



Kolektívna zmluva
Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne
na roky 2019 a 2020

Kolektívna zmluva Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne na roky 2019 a 2020 (ďalej len „kolektívna zmluva“) sa uzatvára v súlade s § 231 zákona číslo 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších zákonov (ďalej len „ZP“) a v súlade s ustanoveniami zákona číslo 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných, mzdových podmienok ako aj vytvárania priaznivých vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľom na roky 2019 a 2020, medzi

zmluvnými stranami:

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne

(ďalej len „zamestnávateľ“) ako zamestnávateľ, zastúpená rektorom

doc. Ing. Jozef Habánik, PhD.

a

**Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Trenčianskej
univerzite Alexandra Dubčeka v Trenčíne**

(ďalej len „odborová organizácia“) ako odborový orgán, zastúpená predsedom

Ing. Karol Krajčo

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 a nasl. ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy (ďalej len „KZ“).

Článok 2

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Pojem zamestnávateľ pritom zahŕňa všetkých, ktorí vo svojej pôsobnosti plnia funkcie a úlohy zamestnávateľa – rektor a dekan fakúlt.
2. Táto 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 ako týždenne ustanovený pracovný čas. Na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na kratší ako týždenne ustanovený pracovný čas sa nevzťahuje ustanovenie článku 9 tejto KZ. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3. Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu oboch zmluvných strán a účinnosť dňom, nasledujúcim po dni zverejnenia v centrálnom registri zmlúv 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. Táto KZ platí do 31. 01. 2021. V prípade neuzatvorenia novej KZ na rok 2021 sa zamestnávateľ a odborový orgán riadia Zákonníkom práce v platnom znení a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na príslušný rok.

Článok 3

Zmena kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ a jej obsah sa môže meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2019 a rok 2020.
2. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
3. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 4

Oboznamovanie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ jej prístupnosť zamestnancom na všetkých pracoviskách univerzity.
2. Zamestnancov prijímaných do pracovného pomeru po dátume uzatvorenia tejto KZ oboznámi s touto KZ zamestnávateľ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z kolektívnej zmluvy

Článok 6

Platové podmienky a príplatky

1. Zamestnávateľ bude realizovať odmeňovanie v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o odmeňovaní vo verejnom záujme“), tejto KZ a ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní vo verejnom záujme na roky 2019 a 2020 (ďalej len „KZVS“).

2. Zamestnávateľ môže priznať zamestnancovi osobný príplatok ako ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§10 zákona o odmeňovaní vo verejnom záujme).

Článok 7

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Splatnosť platu je trinásť deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Výnimky z tohto ustanovenia odsúhlasuje na návrh zamestnávateľa výbor odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobný účet zamestnanca, ktorý si zriadil v peňažnom ústave podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby v pokladni na ekonomickom oddelení TnUAD.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca, udeleného v dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu člena.

Článok 8

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
 - a) jedného funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - b) dvojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - c) trojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - d) štvornásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné najmenej v sume:

- a) jedného funkčného platu, ak pracovný pomer trval menej ako 2 roky,
 - b) dvojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - c) trojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - d) štvornásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - e) päťnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 percent, odchodné v sume dvojnásobku funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
 4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
 5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
 6. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP.

Článok 9

Odmeny

Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi zamestnanému na ustanovený pracovný čas odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a tiež pri dosiahnutí 60 rokov veku podľa počtu odpracovaných rokov na Trenčianskej univerzite Alexandra Dubčeka v Trenčíne:

- a) viac ako 7 rokov - 200,00 €,
- b) viac ako 10 rokov - 300,00 €,
- c) viac ako 15 rokov - 400,00 €.

Článok 10

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý

má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke je pracovný čas 35 hodín týždenne.

2. V súlade s ustanovením § 88 ZP sa zmluvné strany dohodli na zavedení pružného pracovného času uplatňovaním ako pružného pracovného mesiaca.
3. Pružný pracovný čas je určený pre vysokoškolských učiteľov, výskumných pracovníkov a ostatných zamestnancov na ustanovený týždenný pracovný čas.
4. Pružný pracovný čas sa nevzťahuje na prevádzkových zamestnancov univerzity.
5. Postup pri evidencii pracovného času je bližšie špecifikovaný vo vnútornom predpise „Postup pri evidencii pracovného času v podmienkach TnUAD“.

Článok 11

Dovolenka

1. Zamestnancom sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň nasledovne:
 - a) päť týždňov- základná výmera dovolenky,
 - b) šesť týždňov – zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa,
 - c) deväť týždňov - vysokoškolskí učitelia, výskumní pracovníci.

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12

Obdobie sociálneho mieru

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa čl. 14 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru 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 o kolektívnom vyjednávaní.
3. Právo zamestnancov na štrajk zaručené čl. 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 13

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 činnosti 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, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 14

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnancov na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom Inšpekcie práce alebo 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, v súlade so všeobecnými záväznými predpismi (§13 ods. 5 ZP).

Článok 15

Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou a zabezpečenie činnosti odborových orgánov

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie v dohodnutom rozsahu.
2. Zmluvné strany sa budú podľa potreby vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným vnútorným predpisom.
3. Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na svoje rokovania. Predseda odborovej organizácie bude prizývaný na Kolégia rektora k otázkam týkajúcich sa pracovnoprávnych vzťahov, pracovných podmienok zamestnancov, opatrení na ochranu zdravia

a bezpečnosti pri práci, ako aj iných opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov. Člen výboru, prípadne člen odborovej organizácie bude prizývaný (na základe poverenia predsedu odborovej organizácie) na rokovania Kolégia dekana k otázkam týkajúcich sa pracovno-právnych vzťahov, pracovných podmienok zamestnancov, opatrení na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, ako aj iných opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov.

4. Rektor, prípadne ním poverený člen vedenia TnUAD bude vždy prizývaný na rokovania Členskej schôdze Základnej organizácie a podľa závažnosti predmetu rokovania na schôdze Výboru základnej organizácie.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcich z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie,
 - b) vnútorné zariadenie a úhradu prevádzkových nákladov spojených s činnosťou výboru odborovej organizácie v miestnosti uvedenej v písm. a) tohto článku,
 - c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad v rámci svojich možností za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov v pracovno-právnej oblasti a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
 - d) priestory na zverejnenie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti,
 - e) zamestnávateľ zabezpečí, aby v štruktúre svojho webového sídla bola vytvorená pozícia pre odborovú organizáciu.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno na nevyhnutný potrebný čas s náhradou mzdy.
7. Predseda odborového orgánu sa zaväzuje pravidelne, najmenej však raz ročne informovať zamestnávateľa o zmenách v členstve odborového orgánu a predkladať mu zoznam členov predsedníctva odborového orgánu.

Článok 16

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.
2. Zamestnávateľ je povinný:

- a) Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v týchto prípadoch:
1. vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 84 ZP ods. 1),
 2. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP).
- b) Rozhodnúť po dohode s odborovou organizáciou:
1. o pláne dovoleníek a o určení hromadného čerpania dovolenky na príslušný kalendárny rok (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
 2. o zavedení pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 3. o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 4. o určení začiatku a konca pracovného času a rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 5. o určení podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 6. 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),
 7. o určení prídely do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí, a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).
- c) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou:
1. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP),
 2. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 3. opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 4. opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 5. opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),
 6. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 7. požadovanú náhradu škody v zmysle § 191 ods. 4 ZP a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca,
 8. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),

9. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
 10. základné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
 11. rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
 12. 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),
 13. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP).
- d) Písomne informovať odborovú organizáciu, ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, najneskôr jeden mesiac predtým o:
1. dátume alebo navrhovanom dátume prechodu (§ 29 ods. 1 písm. a) ZP),
 2. dôvodoch prechodu (§ 29 ods. 1 písm. b) ZP),
 3. pracovno-právnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov (§ 29 ods. 1 písm. c) ZP),
 4. plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 písm. d) ZP).
- e) Informovať odborovú organizáciu najmä o:
1. platobnej neschopnosti zamestnávateľa – písomne (§ 22 ods. 1 ZP),
 2. dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz ročne (§ 47 ods. 4 ZP),
 3. možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 4. hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti (§ 229 ods. 1, 2 ZP).
- f) Menovať a zabezpečiť účasť zástupcu odborovej organizácie delegovaného odborovou organizáciou ako člena výberovej komisie v súlade s vnútorným predpisom zamestnávateľa Zásady výberového konania na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov, pracovných miest výskumných pracovníkov, funkcií profesorov a docentov a funkcií vedúcich zamestnancov Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne.
- g) Umožniť odborovej organizácii 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 17

Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle čl. 11 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovej organizácii pôsobiacej u zamestnávateľa podľa § 230 ZP.

Článok 18

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon 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.
2. Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len BOZP) vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - c) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
 - d) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
 - e) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
 - f) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP odborovej organizácii a povereným pracovníkom OZ PŠaV (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
 - g) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).
3. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

4. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
- a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 19

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona č.355/2007 Z.z),
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných právnych predpisov (zákon o BOZP),
 - c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre rok 2019 je výška náhrady príjmu v období:
 - od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 65 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo výške 65 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
 - d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre rok 2020 je výška náhrady príjmu rovnaká ako v roku 2019, ak nárast počtu dní dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnancov v roku 2019 nebude vyšší o viac ako 12% oproti priemeru rokov 2016-2018. V prípade, že nárast bude vyšší ako 12%, bude výška náhrady príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

Článok 20

Rekreačná starostlivosť o zamestnancov a prekážky v práci

1. Zamestnávateľ umožní zamestnancom používanie svojich športových zariadení bezplatne v rozsahu 3 hodín/týždeň podľa možností zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa rozhodol darovať biologický materiál na zdravotné účely pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy nad rámec § 141 ods. 2 a to v prípadoch:
 - a) vlastnej svadby zamestnanca,
 - b) úmrtia rodinného príslušníka § 141, ods. 2 písm. d) bod 1.
4. Zamestnancom, ktorí vykonávajú verejnú funkciu, občiansku povinnosť a iný úkon vo všeobecnom záujme ako aj výkon občianskych povinností, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno:
 - a) pri dlhodobom uvoľnení bez náhrady mzdy;
 - b) pri prekážke v práci z dôvodu všeobecného záujmu na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy, popri plnení svojich pracovných úloh vyplývajúcich z pracovného pomeru v rozsahu najviac 30 pracovných dní v kalendárnom roku.

Článok 21

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy a poskytovať jedno hlavné jedlo denne priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorý na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny (§ 152 ods. 2 ZP).
3. Ak zamestnávateľ nemôže poskytnúť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, zamestnávateľ zabezpečí stravovanie prostredníctvom právnickej osoby v súlade s platnými právnymi predpismi, prípadne formou stravovacích poukážok.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,89** EUR na jedno hlavné jedlo.
5. Zamestnanci, ktorí sa nemôžu stravovať zo zdravotných dôvodov v stravovacom zariadení zamestnávateľa, prípadne v inom zmluvnom zariadení, predložia lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára, že zo zdravotných dôvodov nemôžu využívať

žiadny zo spôsobov stravovania zabezpečených zamestnávateľom. Potvrdenie predložia pravidelne každý rok do 31. 01. daného roka a zamestnávateľ im poskytne stravnú poukážku v sume uvedenej v odseku 4 a 5 tohto článku KZ.

6. Zamestnávateľ umožní, aby zamestnanci pri významných životných jubileách a pracovných výročiach mohli využívať jeho spoločenské zariadenie v súlade s cenníkom tohto zariadenia.

Článok 22

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnávateľ odpustí zamestnancom, ktorí sa uchádzajú o štúdium na TnUAD, poplatky spojené s materiálnym zabezpečením prijímacieho konania a školné.

Článok 23

Sociálny fond

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje takto:
 - a) celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelaom vo výške 1 %,
 - b) ďalší prídela vo výške 0,25 %, zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že v súlade s § 7 ods. 3 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona sa vyčlení z prostriedkov sociálneho fondu 500,00 EUR na pokrytie nákladov odborovej organizácie, ktoré vzniknú v súvislosti s prípravou kolektívneho vyjednávania.
3. Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom upravuje organizačná smernica Tvorba a použitie sociálneho fondu.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 24

Prechodné a záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená vo dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden podpísaný exemplár.

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

V Trenčíne dňa 31.1.2019

Za zamestnávateľa:

Za odborovú organizáciu: