

KOLEKTÍVNA ZMLUVA **ZML 1289/2019 RE**
KATOLÍCKEJ UNIVERZITY V RUŽOMBERKU
NA ROK 2020

uzatvorená v súlade s článkom 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce (ďalej len MOP) č. 154 z roku 1981 o podpore kolektívneho vyjednávania, zákonom NR SR č.2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov, Zákonníkom práce č.311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi v znení ich neskorších predpisov a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2020 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zároveň v súlade s vnútornými predpismi Katolíckej univerzity v Ružomberku.

Zmluvné strany

organizácia **Katolícka univerzita v Ružomberku** (ďalej len „KU“ alebo „zamestnávateľ“ zastúpená doc. Ing. Jaroslavom Demkom, CSc., rektorom KU

a

odborové organizácie

Základná organizácia Zväzu pracovníkov školstva a vedy Nezávislých kresťanských odborov Slovenska pri Katolíckej Univerzite v Ružomberku (ďalej len „ZO ZPŠaV NKOS“), zastúpená Ing. Radislavom Kenderom, PhD., predsedom ZO ZPŠaV NKOS,

Odborový zväz pri Katolíckej univerzite v Ružomberku (ďalej len „OZpKU“), zastúpený PaedDr. Andrejom Hubinák, PhD., predsedom OZpKU,

Odborový zväz Svätého Jána Pavla II. pri Katolíckej univerzite v Ružomberku (ďalej len „OZsJP II.“), zastúpený JUDr. Emilom Marettom, PhD.

(ďalej len „odborové organizácie“)

uzatvárajú na rok 2020 túto Kolektívnu zmluvu

Časť I **VŠEOBECNÉ USTANOVENIA**

Článok 1

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia najmä tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie v dohodnutom rozsahu.
- (2) Člen odborového orgánu je povinný zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie odborových organizácií poskytnúť informácie a vysvetlenia súvisiace s pracovnoprávnymi vzťahmi a pracovnými podmienkami zamestnancov, opatreniami na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, ako aj inými opatreniami, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov.
- (4) Odborové organizácie budú aktívne napomáhať plneniu všetkých úloh spoločenského záujmu so zreteľom na dosiahnutie a udržanie sociálneho zmieru.
- (5) Pre členstvo a činnosť v odborových organizáciách nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy a iné nepriaznivé dôsledky.
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre výkon funkcií v odborových organizáciách. Zamestnávateľ umožní členom orgánu odborových organizácií zúčastňovať sa odborových porád na pracovisku tak, aby nenarušovali pracovný proces.
- (7) Zamestnávateľ vytvorí vhodné priestorové a technické podmienky pre činnosť odborových organizácií v rámci možností daných finančnými prostriedkami.

Časť II **INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV** **Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY**

Článok 2 **Pracovný čas**

- (1) Pracovný čas zamestnancov je 37 a 1/2 hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 36 a 1/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne. Pracovný čas vo viaczmennej prevádzke (napr. vrátnici, informátori, tzv. striedači) je 35 hodín týždenne. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.
- (2) Pracovný čas administratívnych a prevádzkových zamestnancov, ktorí pracujú v jednozmennej prevádzke pri dodržaní bodu 1, čl. 7 je možné upraviť na základe písomného súhlasu priameho nadriadeného na pružnú pracovnú dobu, pričom časový úsek od 9.00 – 14.00 je základným pracovným časom. Vo voliteľnom pracovnom čase je zamestnanec povinný byť na pracovisku tak aby odpracoval prevádzkový čas za sledované obdobie (štvrtýždňové obdobie).

(3) Pracovný čas zmenuťou dotknutých zamestnancov KU je možné v období od 01.07. 2020 do 31.8.2020 dojednať v režime jednozmennej prevádzky.

(4) Pracovný čas prevádzkových zamestnancov, je možné upraviť na základe písomného súhlasu priameho nadriadeného od 06.00 hod. do 14.00 hod.

Článok 3 Dovolenka

(1) Výmera dovolenky v zmysle KZVS pre zamestnancov KU je pre kalendárny rok 2020 určená nasledovne:

a) základná výmera dovolenky je v trvaní šesť týždňov,

b) sedem týždňov pre zamestnancov, ktorí do konca roka 2020 dovŕšia 33 rokov veku alebo zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o dieťa. Preukázanie starostlivosti o dieťa zamestnanec preukazuje čestným vyhlásením zamestnanca.

c) deväť týždňov dovolenky pre vysokoškolských učiteľov, výskumných a umeleckých pracovníkov verejnej vysokej školy.

(2) Zamestnanec môže čerpať dovolenku v roku 2020 na dni a poldni.

(3) Zamestnanec je povinný vyčerpať celú výmeru dovolenky za rok 2020 v súlade s plánom čerpania dovoleniek najneskôr do 31.1.2021; v odôvodnených prípadoch výnimku povoľuje vedúci pracoviska.

Článok 4 Pracovné podmienky a platové podmienky

(1) Zamestnávateľ realizuje platové podmienky 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, podľa ustanovení dohodnutých v KZ VS na rok 2020 a Platového poriadku KU.

(2) Zamestnávateľ prizná zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, príplatok za zmenuť v sume 1,3% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf (§ 13 OVZ).

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke, ktorý vykonáva striedavo prácu vo všetkých zmenách príplatok v sume 1,3% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf (§ 13 OVZ).

(4) Zamestnávateľ bude uplatňovať hlavnú zásadu odmeňovania za prácu, t. j. odmeňovanie za vykonávanie najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorá sa od zamestnanca vyžaduje.

(5) Zamestnávateľ KU v Ružomberku pri okruhu zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne a manipulačné určuje dĺžku započítavanej prax v zmysle § 6, ods. 2, písm. b) zák. č. 553/2003 Z. z. tak, že prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa, zamestnávateľ započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín.

Článok 5

Odmeny pri životnom jubileu

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku podľa počtu rokov nepretržite odpracovaných na KU pred dosiahnutím životného jubilea takto:

- a) od 1 do 2 rokov 40 % z funkčného platu,
- b) do 5 rokov 60 % z funkčného platu,
- c) do 10 rokov 80 % z funkčného platu,
- d) nad 10 rokov do plnej výšky funkčného platu.

(2) Ak má zamestnanec uzatvorených viac pracovných pomerov na KU odmena sa poskytne len raz, a to za hlavný pracovný pomer.

Článok 6

Výplata platu/mzdy a zrážky z platu/mzdy

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu/mzdy raz mesačne najneskôr do dvanásť dní po ukončení zúčtovaného mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat/mzdu zasielať na jeden osobný účet zamestnanca, ktorý si zriadi v peňažnom ústave podľa vlastného výberu.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomnej dohody o zrážkach z platu/mzdy vykonávať zrážky za členské príspevky z platu/mzdy zamestnanca v prospech ním vybranej odborovej organizácie.

Článok 7

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) a b) ZP alebo dohodou z tých istých dôvodov odstupné zvýšené o jeden plat vo výške minimálnej mzdy v národnom hospodárstve stanovenej pre daný kalendárny rok nad pravidlo ustanovené v § 76 ZP. Zamestnanec, ktorý pracuje na kratší pracovný čas bude mať zvýšené odstupné o jeden plat vo výške minimálnej mzdy prepočítaný podľa výšky jeho pracovného úväzku pri skončení pracovného pomeru.

(2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, patrí zamestnancovi odchodné zvýšené o sumu jedného funkčného platu., ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku v zmysle ZP. Zamestnanec, ktorý pracuje na kratší pracovný čas bude mať zvýšené odchodné o jeden plat vo výške funkčného platu prepočítaný podľa výšky jeho pracovného úväzku pri skončení pracovného pomeru. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné až po predložení rozhodnutia o priznaní dôchodku. Zároveň žiadateľ o odchodné predloží čestné prehlásenie, že si odchodné už neuplatnil u iného zamestnávateľa.

Článok 7a
Pracovný pomer na dobu určitú

(1) Ak je zamestnanec prijatý do pracovného pomeru na dobu určitú na zastupovanie počas dočasnej pracovnej neschopnosti iného zamestnanca, potom v súlade s § 48, odst. 4, písm. d) ZP je možné ďalšie predĺženie pracovného pomeru na určitú dobu tohto zamestnanca na čas nevyhnutný na dočerpanie dovolenky zamestnanca, ktorému sa skončila dočasná pracovná neschopnosť.

Časť III
SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

Článok 8
Tvorba sociálneho fondu

(1) Pôsobnosť sociálneho fondu: Sociálny fond je nástrojom realizácie organizačnej sociálnej politiky a hlavným zdrojom jej financovania. Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravuje zákon NR SR č. 152/1994 Z. z.. Sociálny fond sa vzťahuje na zamestnancov KU, ktorí sú v pracovnom pomere.

(2) Sociálny fond sa tvorí ako súhrn:

- a) povinného prídeltu vo výške 1%
- b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,25 % zo základu podľa § 4 Zákona o sociálnom fonde
- c) ďalších zdrojov fondu (dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľom do fondu).

Článok 9
Stravovanie

(1) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou tých, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny (§ 152, odst. 1 ZP). KU bude zo sociálneho fondu prispievať zamestnancom na stravovanie vo výške 15% zo stravného lístka maximálne však do 0,50 EUR. Zamestnanec má nárok na príspevok na jedlo na taký počet, koľko dní v mesiaci odpracoval viac ako 4 hodiny. Oprávnenosť použitia príspevku na stravu sa bude posudzovať vždy za kalendárny mesiac

(2) Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.

Článok 10
Príspevok na dopravu

(1) Zamestnávateľ poskytne štvrtročne príspevok na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť v sume 15,- EUR zamestnancovi, ktorý je v evidenčnom stave ku dňu vyplácania príspevku, dochádza do zamestnania verejnou dopravou (okrem MHD), jeho funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve

Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí sociálny fond. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pomernú časť príspevku, ak zamestnanec nesplní uvedené podmienky v niektorom mesiaci sledovaného štvrťroka. Zamestnanec je povinný preukázať nárok na príspevok na dopravu do zamestnania a späť. Zamestnávateľ je povinný sledovať výšku funkčného platu zamestnanca a viesť evidenciu o poskytovaných príspevkoch. Pojmom štvrťrok sa označuje kalendárny štvrťrok (napr. 1. štvrťrok: január – marec, a pod.).

Článok 11 **Sociálna výpomoc**

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi po predložení príslušných dokladov jednorazový príspevok vo výške 200,- EUR z dôvodov :

- a) narodenia vlastného dieťaťa (zamestnanec predloží rodný list dieťaťa),
- b) trvalé osvojenie dieťaťa do troch rokov veku - vrátane (zamestnanec predloží doklad o osvojení dieťaťa),
- c) uzavretie prvého manželstva (zamestnanec predloží sobášny list),
- d) pri úmrtí manželky zamestnanca, manžela zamestnankyne, alebo pri úmrtí dieťaťa zamestnanca (doklad - úmrtný list),
- e) pri udelení zlatej a diamantovej plakety za bezpríspevkové darcovstvo krvi (zamestnanec predloží certifikát),

Zamestnanec predloží doklad na príslušné personálne oddelenie súčasti KU, kde si zamestnávateľ vyhotoví fotokópiu.

(2) Príspevok v mimoriadne ťaživých životných situáciách môže prideliť rektor na návrh odborovej organizácie v zmysle § 232 ZP, po schválení sociálnou komisiou, zloženou z piatich členov (dvoch menuje zamestnávateľ a po jednom každá odborová organizácia pôsobiaca na KU) maximálne do výšky 200, - EUR.

(3) Rektor, po vyjadrení sociálnej komisie, môže prideliť príspevok zamestnancovi, ktorý sa nezávinene dostal do stavu hmotnej núdze vo výške 500,- EUR (za hmotnú núdzu pre poskytnutie tohto príspevku sa považuje stav, keď čistý príjem členov domácnosti nedosahuje aktuálne platné sumy životného minima upravené v zákone č. 601/2003 Z. z. o životnom minime v znení neskorších predpisov).

(4) Zamestnanec pri podaní žiadosti o príspevky podľa bodu 2 a 3 tohto článku je povinný predložiť sociálnej komisii v súlade s § 232 ods. 2 a 3 ZP., podklady preukazujúce dôvody žiadosti o sociálnu výpomoc: počet nezaopatrených detí a ostatných členov domácnosti a podrobne zdokladovať čistý príjem členov spoločnej domácnosti (príjmy zo závislej činnosti, podnikania, nemocenské dávky, podporu v nezamestnanosti, potvrdenie o výške výživného a iné).

(5) Zamestnávateľ 1 x ročne poskytne zo sociálneho fondu príspevok vo výške 30,- EUR ťažko postihnutému zamestnancovi (ZŤP) na úhradu zdravotného úkonu, nákup liekov, nákup zdravotnej pomôcky alebo na nákup bezpečkových potravín na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára, nakoľko tento zamestnanec nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zabezpečených zamestnávateľom. O využití tohto príspevku musí zamestnanec ZŤP predložiť doklad na príslušné oddelenie fakulty alebo rektorátu. Ak má zamestnanec uzatvorených viac pracovných pomerov, príspevok sa poskytne len raz a to za hlavný pracovný pomer.

(6) Pri úmrtí zamestnanca alebo bývalého zamestnanca KU zamestnávateľ uhradí zo sociálneho fondu nákup venca/kvetov maximálne do výšky 30, - EUR.

(7) Ak má zamestnanec uzatvorených viac pracovných pomerov, akýkoľvek príspevok sa poskytne len raz ročne, a to za hlavný pracovný pomer.

Článok 12

Rekreačná starostlivosť zamestnancov

(1) Zamestnávateľ môže zo sociálneho fondu uhradiť náklady na kultúrno-športové podujatia, zájazdy organizované KU, resp. fakultami alebo KS KU pre zamestnancov KU maximálne do výšky 30,- EUR/rok/zamestnanec.

(2) Zamestnávateľ 1 x ročne poskytne zo sociálneho fondu príspevok vo výške 30,- EUR zamestnancovi na regeneráciu pracovnej sily. Príspevok môže zamestnanec použiť na kultúrne a športové podujatia, wellness aktivity, dovolenkový pobyt. O využití tohto príspevku musí zamestnanec predložiť doklad o úhrade tejto služby na mzdové oddelenie fakulty, Kňazského seminára biskupa Jána Vojtaššáka alebo rektorátu najneskôr do 30.11.2020. Nárok na príspevok majú zamestnanci na ustanovený pracovný čas, resp. zamestnanci na dohodnutý pracovný čas 90 % a vyšší. Ak má zamestnanec uzatvorených viac pracovných pomerov, príspevok sa poskytne len raz a to za hlavný pracovný pomer.

(3) Zamestnávateľ môže zo sociálneho fondu uhradiť celoročný prenájom športoviska pre zamestnancov KU, maximálne do výšky 8,- EUR/rok/zamestnanec.

Článok 13

Doplňkové dôchodkové sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je za týchto podmienok:

- a) KU poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 25,- EUR, pričom výška príspevku zamestnanca musí byť minimálne 4,- EURÁ,
- b) príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie je možné poskytnúť len zamestnancom na dohodnutý pracovný čas v rozsahu viac ako 90 % (vrátane) ustanoveného týždenného pracovného času,
- c) doplnkové dôchodkové sporenie si môže zamestnanec uplatniť len z jedného (hlavného) pracovného pomeru na KU,
- d) zamestnanec nemá nárok na príspevok, pokiaľ mu v kalendárnom mesiaci u zamestnávateľa nevznikne vymeriavací základ na dôchodkové poistenie,
- e) ak zamestnanec uzavrel zamestnaneckú zmluvu s viacerými doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami, zamestnávateľ platí príspevok len raz a to do doplnkovej dôchodkovej spoločnosti, ktorú si zamestnanec písomne určí,
- f) zamestnávateľ neplatí zamestnancovi mesačný príspevok na DDS ak zamestnanec prerušil účasť na DDS. Túto skutočnosť je povinný zamestnanec bezodkladne nahlásiť zamestnávateľovi.

Článok 14

Starostlivosť o bývanie

(1) Zamestnávateľ môže za odplatu poskytnúť ubytovanie pre zamestnancov KU a zahraničných lektorov pôsobiacich na KU v ubytovacích zariadeniach KU.

Článok 15

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Časť IV

SPOLOČNÉ USTANOVENIA

Článok 16

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Zamestnávateľ a odborové organizácie potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie kolektívnej zmluvy odborové organizácie uznávajú zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana kolektívnej zmluvy.
- (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 Kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka „KZVS“, namiesto Katolícka univerzita v Ružomberku skratka „KU“, namiesto Základná organizácia Zväzu pracovníkov školstva a vedy Nezávislých kresťanských odborov Slovenska pri Katolíckej Univerzite v Ružomberku skratka „ZO ZPŠaV NKOS“, namiesto Odborový zväz pri Katolíckej univerzite v Ružomberku skratka „OZpKU“, namiesto Odborový zväz svätého Jána Pavla II pri Katolíckej univerzite v Ružomberku skratka „OZsJPII“, alebo „odborové organizácie“, namiesto Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2020 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratku „KZVS“.

Článok 17

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) KZ upravuje 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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, ak sa nedohodne inak. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

(3) KZ je platná dňom jej podpisu obidvoma zmluvnými stranami a uzatvára sa na obdobie od 01.01.2020 do 31.12.2020.

(4) Táto KZ nadobúda účinnosť dňom, nasledujúcim po dni zverejnenia v centrálnom registri zmlúv (ďalej len „CRZ“) podľa Nariadenia vlády SR v zmysle zákona číslo 40/1964 Zb. v znení občianskeho zákona číslo 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 18 **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. Doplnky k tejto KZ nadobúdajú účinnosť dňom nasledujúcim po dni ich zverejnenia v CRZ.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2020. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 19 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

(1) Zmluvné strany uschovávajú túto KU po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 20 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Kolektívna zmluva vrátane neskorších doplnkov bude zverejnená na webovom sídle KU.

(2) Odborové organizácie oboznamujú zamestnancov s obsahom KZ obvyklým spôsobom.

(3) Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

(4) Zamestnávateľ bude informovať novoprijatých zamestnancov o existencii odborových organizácií u zamestnávateľa.

Časť V
KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 21

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť si tieto povinnosti vyplývajúce z KZ:

(1) Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborových organizácií v týchto prípadoch:

- a) vydanie a zmeny pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona o VS, § 84, odst. 1 ZP),
- b) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP).

(2) Rozhodnúť po dohode s odborovými organizáciami:

- a) o pláne dovoleniek a o určení hromadného čerpania dovolenky na príslušný kalendárny rok (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
- b) o zavedení pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- c) o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- d) o určení začiatku a konca pracovného času a rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- e) o určení podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- f) o vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelať prácu, a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- g) o určení prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia, a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, zákona č. 152/1994 Z. z o sociálnom фонде).

h,) o práci nadčas (§ 97 odst. 6, odst. 7, odst. 9 ZP)

(3) Vopred prerokovať s odborovými organizáciami:

- a) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP),
- b) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- c) opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- d) opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- e) opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),
- f) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- g) požadovanú náhradu škody v zmysle § 191 ods. 4 ZP a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca,
- h) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- i) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- j) základné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
- k) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
- l) 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),
- m) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP).

n) neospravedlnené zameškanie práce (§144a odst. 6 ZP).

(4) Písomne informovať odborové organizácie, ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov o:

- a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu (§ 29 ZP),
- b) dôvodoch prechodu,
- c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. ods. 1 ZP).

(5) Písomne informovať odborové organizácie do 30.11. roka 2020 najmä o:

- a) platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- b) nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz ročne (§ 47 ods. 4 ZP),
- c) možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- d) hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti (§ 229 ods. 1, 2 ZP).
- e) zamestnávani zamestnancov v noci.

(6) Menovať a zabezpečiť účasť člena, alebo zástupcu odborových organizácií, ktorého nominujú po dohode odborové organizácie ako člena výberovej komisie, pri výberových konaniach na miesto vedúceho zamestnanca.

(7) V prípade, že sa odborové organizácie, pôsobiace na KU nedohodnú na spoločnom zástupcovi pri výberovom konaní, zamestnávateľ v zmysle § 232 ods. 1 ZP má právo osloviť odborovú organizáciu s najväčším počtom jej členov.

(8) Umožniť odborovým organizáciám vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ, a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 22

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru.

(2) V prípade prerušenia sociálneho zmieru KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, 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 23

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) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak 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,

využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany sa zaväzujú, že pokiaľ kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využijú na základe spoločnej dohody rozhodcu v súlade s § 13 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Článok 24

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach a platnej smernice KU.

Článok 25

Zabezpečenie činnosti odborových organov

(1) Zamestnávateľ zabezpečí, aby v štruktúre svojho webového sídla bola vytvorená pozícia pre odborové organizácie, ktorá bude slúžiť na zverejňovanie informácií o činnosti odborových organizácií.

(2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času vysokoškolským učiteľom a ostatným zamestnancom, ktorí sú funkcionármi odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu prednášok a cvičení).

(3) Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi požiadavku zamestnanca v odborovom orgáne na pracovné voľno, aj z dôvodu prípadného zabezpečenia náhrady za chýbajúceho zamestnanca.

Článok 26

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborové organizácie sa zaväzujú po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom.

(2) Odborové organizácie sa zaväzujú informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) Odborové organizácie sa zaväzujú informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovej organizácii pôsobiacej u zamestnávateľa podľa § 230 ZP.

Článok 27

Bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov 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 BOZP v znení neskorších predpisov 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. V spolupráci s odborovými organizáciami zabezpečí aktívnu účasť zamestnancov na riešení všetkých otázok týkajúcich sa BOZP.

(2) Odborové organizácie sa zaväzujú v súlade s § 149 ZP vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

Časť VI ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 28 Záverčné ustanovenia

(1) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom exemplári.

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

V Ružomberku, dňa 16. decembra 2019

doc. Ing. Jaroslavom Demko, CSc., rektor KU

PaedDr. Andrej Hubinák, PhD., predseda OZpKU

Ing. Radislav Kendera, PhD., predseda ZO ZPŠaV NKOS

JUDr. Emil Maretta, PhD., predseda OZsJPII