

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

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na roky 2017 až 2021

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROKY 2017 až 2021

uzatvorená 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 prof. JUDr. Karolom TÓTHOM, PhD., MPH

/ ďalej len „odborová organizácia“ /.

nasledovne:

PRVÁ ČASŤ **Všeobecné ustanovenia**

Článok 1

Táto kolektívna zmluva /ďalej len „KZ“/ je uzatvorená podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o kolektívnom vyjednávaní“). Upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou, v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o práci vo verejnom záujme“), zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o odmeňovaní“), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

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.

Článok 3

Záväznosť KZ

Zmluva je záväzná pre :

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých členov odborovej organizácie a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere,
- c) KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

DRUHÁ ČASŤ

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 4

1. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného 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.

Článok 5

1. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii bezplatne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť miestnosť č. B-202 s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou.
2. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby a v dohodnutom rozsahu tiež telefónnu, resp. aj faxovú linku, internetové pripojenie a uhradí s tým súvisiace náklady. V primeranom rozsahu a na základe svojich možností umožní tlač a distribúciu písomných materiálov, prípadne aj použitie elektronickej pošty.

Článok 6

Zamestnávateľ sa podľa potreby, **minimálne raz polročne** (k 15.6. a k 15.12.) stretne s predsedom odborovej organizácie s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

Článok 7

Predseda odborovej organizácie je členom Kolégia rektora Slovenskej zdravotníckej univerzity v Bratislave.

Článok 8

1. Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu odborovým funkcionárom pracovné voľno s náhradou mzdy. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne členovi odborárovi náhradu mzdy bez spätnej refundácie, minimálne v prípadoch zasadnutí, konferencií alebo členských schôdzi odborov, porád predsedov základných odborových organizácií organizovaných SOZ ZaSS, zasadnutí Výkonného výboru alebo Revíznej komisie SOZ ZaSS, účasti na zjazde alebo konferencii SOZ ZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh odborov. Za činnosti súvisiace s plnením úloh organizácie sú považované najmä **kolektívne vyjednávanie, prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontroly, dohľad nad ochranou práce** podľa ustanovení § 229 ods. 4, 231 ods. 1 a podľa ustanovení šiestej časti ZP.
2. Zamestnávateľ poskytne členom Výboru odborového orgánu na ich činnosť pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu a s náhradou mzdy súlade s podmienkami ustanovenými v § 240 ods. 3 ZP.

Výbor odborového orgánu rozhodne o rozdelení pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 ZP medzi jednotlivých členov odborového orgánu a predseda odborovej organizácie o tom oboznámi zamestnávateľa písomnou formou

Článok 9

Zamestnávateľ umožní, aby odborová organizácia na pracoviskách zamestnávateľa mohla zverejňovať informácie, výzvy a iné údaje o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné. Informácie, výzvy a iné údaje budú zverejnené na informačnej tabuli odborovej organizácie, umiestnenej na verejne prístupnom mieste. V elektronickej podobe budú sprístupnené na internetovej stránke zamestnávateľa.

Článok 10

Zamestnávateľ bude na základe písomného súhlasu príslušného odborára bezplatne zrážať formou zrážky z jeho mzdy členské príspevky vo výške 1% z čistej mesačnej mzdy. Tieto prostriedky bude zamestnávateľ po vykonaní zrážok odvádzať na účet odborovej organizácie najneskôr **do 3 dní** po vykonaní zrážky zo mzdy.

Článok 11

Zástupcovia odborovej organizácie nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní, ani inak postihovaní.

Článok 12

Zástupcovia odborovej organizácie zachovávajú mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

TRETI A ČASŤ

Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborovej organizácie

Článok 13

1. 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** 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.*

2. Odborová organizácia bude o plánovanej kontrole, o požadovaných podkladoch a informáciách, ako aj o potrebnej súčinnosti zamestnávateľa informovať zamestnávateľa **najmenej tri pracovné dni vopred**, vrátane určenia osôb, ktoré ju vykonajú.

3. Odborová organizácia prerokuje výsledky kontroly v lehote **päť dní po skončení kontroly**. V prípade, že zamestnávateľ neposkytne na prerokovanie výsledkov kontroly súčinnosť, dorúčením zápisu o kontrole sa tento považuje za prerokovaný.

Článok 14

Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska podľa článku 13, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do **10 dní**, ak tomu nebránia iné prekážky, alebo ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Š T V R T Á Č A S Ť

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 15

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.
2. Zamestnávateľ spravidla jeden mesiac vopred prerokuje 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.

Článok 16

1. Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach spôsobom dohodnutým s odborovou organizáciou tak, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach.
2. 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.
3. 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 nasledovných prác:
 1. administratívne práce technicko-hospodárskych zamestnancov,
 2. administratívne, odborné, technické a výskumné činnosti a práce vedecko-výskumných pracovníkov,
 3. administratívne, odborné, technické a výskumné činnosti a práce zamestnancov na projektoch,
 4. práce technikov počítačových sietí a systémov a grafické práce,
 5. práce revízných technikov,
 6. upratovacie a šatniarske práce,

7. práce strážníků a vrátníků, dozor a stráženie v objektoch,
8. práce recepčních, práce informátorov,
9. práce vodičov motorových vozidiel,
10. práce zamestnancov registratúrneho strediska, podateľne a kopírovacieho centra,
11. remeselné, opravárske a údržbárske práce,
12. pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce,
13. pomocné a manipulačné práce,
14. obsluha vykurovacích zariadení,
15. práce zdravotných sestier na Poliklinike SZU,
16. práce lekárov na Poliklinike SZU.

Článok 17

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.

Článok 18

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.

Článok 19

1. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodov ustanovených 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, je výpovedná doba :

- a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa bodu 1 tohto článku KZ je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Článok 20

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.

Článok 21

1. 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

- dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v článku 21 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.

3. 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- sedemnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 22

Pracovný čas zamestnanca Slovenskej zdravotníckej univerzity v Bratislave je upravený v Pracovnom poriadku Slovenskej zdravotníckej univerzity v Bratislave účinnom od 19.01.2012 a v dodatkoch k Pracovnému poriadku Slovenskej zdravotníckej univerzity v Bratislave.

Článok 23

V záujme vytvorenia priaznivejších pracovných podmienok sa zamestnancom Slovenskej zdravotníckej univerzity v Bratislave predlžuje výmera dovolenky nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 a 2 ZP o jeden týždeň, a to nasledovne:

- a) základná výmera dovolenky v zmysle § 103 ods. 1 ZP vo výške 4 týždňov sa predlžuje na 5 týždňov,
- b) dovolenka vo výmere najmenej 5 týždňov, ktorá patrí v zmysle § 103 ods. 2 ZP zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, sa predlžuje na 6 týždňov,
- c) dovolenka vysokoškolských učiteľov je 9 týždňov v kalendárnom roku.

Článok 24

Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku a zabezpečenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ, na ktorého sa vzťahuje Zákon o práci vo verejnom záujme vydá Pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu, inak je neplatný. Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu Pracovného poriadku.

Článok 25

Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom preukázateľne oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

Článok 26

V prípadoch, kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zamestnávateľ do výberovej komisie vymenuje aj zástupcu odborovej organizácie.

Článok 27

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.

PIATA ČASŤ

Článok 28

1. 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.
2. 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.
3. Zamestnávateľ je povinný písomne poučiť zamestnanca pri prvom skončení pracovného pomeru o jeho nárokoch vyplývajúcich z čl. 28 bod 1. a 2. tejto KZ, 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.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa bodu 1 až bodu 3 tohto článku po predložení rozhodnutia o priznaní dôchodku.
5. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 29

Zamestnávateľ sa zaväzuje najmenej polročne informovať predsedu odborovej organizácie o vyplatení mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto KZ.

Š I E S T A Č A S Ť

Sociálna oblasť

Článok 30

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.286/1992Zb.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 nasledovne:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom minimálne 1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely a
- b) ďalším prídelom vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.

3. V súlade s § 7, ods. 3 Zákona o sociálnom fonde poskytne zamestnávateľ zo sociálneho fondu príspevok na pokrytie nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom. Celková suma prostriedkov sociálneho fondu použitých na tieto účely sa určuje na 0,05 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 Zákona o sociálnom fonde. Ak sa prostriedky sociálneho fondu dohodnuté v kolektívnej zmluve na účely podľa prvej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom kalendárnom roku.

Zamestnávateľ prevedie na účet odborovej organizácie do 14 dní od požiadania finančné prostriedky na pokrytie nákladov vynaložených na spracovanie analýz, expertíz a iných služieb na realizáciu kolektívneho vyjednávania.

4. Zásady na použitie sociálneho fondu tvoria prílohu č. 1 k tejto KZ.

5. Zamestnávateľ prostredníctvom oddelenia ekonomiky a financovania bude tvorbu a čerpanie sociálneho fondu priebežne sledovať a evidovať. Zamestnávateľ pravidelne mesačne písomne informuje predsedu odborovej organizácie o čerpaní a o stave finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.

6. Zamestnávateľ vykoná zúčtovanie finančných prostriedkov fondu za kalendárny rok najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka

Článok 31

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55 % hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % 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 32

Rekreačná starostlivosť

1. Zamestnávateľ, po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností môže zabezpečiť pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov rekreáciu.
2. Zamestnávateľ, v spolupráci s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností môže zorganizovať športové alebo kultúrne akcie, súťaže, stretnutia s bývalými zamestnancami /dôchodcami/, poznávacie zájazdy a podobne.
3. Zamestnancom môžu byť poskytnuté aj ďalšie regeneračné alebo iné služby a výhody, podľa možností rozpočtu a pri rešpektovaní platných právnych predpisov. Konkrétne formy dohodne zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

Článok 33

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 predpokladané zvýšenie kvalifikácie zamestnanca v súlade s potrebou zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ zabezpečí v záujme ďalšieho vzdelávania, najmä zvyšovania kvalifikácie, rekvalifikácie ako aj prehlbovania a dopĺňania znalostí a odborných vedomostí zamestnancov.

SIEDMA ČASŤ

Článok 34

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

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 (ďalej len „Zákon o BOZP“).

Článok 35

Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou spracuje prehľad profesií, ktorým vzniká nárok na dodatkovú dovolenku podľa § 106 a § 107 ZP.

Článok 36

Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Majú právo na bezpečné pracovné podmienky a systém starostlivosti o BOZP. Pri vykonávaní práce sú povinní riadiť sa ustanoveniami § 148 ZP a ustanoveniami Zákona o BOZP.

Článok 37

Odborová organizácia má právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

Ô S M A Č A S Ť

Riešenie sťažnosti a predchádzanie sporom

Článok 38

1. Individuálne nároky :

- a) sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávných vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného 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.

2. 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.

Článok 39

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom za predpokladu plnenia zmluvných podmienok.
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 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.

DEVIATA ČASŤ Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 40

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.

Článok 41

Zamestnávateľ aj odborová organizácia budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch plnenia KZ sa budú vzájomne informovať. Najmenej **raz ročne do 15. júna** sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia KZ a k stanoveniu personálneho, vecného a časového postupu prípravy KZ na ďalšie obdobie.

Článok 42

1. KZ a jej obsah možno meniť alebo doplniť len po dohode zmluvných strán.
2. Pri zmene KZ sa postupuje ako pri uzatváraní KZ. Bližší postup je upravený v Zákone o kolektívnom vyjednávaní.
3. Zmeny a dodatky ku KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné, ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

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.

Článok 43

Zamestnávateľ zabezpečí do 10 dní od podpísania tejto KZ jej zverejnenie v Centrálnom registri zmlúv pri Úrade vlády SR.

Článok 44

1. Závazky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odborová organizácia sú povinní odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.
2. Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 45

Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti jestvujúcej kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej KZ.

Článok 46

Táto 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 do 31.12.2021.

Článok 47

Táto KZ je vyhotovená v šiestich rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán obdrží tri vyhotovenia KZ. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom, zaväzujú sa ju dodržiavať a na znak toho ju podpisujú.

V Bratislave dňa: 17.03.2017

V Bratislave dňa: 17.03.2017

.....
prof. JUDr. Karol Tóth, PhD., MPH
predseda Výboru ZO SOZZaSS
pri SZU v Bratislave

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

PRÍLOHA č. 1 ku Kolektívnej zmluve na roky 2017 až 2021

Slovenská zdravotnícka univerzita v Bratislave

a

Základná organizácia

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

Zásady pre použitie Sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len „SF“) v pôsobnosti SZU v Bratislave. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom pri použití SF.
2. Nevyčerpané finančné prostriedky SF v danom roku prechádzajú do nasledujúceho roku.
3. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
4. Za dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa - riaditeľ Referátu ľudských zdrojov SZU v Bratislave.
5. Čerpanie zo SF je podmienené:
 - a) žiadosťou zamestnanca schválenou odborovou organizáciou a rektorom SZU v Bratislave
 - b) žiadosťou odborovej organizácie o uvoľnenie príslušných finančných prostriedkov a schválením rektorom SZU v Bratislave.

Článok 2

Použitie a čerpanie SF

1. **Stravovanie:** Zo SF zamestnávateľ poskytne zamestnancom na stravovanie nad rámec platných predpisov na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,24 €**.

2. **Sociálna výpomoc nenávratná:** Zo SF zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou môže poskytnúť jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi v mimoriadne ťaživej, preukázateľnej finančnej situácii v rodine diferencovane, do sumy 200,- €, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej 36 mesiacov.
3. **Dary pri životných a iných jubileách:** Zo SF zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom dary po preukázaní nároku:
 - a) zamestnancovi pri dovŕšení 60-teho roku, resp.70-teho roku života do sumy 200,- €;
 - 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 150,- €.Podmienkou poskytnutia daru je pracovný pomer zamestnanca u tohto zamestnávateľa v trvaní najmenej 36 mesiacov.
4. **Účasť na hromadnom kultúrno-poznávacom podujatí:** Príspevok zo SF sa môže poskytnúť pri hromadnom poznávacom zájazde organizovanom zamestnávateľom alebo odbormi do sumy 900,- €.
5. **Ďalšia starostlivosť o zamestnancov: Bezplatnému** darcovi krvi pri príležitosti získania Janského plakety sa zamestnancovi môže poskytnúť príspevok zo SF:
 - za bronzovú plaketu vo výške 100 €
 - za striebornú plaketu vo výške 200 €
 - za zlatú plaketu vo výške 300 €
6. **Telovýchova a spoločenská činnosť:** Zo SF sa poskytne príspevok na športové akcie a spoločenské akcie so zamestnancami organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou najviac do sumy 20,- € na osobu na jedno podujatie.
7. **Iná sociálna starostlivosť o zamestnancov:** Zo SF sa môže poskytnúť príspevok na zakúpenie výročných kytíc pri životnom jubileu zamestnanca alebo smútočných vencov alebo kytíc pri úmrtí zamestnanca, bývalého zamestnanca najviac do sumy 100 € na 1 veniec alebo kytice. (zamestnávateľ alebo odbory)
8. Podmienkou použitia a čerpania prostriedkov zo SF podľa odsekov 1 až 7 tohto článku je, že v SF sa nachádza potrebný objem disponibilných finančných prostriedkov.
9. Tieto zásady sú neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ.