Univerzita veterinárskeho lekárstva a farmácie v Košiciach

K O L E K T Í V N A Z M L U V A

na rok

2 0 2 3

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov Univerzity veterinárskeho lekárstva a farmácie v Košiciach podľa § 231 Zákonníka práce a podľa § 2 ods. 2 a 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

uzatvárajú zmluvné strany

Univerzita veterinárskeho lekárstva a farmácie v Košiciach, Komenského 73, 041 81 Košice, IČO: 00397474, zastúpená Dr. h. c. prof. MVDr. Janou Mojžišovou, PhD., rektorkou UVLF v Košiciach (ďalej "zamestnávateľ")

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy Univerzity veterinárskeho lekárstva a farmácie v Košiciach, Komenského 73, 041 81 Košice, IČO: 31943659, zastúpenou prof. RNDr. Michalom Toropilom, CSc., predsedom Rady ZO OZ PŠaV UVLF v Košiciach (ďalej "odborová organizácia")

kolektívnu zmluvu na rok 2023

nasledovne:

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

Článok 1
Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy, použitie základných pojmov

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu podľa zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie rektora univerzity ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na obdobie od 1.1.2023 do 31.8.2024 skratka "KZVS".

Článok 2
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva

zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3
Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje priaznivejšie pracovné podmienky vrátane odmeňovania a podmienok zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Nevzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ sa uzatvára na rok 2023, nadobúda účinnosť dňom 1.1.2023 a končí dňa 31.12.2023.

Článok 4
Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ" a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcna (nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5
Archivovanie kolektívnej zmluvy

(1) Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán prevezme dva podpísané rovnopisy v lehote do 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

(4) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru preukázateľne oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP a pri podpise

pracovnej zmluvy im poskytne prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie.

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7
Pracovný pomer na určitú dobu

(1) Zmluvné strany sa dohodli v zmysle § 48 ods. 4 písm. d) ZP na doplnení vykonávania prác, ktoré oprávňujú zamestnávateľa predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky, a to:

a) vykonávania prác zameraných na stráženie objektov a majetku,
b) vykonávania údržbárskych prác,
c) vykonávania prác závislých od úloh vymedzených výsledkom,
d) vykonávania prác pomocných a technicko-hospodárskych realizovaných na projektoch APVV a iných projektoch,
e) vykonávania administratívnych, laboratórnych a výskumných prác počas zastupovania v čase pracovného voľna bez náhrady mzdy.

Článok 8
Pracovný čas zamestnancov

(1) V zmysle KZVS čl. II. ods.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ v roku 2023 určuje pracovný čas na **37 a ½ hodiny týždenne**; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas **36 a ¼ hodiny týždenne**; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas **35 hodín týždenne**.

(2) **Zamestnávateľ umožní zamestnancom využívanie pružného pracovného času** v záujme zvýšenia efektívnosti práce, dôslednejšieho využívania pracovného času, znížením práce nadčas, ako aj v záujme lepšieho zosúladenia pracovných a osobných potrieb zamestnancov.

(3) Pri uplatnení pružného pracovného času si zamestnanec volí sám začiatok alebo aj koniec pracovného času v jednotlivých dňoch v rámci časových úsekov určených zamestnávateľom (voliteľný pracovný čas). Medzi dva úseky voliteľného pracovného času je vložený časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku (základný pracovný čas). Pružný pracovný čas možno uplatňovať pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne a aj pri jeho nerovnomernom rozvrhnutí.

Článok 9
Odmeňovanie

(1) Pri odmeňovaní zamestnancov bude zamestnávateľ postupovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, Vnútorného mzdového predpisu UVLF v Košiciach a ďalších vnútorných predpisov UVLF v Košiciach.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zvýšiť tarifné platy v súlade s článkom II. bod 3 KZVS vysokoškolským učiteľom a výskumným pracovníkom s účinnosťou od 1. januára 2023 **o 10 %** a od 1. septembra 2023 o ďalších **12 %** a tarifné platy nepedagogickým zamestnancom od 1. januára 2023 o **7 %** a od 1. septembra 2023 o ďalších **10 %**.

(3) Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie tarifných platov v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 10
Príplatky a odmeny

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku a odmien na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ). Zamestnávateľ podľa možností rozpočtu univerzity vyčlení z rozpočtu finančné prostriedky na účel priznávania osobných príplatkov.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku** iba z hlavného pracovného pomeru až do výšky jeho funkčného platu nasledovne :

a) vo výške 100% funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov,
b) vo výške 75% funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej štyri roky,
c) vo výške 50% funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej tri roky,
d) vo výške 25% funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky,
e) vo výške 5% funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej jeden rok.

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **60 rokov veku** iba z hlavného pracovného pomeru až do výšky jeho funkčného platu nasledovne :

a) vo výške 100% funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov,
f) vo výške 75% funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej osem rokov,
g) vo výške 50% funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej šesť rokov,
h) vo výške 25% funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej štyri roky,
i) vo výške 5% funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky.

Článok 11
Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné vo výške:

a) **dvoch funkčných platov,** ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) **troch funkčných platov,** ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) **štyroch funkčných platov,** ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) **piatich funkčných platov,** ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné vo výške:

a) **dvoch funkčných platov,** ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu uzatvorenia dohody o rozviazaní pracovného pomeru trval menej ako dva roky,

b) **troch funkčných platov,** ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu uzatvorenia dohody o rozviazaní pracovného pomeru trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov.

c) **štyroch funkčných platov,** ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu uzatvorenia dohody o rozviazaní pracovného pomeru trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) **piatich funkčných platov,** ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu uzatvorenia dohody o rozviazaní pracovného pomeru trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov.

e) **šiestich funkčných platov,** ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu uzatvorenia dohody o rozviazaní pracovného pomeru trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške **jeho dvoch funkčných platov**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Článok 12
Dovolenka na zotavenie

(1) Zamestnanci majú v roku 2023 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky **o jeden týždeň.**

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že základná výmera dovolenky štyri týždne sa pre nepedagogických zamestnancov **zvyšuje** nad rozsah ustanovený v § 103 ZP **o jeden týždeň** (5 pracovných dní).

(3) Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že základná výmera dovolenky osem týždňov sa vysokoškolským učiteľom a výskumným pracovníkom **zvyšuje** nad rozsah ustanovený v § 103 ZP **o jeden týždeň** (5 pracovných dní).

Článok 13
Čerpanie dovolenky, náhrada mzdy za dovolenku

(1) Zamestnávateľ určuje čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roku. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancom čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak majú na dovolenku nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou môže určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov za podmienky, že hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne.

(3) Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.

(4) Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že zamestnávateľ mu zmenil čerpanie dovolenky alebo ho odvolal z dovolenky.

(5) Zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď je zamestnanec uznaný za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, a na obdobie, počas ktorého je zamestnanec na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke. Počas ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca môže zamestnávateľ určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len na jeho žiadosť.

(6) Ak pripadne počas dovolenky zamestnanca sviatok na deň, ktorý je inak jeho obvyklým pracovným dňom, nezapočítava sa mu do dovolenky.

(7) Ak zamestnávateľ určí zamestnancovi náhradné voľno za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok tak, že by pripadlo do dovolenky, je povinný určiť mu náhradné voľno na iný deň.

(8) Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď doposiaľ nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka alebo do skončenia pracovného pomeru.

(9) Zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok, alebo na ktorú mu nárok nevznikol.

(10) Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca budúceho kalendárneho roku. Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca budúceho kalendárneho roku, poskytne jej zamestnávateľ nevyčerpanú dovolenku po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.

(11) Ak nastúpi zamestnanec v priebehu dovolenky službu v ozbrojených silách, ak bol uznaný za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, alebo ak ošetruje chorého člena rodiny, dovolenka sa mu prerušuje. To neplatí, ak zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky na čas ošetrovania chorého člena rodiny na žiadosť zamestnanca. Dovolenka sa prerušuje aj nástupom materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1 ZP).

(12) Za každú neospravedlnenú zameškanú zmenu (pracovný deň) bude zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o dva dni. O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhodne zamestnávateľ po prerokovaní s odborovou organizáciou (§ 144a ods.6 ZP). Neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú.

(13) Dovolenka, na ktorú vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku, sa kráti len z dôvodov, ktoré vznikli v tom roku.

Článok 14
Dôležité osobné prekážky v práci

(1) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(2) Zamestnávateľ **je povinný poskytnúť** zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

a) vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení
   1. **pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku**, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Zamestnancom, ktorí nastúpia do pracovného pomeru po 1.5.2023 sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na 5 dní v kalendárnom roku a zamestnancom, ktorí nastúpia do pracovného pomeru po 1.9.2023 sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na 3 dní v kalendárnom roku.
   2. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

b) narodenie dieťaťa zamestnancovi; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,

c) sprevádzanie

1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, **pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku**, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Zamestnancom, ktorí nastúpia do pracovného pomeru po 1.5.2023 sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na 5 dní v kalendárnom roku a zamestnancom, ktorí nastúpia do pracovného pomeru po 1.9.2023 zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; **pracovné voľno s náhradou mzdy** sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov **na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 10 dní v kalendárnom roku**,

d) úmrtie rodinného príslušníka

1. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
2. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

e) na účasť na vlastnej svadbe; pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň, pred dňom obradu alebo jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy po dni obradu zamestnancovi, ktorého svadba sa koná v sobotu, v nedeľu alebo iný deň pracovného voľna (§ 141 ods. 2 písm. e) ZP).

f) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím, pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,

g) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,

h) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy,

i) vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c); pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na povinných lekárskych prehliadkach a účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov.

(4) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v prvý deň školského roka jednému z rodičov sprevádzajúceho dieťa v prvom ročníku základnej školy na základe čestného prehlásenia zamestnanca.

(5) V zmysle § 143 ods. 2 ZP posudzuje sa celodenné pracovné voľno podľa § 141 ods. 2 písm. a) prvý bod a písm. c) prvý bod a podľa § 138 ods. 2 ZP ako výkon práce za celý jeden deň; t. j. za čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

Článok 15
Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase

(1) Prekážky v práci na strane zamestnanca pri uplatnení pružného pracovného času bude zamestnávateľ posudzovať ako výkon práce s náhradou mzdy.

Článok 16
Výplata mzdy

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy raz mesačne najneskôr do 15. dňa po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje mzdu zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bola mzda pripísaná na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty, umožní zamestnávateľ prevziať mzdu počas pracovnej doby na pracovisku.

(3) Pri vyúčtovaní mzdy sa zamestnávateľ zaväzuje zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách platu, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Doklad - výplatná páska v diskrétnej obálke podľa prvej vety sa poskytne výhradne iba v písomnej, vytlačenej forme. Celkovú cenu práce tvorí mzda vrátane náhrady mzdy a náhrady za pracovnú pohotovosť a osobitne v členení preddavok poistného na zdravotné poistenie, poistné na nemocenské poistenie, poistné na starobné poistenie, poistné na invalidné poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti, poistné na garančné poistenie, poistné na úrazové poistenie, poistné do rezervného fondu solidarity a príspevok na starobné dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na základe ktorých bola mzda vypočítaná.

Článok 17
Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku **2023** je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na DDS.[1]

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za každého svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS a **ktorý na svoje DDS prispieva sumou vo výške 5,00 € a vyššou,** mesačne prispievať a odvádzať do poisťovne príspevok vo výške **23,- €** za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Na tento príspevok má zamestnanec právny nárok.

[1] Výška príspevku v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených do 31.12.2022 zostáva zachovaná.

(3) Novoprijatým zamestnancom zúčastneným na DDS bude zamestnávateľ príspevok podľa predchádzajúceho odseku poskytovať po uplynutí skúšobnej doby.

(4) Zamestnávateľ príspevok neposkytuje zamestnancom počas doby trvania materskej a rodičovskej dovolenky, poskytnutého neplateného voľna, dočasnej pracovnej neschopnosti nad 10 dní v mesiaci, zamestnancom prijatým na pracovný pomer na kratší pracovný čas a poberateľom starobných a výsluhových dôchodkov.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 18
Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho zmieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk je zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 19
Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Ak zmluvné strany kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, zaväzujú sa využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zvážia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú akceptovať autorizovaného sprostredkovateľa alebo rozhodcu, ktorý bude navrhnutý ako prvý jednou zo strán.

Článok 20
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 5 ZP).

(3) Zmluvné strany sú povinné v pracovnoprávnych vzťahoch v nadväznosti na antidiskriminačný zákon dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania, ktorá spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Článok 21
Zabezpečenie činnosti odborových orgánov, spolupráca zmluvných strán, pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti, ďalšie dohody

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie a spolupracovať v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov UVLF. Na plnenie povinnosti vyplývajúcich zo ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

a) miestnosti, v ktorých bude pôsobiť odborová organizácia,
b) telefónnu (faxovú) linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia, technické a programové vybavenie, počítačové spojenie na príjem a odosielanie dokumentov, oznamov a informácií pre zamestnancov e–mailom a využívanie internetu,
c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
d) všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
e) bezplatne poslucháreň v pavilóne morfologických disciplín na vymedzený deň a čas, najviac dvakrát do roka, na účely konania konferencií odborovej organizácie, volieb do rady odborovej organizácie, vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov, schôdzí odborovej organizácie s úsekovými dôverníkmi a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
f) bezplatné použitie dopravných prostriedkov pre činnosti súvisiace s prevádzkovaním chaty „Veterinár" v Sokoli podľa možností zamestnávateľa,
g) v rámci svojich prevádzkových možností autobusy na kultúrno-výchovné a vzdelávacie podujatia a športovo-tematické zájazdy organizované odborovou organizáciou, pričom prednostné právo účasti na podujatiach a zájazdoch, bez ohľadu na čas a poradie nahlásenia účasti, majú členovia odborovej organizácie pred nečlenmi. Odborová organizácia hradí poplatky súvisiace s dopravou (parkovanie autobusu) a refunduje zamestnávateľovi náklady na pohonné hmoty,
h) priestory na zverejňovanie informácií o odborovej činnosti organizácie, o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní a o pracovnoprávnych otázkach v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Rada odborovej organizácie umožní zamestnávateľovi bezplatne využívať chatu „Veterinár" na účely podujatí univerzity. Pri konaní výročných zasadnutí katedier, kliník a samostatných pracovísk UVLF a schôdzkovej činnosti odborových úsekov za použitie a využitie rekreačného zariadenia odborovej organizácie chaty „Veterinár" zamestnancami UVLF

refunduje zamestnávateľ v prospech účtu odborovej organizácie - chaty „Veterinár" sumu vo výške 2 € za každého zúčastneného zamestnanca podľa prezenčnej listiny zo zasadnutia. Odborová organizácia hradí všetky prevádzkové náklady spojené s užívaním chaty „Veterinár".

(3) Zamestnávateľ pri poskytovaní osobných motorových vozidiel, technologických vozidiel a autobusov zamestnancom pre súkromné účely účtuje náklady podľa Cenníka tovarov, prác a služieb poskytovaných UVLF.

(4) Zamestnávateľ každému členovi odborovej organizácie odvádza členský príspevok vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu a celkovú finančnú čiastku mesačne poukáže na účet odborovej organizácie so súčasným poskytnutím príslušných dokladov. Začiatok a ukončenie odvodu členského príspevku sa vykoná na základe nahlásenia odborovej organizácie a písomného súhlasu jej člena. Splátky z pôžičiek poskytovaných odborovou organizáciou sa začnú vykonávať na základe písomného vyžiadania; obdobne o realizovaní splátok bude zamestnávateľ písomne informovať odbory.

(5) Zamestnávateľ umožní odpredaj nepotrebného majetku prednostne vlastným zamestnancom v súlade so všeobecne platnými právnymi predpismi.

(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(7) Zvolení členovia rady odborovej organizácie, členovia komisií rady odborovej organizácie, úsekoví dôverníci odborových úsekov a odborníci plniaci úlohy pre odborovú organizáciu sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

(8) Za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie nesmú byť zvolení členovia rady odborovej organizácie, členovia komisií rady odborovej organizácie, úsekoví dôverníci odborových úsekov a odborníci plniaci úlohy pre odborovú organizáciu zo strany zamestnávateľa znevýhodňovaní ani inak postihovaní. Zvolení členovia sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou (§ 240 ods. 8 ZP).

(9) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

a) **vyžiadať si predchádzajúci súhlas** odborovej organizácie alebo **rozhodnúť po dohode** s ňou v nasledovných prípadoch:
   - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ a § 84 ZP),
   - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
   - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
   - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
   - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
   - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
   - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
   - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
   - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),

- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití a poskytnutí príspevku odborovej organizácií vo výške dohodnutej v KZ (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov),

b) **písomne informovať** odborovú organizáciu najmä:
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
  a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
  b) o dôvodoch prechodu,
  c) o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
  d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
  e) o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa, a to mesačne (§ 47 ods. 4 ZP),
  f) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
  g) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- **pri hromadnom prepúšťaní**:
- o dôvodoch hromadného prepúšťania,
- o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to vyžiada odborová organizácia (§ 98 ods. 7 ZP),
- o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to na začiatku roka a na konci roka (§ 229 ods. 2 a § 238 ods. 2 ZP),

c) **vopred prerokovať** s odborovou organizáciou najmä:
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,

- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 9 ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 9 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50 € (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP),

d) **umožniť odborovej organizácii** vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP),

e) **umožniť odborovej organizácii** aktívnu účasť v rámci verejného obstarávania pri špecifikácii podmienok na výber poskytovateľa stravovacích služieb pre zamestnancov.

Článok 22
Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 18 ods. 1 tejto KZ.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 23
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane

zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

a) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods. 1 písm. c) zákona o BOZP),
b) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods. 1 písm. l) zákona o BOZP),
c) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a na ich vek, kvalifikačné predpoklady, odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
d) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 5 zákona o BOZP,
e) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 písm. a) zákona o BOZP),
f) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
g) vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej len OOPP) na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
h) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne potrebné účinné OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP) a viesť evidenciu o ich poskytovaní,
i) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
j) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
k) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
l) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP),
m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom ZO OZ PŠaV (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

Článok 24
Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP najmä:
a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s OOPP,
b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania,
c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch,

d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
e) zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach BOZP.

Článok 25
Zdravotnícka starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
a) zabezpečiť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca v súvislosti s výkonom pracovnej činnosti na svoj náklad,
b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
c) prispievať zo sociálneho fondu na regeneráciu zamestnancov v zmysle zásad na tvorbu a použitie SF,
d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vyplácať výšku náhrad príjmu v období od prvého dňa pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 70 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).

Článok 26
Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Stravovanie v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby je možné len v tom prípade, ak zamestnávateľ nemôže poskytnúť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny. Stravníkovi musí byť pri poskytovaní hlavného teplého jedla vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnávateľa umožnený výber aspoň z dvoch mäsitých a jedného nemäsitého jedla.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu v sume 55 % ceny jedla.

(4) Zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 1,- € na jedno hlavné jedlo.

(5) Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v odseku 3 a 4, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od

špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

(7) Zamestnávateľ umožní dôchodcom stravovanie podľa ods. 2 tohto článku, pričom im poskytne príspevok na jedno hlavné jedlo v sume 1,- € zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a prispieva na stravovanie z rozpočtu v sume 55% ceny jedla.

(8) Odborová organizácia sa bude aktívne podieľať na spoločenskej kontrole nad závodným stravovaním prostredníctvom spoločnej stravovacej komisie zmluvných strán. V prípade zistenia nedostatkov navrhne prostredníctvom komisie vedeniu UVLF opatrenia na ich odstránenie.

(9) Zamestnávateľ umožní, aby zamestnanci pri významných životných jubileách a pracovných výročiach mohli využívať priestory študentskej jedálne a priestory študentského domova za ceny pre zamestnancov uvedené v Cenníku tovarov, prác a služieb poskytovaných UVLF.

(10) Zamestnávateľ poskytne stravovacie poukážky:

a) zamestnancom v čase výluky jedálne, sanitačných dní, zatvorenia prevádzky na základe rozhodnutia regionálneho úradu verejného zdravotníctva alebo iných prekážok, ktoré majú za následok neposkytnutie stravovania v zariadeniach UVLF na to určených,
b) zamestnancom v pracovnom zaradení vodič,
c) zamestnancom pracujúcim v nepretržitej prevádzke za každú odpracovanú zmenu,
d) zamestnancom pracujúcim v jednozmennej prevádzke mimo areálu UVLF Komenského 73 (nepatria sem zamestnanci ŠD, pavilónu Farmácie, pavilónu Chémie),
e) zamestnancom, ktorí na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôžu využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

Za jednu zmenu trvajúcu viac ako 4 hodiny má zamestnanec nárok na jednu stravovaciu poukážku.

Článok 27
Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OV a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, môže zamestnávateľ poskytnúť pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Zamestnanec, ktorý si zvýši svoju kvalifikáciu v súlade s požiadavkami zamestnávateľa, bude zaradený do platovej triedy podľa najnáročnejšej vykonávanej pracovnej činnosti v zmysle systemizovaných pracovných miest na jednotlivých pracoviskách UVLF v mesiaci nasledujúcom po získaní zamestnávateľom požadovanej kvalifikácie.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v rámci svojich možností zabezpečiť bezplatný kurz anglického jazyka pre začiatočníkov a mierne pokročilým zamestnancom THP a R počas pracovnej doby v období zimného a letného semestra akademického roka v rozsahu 2. hodiny týždenne.

Článok 28
Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
a) povinným prídelom vo výške 1%
b) a ďalším prídelom vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých miezd zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Zamestnávateľ refunduje odborovej organizácii príspevok zo sociálneho fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Zamestnávateľ prevedie príspevok na účet odborovej organizácie do 30 dní po predložení dokladov preukazujúcich vzniknuté náklady.

(3) Podrobnejšie zásady tvorby a použitia sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevkov zamestnancom a odborovej organizácii sú upravené v prílohe č. 1, ktorá je súčasťou tejto KZ.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje raz štvrťročne predkladať odborovej organizácií v printovej podobe prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Štvrtá časť

Článok 29
Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou a spôsobom dohodnutým zmluvnými stranami.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane dva podpísané rovnopisy.

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

(4) Táto KZ podlieha zverejneniu v Centrálnom registri zmlúv vedenom na Úrade vlády SR.

V Košiciach dňa 19.01.2023

Dr. h. c. prof. MVDr. Jana Mojžišová, PhD.
rektorka UVLF

prof. RNDr. Michal Toropila, CSc.
predseda Rady ZO OZ PŠaV UVLF

Príloha č. 1 Kolektívnej zmluvy

***Zásady pre tvorbu, použitie sociálneho fondu a podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom a poskytovanie príspevku z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie v roku* 2023**

Článok 1
Všeobecné ustanovenia

(1) Tieto zásady podrobnejšie upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej "SF") v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v pôsobnosti zamestnávateľa. Fond je určený na zabezpečovanie sociálnych potrieb zamestnancov UVLF, na podporu kultúrnej činnosti a na regeneráciu pracovnej sily. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití prostriedkov zo SF.

(2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať po dohode zmluvných strán.

(3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia. Prevod finančných prostriedkov na účet SF sa uskutoční do troch dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

Článok 2
Rozpočet a výdavky sociálneho fondu v €

(1)	**Predpokladaný príjem SF na rok 2023**		
	a) povinný a ďalší prídel vo výške 1,5 % (odhad)		151 976,00 €
	b) zostatok SF k 31.12.2022		29 541,00 €
		Spolu:	181 517,00 €
(2)	**Výdavky zo SF na rok 2023**		
	a) stravovanie		95 000,00 €
	b) doprava do zamestnania a späť		29 500,00 €
	c) služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily, kultúrne a športové podujatia		35 990,00 €
	d) sociálna výpomoc nenávratná		4 500,00 €
	e) ďalšia sociálna politika (v tom)		16 527,00 €
	- športové podujatia		6 277,00 €
	- pracovné výročia zamestnancov		10 250,00 €
	➢ 10 rokov odpracovaných na UVLF	50,- €	
	➢ 15 rokov odpracovaných na UVLF	100,- €	
	➢ 20 rokov odpracovaných na UVLF	150,- €	
	➢ 25 rokov odpracovaných na UVLF	200,- €	
	➢ 30 rokov odpracovaných na UVLF	250,- €	
	➢ 35 rokov odpracovaných na UVLF	300,- €	
	➢ 40 rokov odpracovaných na UVLF	350,- €	
	➢ 45 rokov odpracovaných na UVLF	400,- €	
		Spolu:	181 517,00 €

Článok 3
Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom príspevok na stravovanie v jedálni UVLF nad rámec všeobecne platných predpisov na jeden odobratý obed príspevok vo výške 1,- €.

(2) Zamestnávateľ umožní dôchodcom stravovanie v jedálni UVLF, pričom im poskytne príspevok na jedno hlavné jedlo vo výške 1,- € zo SF v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

(3) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom príspevok na stravovanie mimo jedálne UVLF, ktoré sa môže realizovať len v čase výluky jedálne UVLF, resp. pre zamestnancov tých pracovísk, ktoré sú miestne vzdialené od areálu UVLF, nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed vo výške 1,- €.

Doprava do zamestnania a späť

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, podľa miesta ich trvalého bydliska príspevok na dopravu do zamestnania a späť v mzde za mesiac december vo výške: **48,- €.**

(2) Príspevok sa bude krátiť zamestnancom v prípade práceneschopnosti a inej neprítomnosti (materská dovolenka, neplatené voľno, absencia, atď.) za každých 30 kalendárnych dní neprítomnosti o 1/12. Zamestnancom v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa príspevok pomerne skráti.

(3) Zamestnancom , ktorí boli prijatí do pracovného pomeru, alebo ukončili pracovný pomer v priebehu kalendárneho roka, sa vyplatí len pomerná časť príspevku za obdobie, v ktorom boli v pracovnom pomere. Zamestnancom, ktorí ukončia pracovný pomer, sa príspevok vyplatí v poslednej mzde. Poskytnutie príspevku sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí ukončili pracovný pomer v rámci trvania skúšobnej doby.

Služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily a za účasť na kultúrnych a športových podujatiach

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily (sauna, masáž, plávanie, iné športové aktivity) a za účasť na kultúrnych a športových podujatiach v mzde za mesiac december vo výške: **60,- €.** Príspevok sa bude krátiť zamestnancom v prípade práceneschopnosti a inej neprítomnosti (materská dovolenka, neplatené voľno, absencia, atď.) za každých 30 kalendárnych dní neprítomnosti o 1/12. Zamestnancom v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, sa príspevok pomerne skráti.

(2) Zamestnancom, ktorí boli prijatí do pracovného pomeru, alebo ukončili pracovný pomer v priebehu kalendárneho roka, sa vyplatí len pomerná časť príspevku za obdobie, v ktorom boli v pracovnom pomere. Zamestnancom, ktorí ukončia pracovný pomer sa príspevok vyplatí v poslednej mzde. Poskytnutie príspevku sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí ukončili pracovný pomer v rámci trvania skúšobnej doby.

Sociálna výpomoc

(1) Zamestnávateľ po prerokovaní a odporúčaní v sociálnej komisii poskytne jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnancovi:

a) pri dočasnej pracovnej neschopnosti a pracovnom úraze, ktoré spôsobia pokles čistého príjmu zamestnanca, poskytne zamestnávateľ príspevok od 90 dňa práceneschopnosti do 365 dňa práceneschopnosti príspevok vo výške 30 € za každých 30 kalendárnych dní trvania práceneschopnosti. Túto formu výpomoci môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi opakovane , najskôr po jednom roku od poskytnutia poslednej sociálnej výpomoci,
b) pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa, druh, družka – ak žijú v spoločnej domácnosti) vo výške 500 €,
c) v mimoriadne závažných dôvodoch (živelná pohroma, požiar, krádež) maximálne do výšky 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 3 300 €, t. j. maximálne do výšky 330 €.
d) v prípade iných mimoriadnych sociálnych situácií jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc, maximálne do výšky 500 €.

(2) Prílohy k žiadosti o jednorazovú sociálnu výpomoc podľa jednotlivých bodov, uvedených v ods. 1:
- žiadosť zamestnanca, doklad o príjme manžela/ manželky,
- úmrtný list,
- doklad preukazujúci iné vážne sociálne dôvody,
- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody, fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti, potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi zo SF príspevok pri narodení dieťaťa vo výške 250,- € K žiadosti o príspevok sa prikladá kópia rodného listu.

(2) Zamestnávateľ v rámci svojich možností bude zo SF poskytovať príspevok zamestnancom na organizovanie celouniverzitných športových podujatí (volejbalový turnaj, futbalový turnaj troch univerzít), na podujatia pre deti zamestnancov (Deň detí a Mikuláš) na základe predložených dokladov.

(3) Zamestnávateľ v rámci svojich možností bude poskytovať príspevok zamestnancom na celouniverzitné podujatia (Majáles, Maškarný ples), na základe predložených dokladov.

(4) Zamestnávateľ poskytne bezplatne telocvičňu UVLF za účelom organizovania relaxačných cvičení (pilatest, body work, jogy) 2x v týždni po 1 hodine a 1x v týždni po 1,5 hodine na volejbal, futbal, futsal, florbal a iné športové aktivity pre zamestnancov UVLF v Košiciach.

(5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok zo SF vo výške 100,- € za každé 10-násobné bezplatné darcovstvo krvi, plazmy a krvných derivátov.

(6) Zamestnávateľ zabezpečí podľa svojich finančných možností v zimnom období formou prenájmu krytej ľadovej plochy možnosť korčuľovania pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov 1× v týždni na 1 hodinu a prenájom bazénových dráh v krytej plavárni 2× v mesiaci na 1 hodinu.

(7) Tieto zásady sú súčasťou KZ a sú účinné od 1.1.2023 do 31.12.2023.

V Košiciach dňa 19.01.2023

Dr. h. c. prof. MVDr. Jana Mojžišová, PhD.
rektorka UVLF

prof. RNDr. Michal Toropila, CSc.
predseda Rady ZO OZ PŠaV UVLF