

Základná organizácia
Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb
pri Slovenskej zdravotníckej univerzite v Bratislave

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROKY
2022 - 2023

KOLEKTÍVNA ZMLUVA SLOVENSKEJ ZDRAVOTNÍCKEJ UNIVERZITY V BRATISLAVE

Kolektívna zmluva SZU v Bratislave na rok 2022-2023 (ďalej aj „KZ alebo „kolektívna zmluva“) sa uzatvára podľa § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej aj „Zákonník práce“ alebo „ZP“) a v súlade s ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2022-2023, medzi

ZAMESTNÁVATEĽOM:

Slovenská zdravotnícka univerzita v Bratislave, Limbová 12, 833 03 Bratislava
zastúpená rektorom prof. MUDr. Petrom ŠIMKOM, CSc.
/ ďalej len „zamestnávateľ“ /

a

ODBOROVOU ORGANIZÁCIU:

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb
pri Slovenskej zdravotníckej univerzite v Bratislave, Limbová 12, 833 03 Bratislava
zastúpená predsedom PhDr. Máriou Vizváryovou
/ ďalej len „odborová organizácia“ /

Článok 1

Pôsobnosť a záväznosť

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb /ďalej len „SOZ ZaSS“/, z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových orgánov a ich funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ. V mene odborovej organizácie koná navonok predseda odborovej organizácie ako štatutárny orgán.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu zriadenú zákonom č. 401/2002 Z. z. o zriadení Slovenskej zdravotníckej univerzity a o doplnení zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 209/2002 Z. z. (ďalej len „Zákon o SZU“). Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie rektora, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom (vrátane jeho fakúlt a súčastí v súlade s čl. 41 ods. 2 a 5 vnútorného predpisu Štatútu SZU v platnom znení (ďalej len „Štatút SZU“) a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
4. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a všetkých zamestnancov v pracovno-právnom vzťahu. a nevzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
5. KZ a jej obsah sa môže meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené. Dodatky k špecifickým doplnkom KZ sa môžu uzatvárať

len po dohode zmluvných strán na jednotlivých súčastiach univerzity, na základe písomného návrhu na zmenu špecifického doplnku jednou zo zmluvných strán na jednotlivých súčastiach univerzity. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok k špecifickému doplnku č. XX KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

6. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis.

Článok 2

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

1. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznávať odborovú organizáciu za právneho zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.
2. Pre činnosť odborovej organizácie bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať ich práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.
3. Zamestnávateľ bude uprednostňovať uzatváranie pracovných zmlúv so zamestnancom na neurčitý čas, ak to právne predpisy a ekonomické podmienky umožňujú.
4. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť v zmysle § 48 platného ZP najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 2 rokov najviac dvakrát.
5. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 2 alebo nad 2 roky je možné v zmysle § 48 ods. 4 písmena d) ZP len z dôvodov vykonávania nasledovných pracovných činností:
 - a) administratívne práce technicko-hospodárskych zamestnancov,
 - b) administratívne, odborné, technické a výskumné činnosti a práce vedecko-výskumných pracovníkov,
 - c) administratívne, odborné, technické a výskumné činnosti a práce zamestnancov na projektoch,
 - d) referentské, sekretárske a dokumentaristické práce,
 - e) laboratórne práce a práce spojené so starostlivosťou o laboratórne zvieratá
 - f) práce technikov počítačových sietí a systémov a grafické práce,
 - g) práce revíznych technikov,
 - h) upratovacie práce,
 - i) práce vrátnikov a recepčných
 - j) práce vodičov motorových vozidiel,
 - k) práce zamestnancov registratúrneho strediska, podateľne a kopírovacieho centra,
 - l) údržbárske práce,
 - m) práce sestier a lekárov na Poliklinike SZU.
 - n)
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje uplatňovať na odmeňovanie zamestnancov zákon o odmeňovaní a ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a tejto kolektívnej zmluvy.
7. So zamestnancom z oblasti výskumu a vývoja možno dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu v zmysle § 48 ods. 2 ZP po dobu trvania výskumu a vývoja.
8. Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ods. 4 ZP, ďalších všeobecne záväzných právnych predpisoch a v KZ.

Jednotlivé formy súčinnosti sú nasledovné:

- a) **Kolektívne vyjednávanie** prebieha podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje najmä procesnú stránku. Po obsahovej stránke je kolektívne vyjednávanie upravené najmä v ZP, Zákone o prácach vo verejnom záujme, Zákone o odmeňovaní, Zákone o sociálnom fonde a ďalších právnych predpisoch.
- b) **Spolurozhodovanie**, ktorým sa pre účely tejto KZ a uplatňovania pracovnoprávnych vzťahov medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov, rozumie taká forma vzájomných právnych vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s ním. Zamestnávateľ s odbormi spolurozhoduje na základe príslušných ustanovení ZP. Ďalšie prípady spolurozhodovania sú uvedené v Zákone o sociálnom fonde /určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie/ a v niektorých ďalších právnych predpisoch.
- c) **Prerokovanie** pre účely tejto KZ a uplatňovania pracovnoprávnych vzťahov medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov sa vzťahuje na okruh opatrení, pri ktorých právne predpisy ukladajú zamestnávateľovi povinnosť prerokovať alebo vopred prerokovať zamýšľané opatrenie alebo právny úkon so zástupcami zamestnancov. Prerokovanie sa má uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, s dostatočným predstihom, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko zástupcov zamestnancov. Niektoré konkrétne prípady prerokovania sú uvedené v § 237 ZP, ale tiež v ďalších ustanoveniach ZP a v ďalších právnych predpisoch.
- d) **Informovanie**, ktorým je poskytnutie údajov zamestnávateľom, odborom alebo ďalším zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie. Pre účely tejto KZ sa informovaním rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov alebo podkladov, ak to vyplýva z právnych predpisov alebo ak to bolo dohodnuté.
- e) **Kontrolná činnosť** je jednostranné oprávnenie odborov alebo ďalších zástupcov zamestnancov vyplývajúce zo ZP alebo z ďalších právnych predpisov, najmä v oblasti :
 - kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov z KZ podľa § 239 ZP;
 - kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 149 ZP.

Článok 3

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

1. Zamestnávateľ musí vopred prerokovať s odborovou organizáciou pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokuje návrh ďalšieho pracovného uplatnenia zamestnancov, prípadne rekvalifikácie alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.
2. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný v súlade s § 74 ZP vopred prerokovať so zástupcami odborovej organizácie, inak je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca odborovej organizácie je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených

lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

3. Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach spôsobom dohodnutým s odborovou organizáciou tak, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach.

4. Zamestnancov, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a), alebo písm. b) ZP, bude zamestnávateľ viesť v evidencii. V prípade, že sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto a zamestnanec bude spĺňať stanovené podmienky, bude mu ponúknutá možnosť znovu uzavrieť pracovný pomer.

5. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch alebo nad dva roky je možné v zmysle § 48 ods. 4 písm. d) zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov z dôvodov vykonávania prác uvedených v článku 2 bodu 5.

6. Zamestnávateľ je povinný pred nástupom zamestnanca do zamestnania oboznámiť ho s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP, s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa. Ďalšie podrobnosti sú upravené v § 41 ZP.

7. Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu a zamestnávateľ bude dôsledne postupovať podľa ustanovení § 73 ZP.

8. Každú zmenu v Pracovnom poriadku SZU je potrebné prerokovať s odborovou organizáciou, inak je neplatný.

9. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

Článok 4

Odstupné a odchodné

1. Odstupné

a) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval 20 rokov.

b) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v článku 4 bode 1 tejto KZ, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť.

c) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

- dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky,

- trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval 2 roky a menej ako 5 rokov,
- päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- sedemnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval 20 rokov.

2. Odchodné

- a) Zamestnancovi patrí za podmienok uvedených v ZP, pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné vo výške troch funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- b) Zamestnancovi patrí za podmienok uvedených v ZP, pri skončení pracovného pomeru odchodné vo výške dvojnásobku funkčného platu zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- c) Zamestnávateľ je povinný písomne poučiť zamestnanca pri prvom skončení pracovného pomeru o jeho nárokoch a to najneskôr v deň skončenia pracovného pomeru. Nesplnenie povinnosti zo strany zamestnávateľa sa považuje za splnenie povinnosti zamestnanca podať písomnú žiadosť podľa § 76a ods. 1 alebo ods. 2 ZP.
- d) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa bodu a až bodu c tohto článku po predložení rozhodnutia o priznaní dôchodku.
- e) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 5

Pracovný čas a dovolenka na zotavenie

1. Pracovný čas zamestnanca SZU v Bratislave je upravený v Pracovnom poriadku Slovenskej zdravotníckej univerzity v Bratislave.
2. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.
3. Ak si zamestnanec nemôže z vážnych dôvodov vyčerpať dovolenku do konca kalendárneho roka, zostatok nevyčerpanej dovolenky je možné preniesť a čerpať do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Zamestnanec si môže takto preniesť do ďalšieho kalendárneho roka **maximálne 15 dní dovolenky** za predchádzajúci kalendárny rok.
4. Zamestnávateľ nad rámec ustanovenia § 141 Zákonníka práce poskytne zamestnancom SZU ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň pri sprevádzaní vlastného dieťaťa pri nástupe do prvého ročníka základnej školy v prvý školský deň.

Článok 6

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť vo vzťahu k odborovej organizácii povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ. Zamestnávateľ je povinný:

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov),
 - vydanie vnútorných predpisov o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- b) písomne informovať odborovú organizáciu, ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, najmenej 1 mesiac vopred o:
 - dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - dôvodoch prechodu,
 - pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- c) písomne informovať odborovú organizáciu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti,
- d) 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 či okamžité ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§74 ZP),
 - prerušenie výkonu práce zamestnanca, dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa (§141 a ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody v zmysle § 191 ods. 4 ZP a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca,
 - 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 podnikovej sociálnej politiky, 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 k predchádzaniu vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP),
 - e) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady,
 - f) pozývať zástupcu odborovej organizácie na zasadanie vedenia fakúlt a na zasadanie kolégia,
 - g) menovať a zabezpečiť účasť zástupcu odborovej organizácii delegovaného odborovým orgánom ako člena výberovej komisie na obsadzovanie funkcií vedúcich zamestnancov.
2. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov, vrátane KZ. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca sťažnosť, žalobu alebo trestné oznámenie.

Článok 7 Sociálna oblasť

Sociálny fond

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č.286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o sociálnom fonde“).
2. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako celkový prídel do sociálneho fondu tvorený povinným prídelom minimálne 1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Zamestnávateľ prevedie na účet odborovej organizácie do konca kalendárneho mesiaca.
3. Zásady na použitie sociálneho fondu tvoria prílohu č. 1 k tejto KZ.
4. Zamestnávateľ prostredníctvom Odboru ekonomiky a financovania bude tvorbu a čerpanie sociálneho fondu priebežne sledovať a evidovať.
5. Zamestnávateľ vykoná zúčtovanie finančných prostriedkov sociálneho fondu za kalendárny rok do 15. februára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

Článok 8 Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom a bývalým zamestnancom (dôchodcom) na stravovanie vo výške 55 % hodnoty jedla, resp. stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov). Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa Zákona o sociálnom fonde.

Článok 9

Výchovná a vzdelávacia činnosť

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku na základe kvalifikačnej dohody o vzdelávaní uzavretej medzi zamestnávateľom a zamestnancom v zmysle § 155 ZP, ak je zvýšenie kvalifikácie zamestnanca v súlade s potrebou zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ môže umožniť vzdelávanie zamestnancov v jazykoch a informačných technológiách tým, že čas účasti na kurzoch sa započíta do pracovného času.
3. Ak zamestnávateľ poskytuje alebo vyžaduje špecializačné vzdelávanie alebo iné ďalšie vzdelávanie, môže ho umožniť vlastným zamestnancom absolvovať za zvýhodnených finančných alebo iných podmienok.

Článok 10

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a ochrana proti požiarom

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia je povinný postupovať v zmysle ZP a zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ uvoľní z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP, zabezpečí preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradí mzdu za čas výkonu kontroly.

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 11

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmieru môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 12

Riešenie sťažnosti a predchádzanie sporom

1. Individuálne nároky:

- a) sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávných vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni vedúceho,
- b) ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní, bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa, tak aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 dní od doručenia žiadosti, ak tomu nebránia

iné vážne dôvody,

c) v prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov a plnenia záväzkov z KZ (napr. inšpekcia práce), alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.

1. Kolektívne spory:

a) ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia, a to paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota;

b) ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

c)

Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom za predpokladu plnenia zmluvných podmienok. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje k súčinnosti so zamestnávateľom vo veciach využívania fondu pracovného času zamestnancov, vo veciach uplatňovania úsporných opatrení a v iných postupoch, ktoré zlepšujú hospodársky výsledok zamestnávateľa.

Článok 13

Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom podľa článku 14 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. Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na svoje rokovania na všetkých úrovniach.
 - a) Predseda odborovej organizácie alebo poverený člen bude podľa potreby prizývaný na pracovné porady rektora či dekanov a to najmä na porady, na ktorých sa budú prerokovávať otázky personálne a otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
 - b) Predseda odborovej organizácie alebo poverený člen bude prizývaný na pracovné porady vedenia katedier a pracovísk v prípade, ak sa bude rokovať o opatreniach na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, o otázkach starostlivosti o zamestnancov, o otázkach týkajúcich sa pracovných podmienok zamestnancov, o racionalizačných resp. organizačných opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov.

Článok 14

Prechodné a záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie záväzkov z tejto KZ vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

2. Zamestnávateľ aj odborová organizácia budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch plnenia KZ sa budú vzájomne informovať. Najmenej raz ročne sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia KZ a k stanoveniu personálneho, vecného a časového postupu prípravy KZ na ďalšie obdobie.
3. KZ a jej obsah možno meniť alebo doplniť len po dohode zmluvných strán. Pri zmene KZ sa postupuje ako pri uzatváraní KZ. Bližší postup je upravený v Zákone o kolektívnom vyjednávaní.
4. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si požadovanú súčinnosť. Na návrh jednej zmluvnej strany je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak, a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
5. Zamestnávateľ zabezpečí do 10 dní od podpísania tejto KZ jej zverejnenie v Centrálnom registri zmlúv pri Úrade vlády SR.
6. Záväzky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odborová organizácia sú povinní odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.
7. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti jestvujúcej kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej KZ.

Článok 15

Zverejnenie kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva bude zverejnená na internetovej stránke SZU.
2. KZ je platná dňom jej podpisu obidvomi zmluvnými stranami a účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv pri Úrade vlády SR.
3. KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia KZ. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom, zaväzujú sa ju dodržiavať a na znak toho ju podpisujú.

PhDr. Mária Vizváryová
predseda Výboru ZO SOZZaSS
pri SZU v Bratislave

prof. MUDr. Peter Šimko, CSc.
rektor SZU v Bratislave

PRÍLOHA č. 1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2022

Slovenská zdravotnícka univerzita v Bratislave

a

Základná organizácia

Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb
pri Slovenskej zdravotníckej univerzite v Bratislave

Zásady tvorby a použitia Sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov tvorí sociálny fond (ďalej len „SF“). SF je určený na vytváranie priaznivých podmienok v oblasti starostlivosti o zamestnancov, na regeneráciu duševných a fyzických síl a pre zabezpečenie ďalších sociálnych aktivít. Na iné účely nie je možné čerpať prostriedky zo sociálneho fondu.
2. Zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami SF v pôsobnosti SZU v Bratislave. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom pri použití SF.
 - a) Nevyčerpané finančné prostriedky SF v danom roku prechádzajú do nasledujúceho roku.
 - b) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
 - c) Za dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa.

Článok 2

Použitie a čerpanie SF

Zamestnávateľ v rámci realizácie sociálnej politiky poskytuje zamestnancom zo SF príspevok na:

1. Stravovanie

Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi vo výške 0,25 € na jeden odobratý obed.

2. Dary pri životných a iných jubileách: zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- a) zamestnancovi pri dovŕšení 60-teho roku, resp. 70-teho roku života do sumy 250,- €;
- b) pri prvom odchode zamestnanca do starobného dôchodku do sumy 250,- €,
- c) pri pracovnom jubileu 20 rokov, resp. 30 rokov od prvého vstupu do zamestnania v Slovenskej zdravotníckej univerzite v Bratislave a predchádzajúcich pričlenených organizácií zo zákona do sumy 200,- €.

Podmienkou poskytnutia daru je pracovný pomer zamestnanca u tohto zamestnávateľa v trvaní najmenej 36 mesiacov.

3. Sociálnu výpomoc a starostlivosť o zamestnancov

- a) jednorazovú sociálnu výpomoc na základe písomnej žiadosti, a po schválení odborovou organizáciou v mimoriadne ťaživej, preukázateľnej finančnej situácii v rodine do sumy 300,- €, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej 2 roky,
- b) bezplatnému darcovi krvi pri príležitosti získania Janského plakety zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok za bronzovú plaketu vo výške 100,- €, za striebornú plaketu 150,- € a za zlatú plaketu príspevok vo výške 200,- €.

4. Spoločenské, kultúrne a športové podujatia

a) príspevok na spoločenské, kultúrne alebo športové podujatie v sume 20,- € na osobu na jedno podujatie maximálne do výšky 800,- € raz ročne,

Čerpanie zo SF je podmienené:

- a) žiadosťou zamestnanca / útvaru SZU o príspevok spolu s priloženými dokladmi (zoznamom zúčastnených zamestnancov SZU a iné) odsúhlasenou Odborom personálno-právnym, schválenou odborovou organizáciou a rektorom SZU v Bratislave,
- b) žiadosťou odborovej organizácie o uvoľnenie príslušných finančných prostriedkov a schválením rektorom SZU v Bratislave.

Čerpanie prostriedkov sociálneho fondu sa zabezpečuje podľa schváleného rozpočtu po dohode so zástupcami odborovej organizácie. Kontrola plnenia rozpočtu sa vykoná súčasne s kontrolou plnenia kolektívnej zmluvy. Podmienkou použitia a čerpania prostriedkov zo SF podľa odsekov 1 až 3 tohto článku je, že na účte SF sa nachádza potrebný objem finančných prostriedkov.

Povinný zostatok finančných prostriedkov sociálneho fondu na konci kalendárneho roka musí byť najmenej vo výške 500,00 €, ktorý sa stáva súčasťou sociálneho fondu pre nasledujúci kalendárny rok.

Tieto zásady sú neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ.



SLOVENSKÁ
ZDRAVOTNÍCKA
UNIVERZITA



ŽIADOSŤ

o poskytnutie príspevku zo Sociálneho fondu podľa prílohy č. 1 platnej Kolektívnej zmluvy SZU v Bratislave

(Správne vyplnenú žiadosť zamestnanec doručí do pošt. schránky Odboru personálno-právnemu SZU č. A 03)

Zamestnanec :

Dátum narodenia: Zamestnanec SZU odo dňa:

Pracovisko :

Podľa Zásad pre použitie Sociálneho fondu platnej Kolektívnej zmluvy SZU v Bratislave
ž i a d a m o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu v zmysle **článku 2** na účel :

.....

Príloha:

Dátum:

.....
podpis žiadateľa

Stanovisko Odboru personálno-právneho SZU v Bratislave :

Žiadosť o poskytnutie príspevku zo Sociálneho fondu * **SPLŇA - NESPLŇA** podmienky pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu v súlade so Zásadami pre použitie SF platnej KZ.

Dátum: podpis riaditeľa OPP pri SZU

Vyjadrenie Základnej organizácie pri SZU v Bratislave, SOZZSS :

ZO pri SZU v Bratislave* **ODPORÚČA - NEODPORÚČA** poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu vo výške €.

Dátum: podpis predsedu Základnej organizácie pri SZU

Rozhodnutie rektora SZU v Bratislave :

* **SCHVAĽUJEM - NESCHVAĽUJEM** poskytnutie príspevku.

Dátum: podpis rektora SZU v Bratislave

* Nehodiace prečiarknuť