

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA KATOLÍCKEJ UNIVERZITY V RUŽOMBERKU NA ROK 2024**

uzatvorená v súlade s článkom 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce (ďalej len MOP) č. 154 z roku 1981 o podpore kolektívneho vyjednávania, zákonom č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi v znení ich neskorších predpisov a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023 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 Hubinákom, PhD., predsedom OZpKU,

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

(ďalej len „odborové organizácie“)

uzatvárajú na rok 2024 túto Kolektívnu zmluvu (ďalej aj KZ)

## **Časť I** **ÚVODNÉ USTANOVENIA**

### **Článok 1** **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. 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 2024 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 2** **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 01.02.2024 do 31.12.2024.
- (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 3** **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 číslojú 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 budúcnosti (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 2024. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

#### **Článok 4**

##### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

#### **Článok 5**

##### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

- (1) Kolektívna zmluva vrátane neskorších doplnkov bude zverejnená na webovom sídle: intranet.ku.sk.
- (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.

#### **Článok 6**

##### **Všeobecné ustanovenia**

- (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 7**  
**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, je možné upraviť na základe písomného súhlasu rektora a dekana fakulty 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 (kalendárny mesiac).
- (3) Pracovný čas zmennosťou dotknutých zamestnancov KU je možné v období od 01.07.2024 do 31.8.2024 dojednať v režime jednozmennej prevádzky.  
  
Pre zamestnancov jedálne na pracovisku Kňazský seminár biskupa Jána Vojtaššáka je možné dojednať nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času.
- (4) Pracovný čas zamestnancov, je možné upraviť z mimoriadne vážnych dôvodov na základe písomného súhlasu rektora a dekana fakulty.
- (5) Zamestnávateľ poskytne v roku 2024 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3, písm. c) Zákonníka práce dva dni pracovného voľna; za čas pracovného voľna pre každý polrok jeden deň patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. Zamestnanec to vykáže podpísanou priepustkou.

**Článok 8**  
**Dovolenka**

- (1) Výmera dovolenky v zmysle KZVS pre zamestnancov KU je pre kalendárny rok 2024 určená nasledovne:
  - a) základná výmera dovolenky je v trvaní šesť týždňov,
  - b) sedem týždňov pre zamestnancov, ktorí do konca roka 2024 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 2024 na dni a poldni.

## **Článok 9**

### **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 KZVS na rok 2024 a Platového poriadku KU.
- (2) Zamestnávateľ prizná zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, príplatok za zmenu v sume 1,3% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf (§ 13 zák. č. 553/2003 Z. z.).
- (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 zák. č. 553/2003 Z. z.).
- (4) Zamestnávateľ bude uplatňovať hlavnú zásadu odmeňovania za prácu, t. j. odmeňovanie za vykonávanie najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorá sa od zamestnanca vyžaduje.
- (5) Zmluvné strany sa zaväzujú, že valorizácia platových taríf alebo prípadná zmena zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

## **Článok 10**

### **Odmeny**

- (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 11**

### **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 12**

### **Odstupné a odchodné**

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) a b) zákonníka práce (ďalej len ZP) alebo dohodou z tých istých dôvodov odstupné zvýšené o jeden funkčný plat nad rozsah zákona pre verejných zamestnancov, v súlade s pravidlom ustanoveným v § 76 ZP.

- (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 nad rozsah zákona pre verejných zamestnancov, 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 13**

#### **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 ods. 4, písm. d) ZP je možné ďalšie predĺženie pracovného pomeru na určitú dobu tohto zamestnanca na čas nevyhnutný na dočerpanie dovolenky a vzniknutých nadčasových hodín zamestnanca, ktorému sa skončila dočasná pracovná neschopnosť.

### **Časť III**

#### **SOCIÁLNA OBLASŤ a SOCIÁLNY FOND**

### **Článok 14**

#### **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 15**

#### **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, ods. 1 ZP). KU bude zo sociálneho fondu prispievať zamestnancom na stravovanie vo výške 16 % zo stravného lístka maximálne však do 0,80 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.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v odseku 1, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

Platnosť tohto potvrdenia bude 1 kalendárny rok od jeho vydania. Pokiaľ zdravotné dôvody zamestnanca sú nezvratné, lekárske potvrdenie nie je potrebné predkladať každoročne.

## **Článok 16**

### **Príspevok na dopravu**

- (1) Zamestnávateľ poskytne štvrťročne 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 17**

### **Sociálna výpomoc**

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi po predložení príslušných dokladov jednorazový príspevok vo výške 300,- 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 500,- EUR.
- (3) Rektor, po vyjadrení sociálnej komisie, môže prideliť príspevok zamestnancovi, ktorý sa nezavinene 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 preplatí zo sociálneho fondu príspevok vo výške 50,- EUR ťažko postihnutému zamestnancovi (ZŤP) za účelom úhrady zdravotného úkonu, nákupu liekov, nákupu zdravotnej pomôcky alebo na nákup bezpečnostných potravín. Zamestnanec na príslušné personálne oddelenie predloží:
- platný preukaz ZŤP, resp. lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára, nakoľko tento zamestnanec nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zabezpečených zamestnávateľom,
  - žiadosť o poskytnutie tohto príspevku,
  - doklad o zaplatení.
- (6) Pri úmrtí zamestnanca alebo bývalého zamestnanca KU zamestnávateľ uhradí zo sociálneho fondu nákup venca/kvetov maximálne do výšky 50, - EUR.
- (7) Ak má zamestnanec uzatvorených viac pracovných pomerov, akýkoľvek príspevok sa poskytne len raz ročne, a to za hlavný pracovný pomer.

## Článok 18

### 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 **40,- EUR/rok/zamestnanec**.
- (2) Zamestnávateľ vo výplatnom termíne za mesiac jún 2024 vyplatí zo sociálneho fondu jednorazový príspevok vo výške **50,- EUR** zamestnancovi KU na rekreácie a služby spojené s regeneráciou pracovnej sily. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi alikvotnú časť príspevku, ak má uzatvorený pracovný pomer na kratší pracovný čas.

Nárok na príspevok má zamestnanec KU ak:

- je zamestnaný na KU najneskôr od 01.01. daného roka,
  - je v evidenčnom stave minimálne jeden deň v mesiaci, za ktorý sa príspevok vypláca,
  - v období od 01.01. do 30.06. odpracoval minimálne 80 dní.
- (3) Zamestnávateľ vo výplatnom termíne za mesiac november 2024 vyplatí zo sociálneho fondu jednorazový príspevok zamestnancovi KU na účasť na kultúrnych a športových podujatiach a na služby spojené s regeneráciou pracovnej sily. **Výška príspevku** bude závisieť od zostatku prostriedkov sociálneho fondu k 30. 11. daného roka. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi alikvotnú časť príspevku, ak má uzatvorený pracovný pomer na kratší pracovný čas.

Nárok na príspevok má zamestnanec KU ak:

- je zamestnaný na KU najneskôr od 01.01. daného roka,
- je v evidenčnom stave minimálne jeden deň v mesiaci, za ktorý sa príspevok vypláca,
- v období od 01.01. do 30.11. daného roka odpracoval minimálne 160 dní.

Rektorát KU následne pripraví návrh na výplatu príspevkov tak, aby zostatok SF k 30.11. pokryl potreby na príspevky zo SF za mesiace november a december daného kalendárneho roka. Nevyčerpané prostriedky z tvorby sociálneho fondu sa prenášajú do nasledujúceho kalendárneho roka.

- (4) Ak má zamestnanec uzatvorených viac pracovných pomerov, každý z uvedených príspevkov sa poskytne len raz a to za hlavný pracovný pomer.

## **Článok 19**

### **Doplňkové dôchodkové sporenie**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len DDS) je za týchto podmienok:
- a) KU poskytne príspevok na DDS vo výške **32,- EUR**, pričom výška príspevku zamestnanca musí byť minimálne 10 EUR a zamestnanec vytvoril vymeriavací základ na starobné poistenie,
  - b) príspevok na DDS je možné poskytnúť len zamestnancom na dohodnutý pracovný čas v rozsahu viac ako 90 % (vrátane) ustanoveného týždenného pracovného času,
  - c) DDS 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 starobné 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) 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 20**

### **Starostlivosť o bývanie**

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

## **Článok 21**

### **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**

### **KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN**

## **Článok 22**

### **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 (§ 15 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 dovolení 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 pridelovať prácu, a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
  - g) o určení prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia, a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, zákona č. 152/1994 Z. z o sociálnom fonde).
  - h) o práci nadčas (§ 97 ods. 6, ods. 7, ods. 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, premena, cezhraničná premena, zmena právnej formy alebo cezhraničná 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 ods. 6 ZP).
- (4) Písomne informovať odborové organizácie, ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov o:
- a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu (§ 29 ZP),
  - b) dôvodoch prechodu,
  - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
  - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP).
- (5) Písomne informovať odborové organizácie do 30.11. roka 2024 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 pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ, a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

### **Článok 23**

#### **Obdobie sociálneho zmieru 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 výluky, 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 24**

#### **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 práce).
- (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 25**

#### **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 sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach a platnej smernice KU.

## **Článok 26**

### **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 27**

### **Záväzky odborovej organizácie**

- (1) Odborové organizácie sa zaväzujú po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmler so zamestnávateľom.
- (2) Odborové organizácie sa zaväzujú informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmleru 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 28**

### **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 zaistiť 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 V**  
**ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

**Článok 29**  
**Záverečné 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 18.01.2024

---

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

---

PaedDr. Andrej Hubinák, PhD., predseda OZpKU

---

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

---

JUDr. Emil Maretta, PhD., predseda OZsJPII