

**Slovenská technická univerzita v Bratislave,
Vazovova 5, 812 43 Bratislava,
zastúpená rektorom Dr. h. c. prof. h. c. prof. Dr. Ing. Oliverom Moravčíkom, (ďalej
„zamestnávateľ“)**

a

**Univerzitná odborová organizácia Slovenskej technickej univerzity v Bratislave,
Vazovova 5, 812 43 Bratislava,
zastúpená predsedníčkou výboru UOO doc. Ing. Annou Ujhelyiovou, PhD.
(ďalej „UOO STU“)**

u z a t v á r a j ú

podľa Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 154 z roku 1981 o podpore kolektívneho vyjednávania, ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov,
ako aj 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

kolektívnu zmluvu.

Časť I.

Úvodné ustanovenia

(1) Slovenská technická univerzita v Bratislave a Univerzitná odborová organizácia Slovenskej technickej univerzity v Bratislave potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzavretie tejto kolektívnej zmluvy.

(2) 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 výbor Univerzitnej odborovej organizácie Slovenskej technickej univerzity v Bratislave skratka „výbor UOO“,
namiesto označenia Základná odborová organizácia skratka „ZOO“,
namiesto označenia Základná organizácia skratka „ZO“,
namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“,
namiesto označenia Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov skratka „ZOVZ“,
namiesto Zákona o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov skratka „ZVPVZ“,
namiesto Zákona o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov skratka „ZVŠ“,
namiesto výrazu bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci skratka „BOZP“,
namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023-2024 skratka „KZVS“

namiesto výpočtového strediska skratka „VS“, v súbehu so zákonom o ochrane osobných údajov (General Data Protection Regulation) skratka „GDPR“.

(3) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom, zastúpeným rektorom a dekanmi jej fakúlt a jeho zamestnancami, zastúpenými predsedníčkou Výboru UOO a predsedami Fakultných odborových organizácií, a práva a povinnosti zmluvných strán. Ustanovenia KZ sú záväzné 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

(4) KZ sa vzťahuje na:

- a) všetky súčasti STU v Bratislave a ich zamestnancov,
- b) UOO STU a všetky základné odborové organizácie STU v Bratislave a ich členov,
- c) súčasti STU, kde nepôsobí odborová organizácia (t. č. FIIT STU, MTF STU, Univerzitné pracoviská a Účelové zariadenia STU), práva a povinnosti odborovej organizácie vyplývajúce z tejto zmluvy sa primerane vzťahujú na zamestnanecké rady týchto súčastí, v súlade s platnou legislatívou.

KZ sa uzatvára aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.

(5) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené. Pri zmene sa postupuje ako pri uzatváraní KZ.

(6) V prípade, že dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré spôsobia neplatnosť niektorých ustanovení, alebo ak dôjde k zmene pomerov, za ktorých bola KZ uzavretá, zaväzujú sa zmluvné strany začať najneskôr do 30 dní rokovanie o zmene príslušných ustanovení KZ.

(7) Pracovno-právne vzťahy sú upravené ZVPVZ za podpornej pôsobnosti ZP, ZVŠ a Pracovného poriadku STU.

(8) Dekani fakúlt STU môžu po dohode s príslušnou odborovou organizáciou, na základe rektorom delegovanej právomoci, uzatvárať „Špecifický doplnok KZ STU 2024“ označený súčasťou STU a poradovým číslom. Jedno vyhotovenie takto uzatvoreného „Špecifického doplnku KZ STU“ je fakulta povinná doručiť rektorovi STU.

Časť II.

Základné otázky súvisiace s rozvojom a ekonomikou organizácie a vzájomné práva a záväzky

(1) Z dôvodu šetrenia energie zamestnávateľ môže do 31.3. bežného kalendárneho roka určiť obdobie ku koncu kalendárneho roka so zníženým vykurovaním. V tomto období nepresahujúcom 10 pracovných dní zamestnávateľ

umožní zamestnancom čerpať dovolenku, čerpať nadpracované náhradné voľno, prípadne pracovať z domácnosti.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v prípadoch určených ZP,
- b) informovať odborovú organizáciu o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa a dosiahnutých a predpokladaných výsledkoch hospodárenia v zmysle príslušných ustanovení ZP,
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou všetky opatrenia, ktoré sa dotýkajú ekonomických, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov v zmysle príslušných ustanovení ZP,
- d) aspoň raz ročne informovať o výsledkoch sociálnej politiky vedenia STU a vedení súčastí STU vo vzťahu k zamestnancom STU formou kapitoly vo výročnej správe univerzity a jej súčastí,
- e) štvrťročne informovať základné organizácie o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa uvoľnili a o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas; informácie budú poskytovať jednotlivé fakulty a samostatné pracoviská príslušným základným odborovým organizáciám,
- f) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol odborovým orgánom, najmä nad stavom BOZP v zmysle § 149 ods. 1 ZP, vrátane informácií o práci komisií BOZP na súčastiach STU, a v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových, ktoré vyplývajú zo záväzkov z tejto KZ v zmysle § 231 ZP,
- g) oboznámiť v zmysle § 47 ods. 2 ZP nových zamestnancov prijímaných do pracovného pomeru s touto KZ tak, že každému novému zamestnancovi poskytne túto KZ v elektronickej forme, príp. oznámi link uloženia na webovej stránke.
- h) na požiadanie výboru UOO STU poskytnúť ďalšie štatistické údaje o členoch odborovej organizácie z databázy personálnych údajov v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov a GDPR,
- i) poskytnúť výboru UOO STU k 30. septembru štatistické údaje z databázy personálnych údajov o tých zamestnancoch STU, ktorým sú vykonávané zrážky príspevkov na účet odborovej organizácie; údaje typu veková štruktúra, vzdelanostná štruktúra, podiel mužov a žien, musia byť poskytnuté v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov a GDPR,
- j) poskytnúť výboru UOO STU do 15. dňa v každom mesiaci údaj o sumách rovnajúcich sa súčtom 1 % čistého mesačného príjmu tých zamestnancov jednotlivých súčastí STU, ktorým sú vykonávané zrážky príspevkov na účet odborovej organizácie; v prípade nedodržania uvedeného termínu sa výbor UOO STU s reklamáciou obráti na vedenie STU, ktoré zjedná nápravu,
- k) zabezpečiť poukazovanie zrazených členských príspevkov na účet príslušnej ZO a zároveň postúpiť ZO menný zoznam zamestnancov, ktorým bolo odvedené členské, usporiadaný podľa pracovísk,
- l) poskytnúť výboru UOO STU polročne informáciu o čerpaní sociálneho fondu podľa jednotlivých položiek členenú podľa súčastí STU. Súčasti STU poskytnú informácie priamo príslušným základným odborovým organizáciám.

(3) Zamestnávateľ poskytne v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na rokovaní a s nimi spojené cesty funkcionárom výboru UOO STU a funkcionárom základných odborových organizácií, ktorí sú zvolení do orgánov odborovej organizácie na STU a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku a povereným zástupcom UOO STU, ktorí sa zúčastňujú podujatí týkajúcich sa spracovania analýz a expertíz alebo iných činností nevyhnutných

na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi UOO STU a zamestnávateľom. Zároveň má zamestnávateľ právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

(4) Zamestnávateľ bude prizývať zástupcu odborovej organizácie s najvyšším počtom členov

- na zasadnutia kolégia rektora a dekana,
- na zasadnutia vedenia vysokej školy, resp. fakulty.

(5) Úsekoví dôverníci ZOO budú prizývaní na pracovné porady vedenia ústavov, katedier a pracovísk v prípade, že sa bude rokovať o prijímaní do zamestnania a prepúšťaní zamestnancov, o opatreniach na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, racionalizácii práce, o otázkach starostlivosti o zamestnancov, otázkach týkajúcich sa pracovných podmienok zamestnancov, ako aj iných opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov.

(6) Osoby poverené konať v mene UOO STU, ako aj základných odborových organizácií sú oprávnené vyžadovať od vedúcich zamestnancov zamestnávateľa informácie, podklady týkajúce sa pracovných podmienok zamestnancov, podávať návrhy na ich zlepšenie a vyžadovať od zamestnávateľa odstránenie zistených chýb a nedostatkov. Majú právo navrhnúť zamestnávateľovi použitie opatrení voči zodpovedným vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z KZ.

(7) Zamestnávateľ poskytuje na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovým organizáciám (UOO STU a základným odborovým organizáciám) v primeranom rozsahu miestnosti s potrebným vybavením a uhrádza náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou nasledovne:

- a) jednu štandardne zariadenú miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) jednu telefónnu linku s možnosťou komunikácie s vedením STU a odborovými orgánmi,
- c) hradí prevádzkové náklady okrem spojových poplatkov, ktoré si nad dohodnutý limit hradí odborová organizácia,
- d) rokovacie miestnosti za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
- e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce (v zmysle § 146 ZP), o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
- f) miesto na webových stránkach STU, kde odborové organizácie (UOO STU a základné odborové organizácie) informujú o svojej činnosti,
- g) v naliehavých prípadoch zamestnávateľ umožní základnej odborovej organizácii využiť primerané komunikačné prostriedky po súhlase rektora, resp. dekana.

(8) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

(9) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru.

(10) Odborová organizácia sa zaväzuje:

- a) po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom,
- b) informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov,
- c) prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy,
- d) oboznámiť zamestnancov STU s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia cez odborové štruktúry a zverejnením KZ na webovej stránke STU/odbory,
- e) poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie odvodu členských príspevkov všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy nových členov odborovej organizácie nimi vlastnoručne podpísané,
- f) predložiť zamestnávateľovi zoznam členov výboru základnej odborovej organizácie a informovať zamestnávateľa o svojej členskej základni,
- g) poskytnúť časť webových stránok UOO STU pre informácie o možnostiach oddychových pobytov v zariadeniach STU,
- h) komunikovať so zamestnaneckými radami jednotlivých súčastí STU a zohľadňovať ich podnety pri presadzovaní záujmov zamestnancov na úrovni STU.

Zástupcovia zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie v súlade s § 238 ods. 3 a § 240 ods. 6 Zákonníka práce v platnom znení.

(11) Zamestnávateľ spolu s UOO STU budú hľadať ďalšie možnosti sociálneho zvýhodnenia zamestnancov STU.

Časť III.

Podmienky zamestnania

A. Pracovný čas, dovolenka a pracovné voľno

(1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

Na STU sa uplatňuje pružný pracovný čas v zmysle Pracovného poriadku STU. Pružný pracovný čas sa neuplatňuje pri vyslaní zamestnanca na pracovnú cestu a pracovný čas sa počíta od 7:30 hod. do 15:30 hod.

(2) Základná výmera dovolenky je päť týždňov podľa KZVS. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku v zmysle KZVS.

Zamestnávateľ môže krátiť zamestnancovi dovolenku v zmysle § 109 ods.1 ZP. Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu zamestnávateľ kráti dovolenku o 1 deň v zmysle § 109 ods. 3 ZP.

(3) Ak matky alebo osamelí zamestnanci s deťmi do 10 rokov požiadajú zamestnávateľa okrem dovolenky o neplatené voľno v období školských prázdnin alebo počas nariadeného dištančného vzdelávania detí zamestnanca v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu za účelom ďalšej starostlivosti o deti, zamestnávateľ im ho poskytne, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody súvisiace s plnením úloh.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi starajúcemu sa o nezaopatrené dieťa do 15 rokov jeden deň plateného voľna každé tri mesiace bez ohľadu na počet detí. Zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa na účely tohto ustanovenia je zamestnanec, ktorý sa osobne stará o vlastné nezaopatrené dieťa do 15 rokov vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov, zamestnanec, ktorý sa osobne stará o nezaopatrené dieťa zverené mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu a dieťa partnera/partnerky zdieľajúceho/ej spoločnú domácnosť. Toto postavenie zamestnancovi vzniká dňom, keď zamestnávateľovi písomne na príslušnom tlačive (Príloha č. 3 KZ) oznámi, že sa trvale stará o dieťa podľa predchádzajúcej vety, a zaniká dňom, keď sa zamestnanec prestal trvale starať o dieťa podľa predchádzajúcej vety. Zánik trvalej starostlivosti o dieťa je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného Nárok na toto voľno vzniká až po vyčerpaní dovolenky za predchádzajúci kalendárny rok. Ak nemá zamestnanec vyčerpanú minuloročnú dovolenku ku poslednému dňu konkrétného kalendárneho štvrťroka, nárok na toto voľno mu za daný štvrťrok nevzniká. Tieto dni plateného voľna sa poskytujú so súhlasom nadriadeného, ktorý posudzuje odôvodnenosť žiadosti, a nemôžu narúšať plnenie úloh. Pokiaľ zamestnanec nečerpá voľno v priebehu školského roka, je možné voľno, na ktoré mu vznikol nárok, kumulovať a vyčerpať počas ktorýchkoľvek školských prázdnin. Ak na STU pracujú obaja rodičia, poskytne sa voľno obom. Nárok na uvedené voľno nevzniká za štvrťrok, v ktorom sa dieťa narodilo alebo v ktorom dovŕši 15 rokov. Pri vzniku pracovného pomeru v priebehu kalendárneho roka vznikne nárok na toto platené voľno v rozsahu 1 deň za každý celý kalendárny štvrťrok trvania pracovného pomeru a evidenčného stavu a jeho čerpanie je možné až po skončení kalendárneho štvrťroka, za ktorý vznikne nárok na dané platené voľno, s výnimkou posledného kalendárneho štvrťroka, kde si musí zamestnanec toto voľno vyčerpať do konca decembra príslušného roka. Vzniknuté nároky nie je možné preniesť do nasledujúceho roka. Ak má zamestnanec na STU uzavretých viac pracovných pomerov, voľno sa poskytuje len v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas. Ak ide o pracovné pomery uzavreté na kratší pracovný čas, tak v tom pracovnom pomere, ktorý vznikol ako prvý.

(5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri narodení dieťaťa nad rámec voľna s náhradou mzdy na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť v zmysle § 141, ods. 2 písm. b) ZP ďalšie dva dni pracovného voľna s náhradou mzdy, ktoré nasledujú bezprostredne po prevoze dieťaťa domov.

(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri uzatváraní manželstva jeden deň voľna s náhradou mzdy pred dňom uzatvorenia manželstva v zmysle § 141 ods. 2 písm. e) a ods. 3 ZP.

(7) Zamestnávateľ poskytne bezplatným darcom krvi jeden deň plateného voľna v deň odberu v dĺžke zmeny pripadajúcej zamestnancovi na deň odberu. Zamestnanec dokladuje účasť na odbere potvrdením príslušnej transfúznej stanice.

(8) Zamestnávateľ na základe posúdenia priamym nadriadeným poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy svojmu ťažko chorému zamestnancovi (napr. zamestnancovi s diagnostikovaným onkologickým ochorením) na všetky jeho vyšetrenia alebo ošetrenia v príslušnom zdravotníckom zariadení, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Toto pracovné voľno sa nezapočítava do limitu sedem dní v kalendárnom roku, kedy zamestnávateľ v zmysle ZP poskytuje pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

Zamestnanec je povinný k čerpaniu tohto pracovného voľna s náhradou mzdy predložiť doklady preukazujúce účasť na vyšetreniach alebo ošetreniach v príslušnom zdravotníckom zariadení.

(9) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na výkon súvisiaci so športovou reprezentáciou, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času v zmysle § 136, ods.1 ZP a v zmysle § 29 zákona č. 440/2015 Z. z. o športe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o športe“). Zamestnanec k čerpaniu tohto pracovného voľna s náhradou mzdy je povinný predložiť doklady preukazujúce splnenie ustanovení § 29 Zákona o športe.

(10) V zmysle § 143 ods. 2 ZP posudzuje sa celodenné pracovné voľno podľa § 141 ods. 2 písm. a) prvý bod a písm. c) prvý bod ZP ako výkon práce za celý jeden deň t.j. za čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

(11) Posledný pracovný deň pred Vianocami, pred Veľkou nocou a pred sviatkom Všetkých svätých (1. november) umožňuje zamestnávateľ zamestnancom, po splnení pracovných povinností, ukončiť pracovný čas o 12:00 hod.

B. Odmeňovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uplatniť na odmeňovanie zamestnancov STU Zákon 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 doplnený Nariadením vlády SR č. 388/2018 Z. z. ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení Nariadenia vlády SR č. 338/2019 Z. z.

(2) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov sa zvyšujú podľa KZVS.

(3) Popri morálnom ocenení zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku s prihliadnutím na odpracovanú dobu na STU nasledovne:

- a) od 2 do 10 rokov – 50 % funkčného platu,
- b) do 20 rokov – 75 % funkčného platu,
- c) nad 20 rokov – 100 % funkčného platu.

Odmenu navrhuje vedúci pracoviska, priznáva ju rektor, dekan, kvestor, tajomník fakulty.

(4) Popri morálnom ocenení zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu aj pri ďalších životných jubileách (55 rokov veku, 65 rokov veku a potom každých 5 rokov veku). Výška odmeny je maximálne vo výške mesačného funkčného platu, minimálne 15 % tarifného platu príslušného zamestnanca.

V špecifickom doplnku KZ STU 2024 možno znenie tohto bodu upraviť.

(5) Pri príležitosti významného pracovného výročia zamestnanca (počínajúc dosiahnutím dĺžky pracovného pomeru na STU v rozsahu 25 rokov a potom každých nasledujúcich 5 rokov), zamestnávateľ morálne ocení zamestnanca. Popri morálnom ocenení zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu vo výške minimálne 15 % tarifného platu, maximálne vo výške mesačného funkčného platu príslušného zamestnanca. Na účely odmeny sa môže využiť aj Sociálny fond.

V špecifickom doplnku KZ STU 2024 možno znenie tohto bodu upraviť.

(6) Pri príležitosti odchodu dlhoročného zamestnanca STU do dôchodku, zamestnávateľ morálne ocení zamestnanca.

V špecifickom doplnku KZ STU 2024 možno dohodnúť ďalšie podrobnosti tohto ocenenia.

(7) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za dlhodobé zastupovanie iného zamestnanca v rámci organizačnej zložky počas jeho práceneschopnosti, ošetrovaní člena rodiny, prípadne inej ospravednenej neprítomnosti v práci. Zamestnancovi, pokiaľ nie je dohodnuté inak, ktorý zastupuje iného zamestnanca v rámci organizačnej zložky dlhšie ako 10 pracovných dní nepretržite, nepoberá príplatok za riadenie a nevzťahuje sa na neho príplatok za zastupovanie, môže priamy nadriadený vedúci navrhnúť mimoriadnu odmenu vo výške minimálne 20%, maximálne 50 % tarifného platu zastupovaného zamestnanca, na ktorý by zastupovanému vznikol nárok v období jeho neprítomnosti. Pri zastupovaní viacerými zamestnancami sa táto suma/odmena delí medzi všetkých zastupujúcich. Zastupujúci zamestnanec nemôže mať vyplatenú odmenu za dni, počas ktorých sám nie je prítomný v práci.

(8) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancom robotníckych povolání vo funkciách upratovačky na STU a pomocné sily v študentských jedálňach, za plnenie mimoriadnej pracovnej úlohy v súvislosti so zastupovaním počas práceneschopnosti alebo ošetrovaní člena rodiny, odmenu vo výške najmenej 10,-€ za jeden deň zastupovania pri zastupovaní na plný pracovný úväzok. Pri zastupovaní na znížený úväzok sa odmena úmerne kráti.

V špecifickom doplnku KZ STU 2024 možno znenie tohto bodu upraviť.

(9) Zamestnávateľ môže do 15.7.2024 a do 15.1.2025 vyplatiť zamestnancom mimoriadnu odmenu.

(10) Zamestnanci majú právo oboznámiť sa so mzdovými predpismi u svojho nadriadeného, príp. na príslušnom útvare ľudských zdrojov.

(11) Pri ročnom hodnotení plnenia tejto KZ predloží zamestnávateľ okrem iného aj informáciu o priemerných platoch zamestnancov STU v jednotlivých kategóriách a počte zamestnancov, ktorí majú osobné platy.

C. Odstupné, odchodné, ochrana zamestnanca a dočasná pracovná neschopnosť

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v rozsahu ustanovenom v § 76 ods. 1 Zákonníka práce pri dodržaní KZVS a § 13b ZVPVZ.

Trvanie pracovného pomeru	Odstupné podľa ZP § 76 ods. 1 - funkčný plat	Podľa KZVS – nad rámec ZP
Najmenej 2 a menej ako 5 rokov	1-násobok	1 funkčný plat
Najmenej 5 a menej ako 10 rokov	2-násobok	1 funkčný plat
Najmenej 10 a menej ako 20 rokov	3-násobok	1 funkčný plat
Najmenej 20 rokov	4-násobok	1 funkčný plat

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v rozsahu ustanovenom v § 76 ods. 2 Zákonníka práce pri dodržaní KZVS a § 13b ZVPVZ.

Trvanie pracovného pomeru	Odstupné podľa ZP § 76 ods.2 - funkčný plat	Podľa KZVS – nad rámec ZP
Menej ako 2 roky	1-násobok	1 funkčný plat
Najmenej 2 a menej ako 5 rokov	2-násobok	1 funkčný plat
Najmenej 5 a menej ako 10 rokov	3-násobok	1 funkčný plat
Najmenej 10 a menej ako 20 rokov	4-násobok	1 funkčný plat
Najmenej 20 rokov	5-násobok	1 funkčný plat

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, ak zamestnanec požiadava o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, alebo pri skončení pracovného pomeru, ak bol zamestnancovi priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, zamestnávateľ poskytne

zamestnancovi odchodné podľa § 76a ods. 1 a 2 ZP, a v zmysle platnej KZVS a v súlade s § 13b ZVPVZ.

Skončenie pracovného pomeru v zmysle § 76a ZP	Odchodné podľa ZP § 76a	Podľa KZVS – nad rámec ZP
	1 funkčný plat	1 funkčný plat

(4) Zamestnávateľ bude zamestnancov, ktorí odpracovali na STU 25 a viac rokov a majú najviac 5 rokov pred vznikom nároku na starobný dôchodok, uvoľňovať zo strany organizácie iba v mimoriadnych prípadoch, a to až po predchádzajúcom prerokovaní výborom UOO STU. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany organizácie do 7 kalendárnych dní a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní od doručenia podnetu na prerokovanie. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

(5) Zmluvné strany sa v súlade s ustanovením § 48 ods. 4 písm. d) ZP dohodli, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch alebo nad dva roky je možné na STU:

- a) zamestnancom zabezpečujúcim administráciu projektov a zamestnancom zabezpečujúcim ďalšie neakademické činnosti, po prerokovaní a s písomným súhlasom odborovej organizácie alebo zamestnaneckej rady na príslušnej súčasti STU,
- b) zamestnancom, ktorí sú prijatí do pracovného pomeru na práce financované z prostriedkov štrukturálnych fondov a ďalších projektov počas riešenia projektu a za podmienok uvedených v zmluve o poskytnutí príspevku zo štrukturálnych fondov alebo z projektov.

(6) Vysokoškolským učiteľom, ktorí majú opätovne dohodnutý pracovný pomer podľa § 77 ZVŠ a zamestnancom, ktorí majú opätovne dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú podľa § 48 ods. 4 písm. d) ZP a zároveň pracujú u zamestnávateľa najmenej 10 rokov, patrí pri skončení pracovného pomeru uplynutím dohodnutej doby odstupné vo výške 1 funkčného platu. Nárok na odstupné podľa prvej vety nevznikne, ak zamestnanec odmietne opätovne uzatvoriť pracovnú zmluvu za podmienok zodpovedajúcim doterajšiemu pracovnému pomeru alebo ak sa zamestnanec neprihlási do riadne vyhláseného výberového konania na obsadenie daného pracovného miesta.

Skončenie pracovného pomeru opätovne dohodnutého na dobu určitú v trvaní súhrne najmenej 10 rokov	Odstupné podľa ZP	Podľa KZ STU – nad rámec ZP
		1 funkčný plat

Nárok na odstupné podľa tohto bodu sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorým vznikne pri skončení pracovného pomeru nárok na odstupné podľa §76 ods. 1 a 2 ZP a §77 ods. 12 ZVŠ.

(7) Povinnosť vrátiť odstupné v prípade opätovného nástupu k zamestnávateľovi upravuje ustanovenie § 13b) ods. 2 ZVPVZ.

(8) Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania (§ 13 ZP).

(9) Zamestnávateľ v zmysle § 8 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne náhradu príjmu zamestnancovi v nasledovnej výške:

- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a
- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Účinnosť ustanovení bodu 8 o zvýšenej náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti na úroveň 60% a 70% sa vzťahuje na práceneschopnosti začaté po dni účinnosti tejto KZ.

(10) Pri ročnom hodnotení plnenia KZ zamestnávateľ predloží údaje o čerpaní náhrady príjmu zamestnancov pri dočasnej pracovnej neschopnosti v zmysle § 8 zákona č. 462/2003 Z. z. členené podľa pracovísk ako podklad pre jednanie o zvýšení tejto náhrady.

D. Riešenie kolektívnych a individuálnych 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 len „ministerstvo“).

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zvážia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

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

(5) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

(6) Na riešenie pracovnoprávnych sporov zamestnancov na pracovisku, ich objektívne preverenie a prešetrenie dohliada poverený člen výboru odborovej organizácie, alebo poverený člen zamestnaneckej rady.

Časť IV.

Starostlivosť o zamestnancov

A. Bezpečnosť a ochrana pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a 147 ZP a § 6 až 11 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“) je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Stav a úroveň BOZP, stav úrazovosti a chorôb z povolania na jednotlivých pracoviskách STU za predchádzajúci rok vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu zhodnotí v zmysle § 149 ZP zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou najneskôr do konca marca.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
- b) po prijatí oznámenia bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu, zástupcom zamestnancov vrátane príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť (§ 17 ods. 5 zákona o BOZP),
- c) správy BOZP a PO na jednotlivých súčiastiach STU predložiť na prerokovanie zástupcom zamestnancov a komisii BOZP a PO pred schválením vo vedení jednotlivých súčastí STU (§ 149 ods. 1 písm. e) ZP),
- d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),

- e) poskytovať zamestnancom bezplatne pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
- f) zabezpečovať zamestnancom bezplatne pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
- g) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a či dodržiava určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b) zákona o BOZP),
- i) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

(4) Zamestnávateľ v prípade, že nie je schopný zabezpečiť dodržanie prípustných mikroklimatických podmienok na pracovisku (napr. vplyvom extrémnych výkyvov počasia za mimoriadne teplých resp. chladných dní) a zároveň mu to umožňujú prevádzkové podmienky, skráti pracovnú dobu podľa potreby (§ 144a ods. 1 písm. d) ZP).

(5) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať u zamestnávateľa kontrolu nad stavom BOZP v súlade s § 149 ZP:

- a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára 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 sama vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa s vedomím zamestnávateľa v jeho priestoroch,
- d) spolu so zamestnávateľom zhodnotiť minimálne - 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP, vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie ochranných pracovných prostriedkov.

B. Zdravotná starostlivosť

(1) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou môže v odôvodnených prípadoch a podľa finančných možností prispieť zo sociálneho fondu na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) zabezpečiť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklady zamestnávateľa v prípadoch, keď osobitný predpis vyžaduje zdravotnú

- spôsobilosť na prácu (napr. noční vrátnici, mladiství, vodiči motorových vozidiel, zamestnanci vykonávajúci rizikové práce, atď.),
- b) poskytnúť zamestnancom telovýchovné zariadenia STU na rekondičné cvičenia podľa stanovených podmienok,
 - c) zabezpečiť sociálne zariadenia pracovísk hygienickými potrebami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na povinných lekárskech prehliadkach.

C. Starostlivosť o zamestnancov a ich rodinných príslušníkov

(1) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou, podľa konkrétnych podmienok a v súlade s vnútroorganizačnými zásadami, umožní svojim zamestnancom, ich rodinným príslušníkom a dôchodcom – bývalým zamestnancom rekreáciu, vrátane detskej, v zariadeniach STU. Uvedenému okruhu osôb zo všetkých súčastí STU budú poskytované tieto služby za rovnakých podmienok.

(2) Na rekreáciu v zariadeniach STU zamestnancom a ich najbližším rodinným príslušníkom (manžel, manželka, nezaopatrené dieťa) poskytne zamestnávateľ príspevok zo sociálneho fondu. Výšku a formu príspevku si určia súčasti STU v ich špecifickom doplnku tejto KZ.

(3) Odborové organizácie na fakultách budú iniciovať informovanie vedenia STU o obsadenosti účelových zariadení (ÚZ) svojich fakúlt. Vedenie STU v snahe podporiť zvýšenie efektívnosti využívania ÚZ STU na rekreačné pobyty zabezpečí distribúciu týchto informácií zamestnancom celej STU, najmä prázdninovej ponuky.

(4) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na športové aktivity v rámci Programu MultiSport sumou minimálne 5,00 € mesačne zo Sociálneho fondu. V Špecifickom doplnku KZ STU 2024 možno dohodnúť ďalšie podrobnosti využívania tohto benefitu.

(5) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom, ktorých deti sú umiestnené v materskej škole zriadenej STU, na ich výchovu a vzdelávanie sumou 50 € mesačne na dieťa zo Sociálneho fondu. Vyplatenie tejto sumy zabezpečuje súčasť, na ktorej je príslušný zamestnanec zaradený.

D. Starostlivosť o bývanie

(1) Členom komisie STU pre posúdenie žiadostí o ubytovanie zamestnancov STU je aj zástupca výboru UOO STU.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť výboru UOO STU informáciu o žiadostiach o ubytovanie zamestnanca STU s dostatočným predstihom, aby zástupcovia zamestnancov na súčastiach STU mohli zástupcovi výboru UOO STU v komisii pre posúdenie žiadostí o ubytovanie zamestnancov STU poskytnúť svoje stanoviská.

E. Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti počas celého roka, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku neodpracovali viac ako štyri hodiny a voči zamestnancom, ktorým poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok“).

(2) Povinnosť podľa bodu (1) si zamestnávateľ môže splniť vo vzťahu k zamestnancom pracujúcim v druhej a tretej zmene a v ďalších odôvodnených prípadoch poskytovaním stravovania vo vlastných stravovacích zariadeniach, finančného príspevku, alebo stravovacích poukážok.

(3) Zamestnancovi poskytne zamestnávateľ povinne finančný príspevok v prípadoch uvedených v § 152 ods. 6 ZP.

(4) V prípade, ak sa stravovacie zariadenie zamestnávateľa nenachádza v budove súčasť STU, alebo v jej blízkosti alebo v blízkosti pracoviska zamestnanca, je možné dohodnúť alternatívu stravovania vo forme finančného príspevku v Špecifickom doplnku KZ STU 2024.

(5) Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(6) V prípade, ak zamestnávateľ v dôsledku odstávky jedálne nie je schopný zabezpečiť stravovanie zamestnancov tak, aby bolo realizovateľné vo vymedzenom čase, poskytne zamestnancom na obdobie odstávky jedálne finančný príspevok alebo stravovacie poukážky.

V Špecifickom doplnku KZ STU 2024 možno znenie tohto bodu upraviť.

(7) Zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie zamestnancov zo svojho rozpočtu sumou 50 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín a zo Sociálneho fondu sumou 13,00 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, t.j. spolu 63,00 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín za každú odpracovanú zmenu, počas ktorej zamestnanec vykonával prácu viac ako štyri hodiny. Ak sa zamestnanec stravuje v stravovacích zariadeniach zamestnávateľa, môže uvedený príspevok za odpracované zmeny ľubovoľne čerpať v priebehu príslušného mesiaca aj na nižší počet odobratých jedál. Hodnota stravovacích poukážok predstavuje sumu 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín pre všetky súčasť STU. Suma finančného príspevku je pre všetky prípady jeho poskytovania 63,00 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.

V špecifickom doplnku KZ STU 2024 možno znenie tohto bodu upraviť.

(8) Zamestnanec pravidelne využívajúci stravovanie v stravovacích zariadeniach zamestnávateľa má v prípade príležitostného výkonu práce z domácnosti nárok na finančný príspevok.

(9) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v prípade potreby odstavky viac ako jednej jedálne, zosúladí odstavky tak, aby v jednom čase bola v prevádzke aspoň jedna jedáleň v danej lokalite, t.j. Mlynská dolina, Centrum, Trnava.

(10) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude pokladať za porušenie pracovnej disciplíny, ak zamestnanec nedodrží 30 minútovú prestávku na jedenie z dôvodu dochádzky do vzdialenej výdajne stravy, za predpokladu, že si čas presahujúci 30 min. na prestávku nadpracuje.

(11) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie dôchodcom vo vlastnom stravovacom zariadení. Dôchodcom, ktorí boli ku dňu odchodu do dôchodku v pracovnoprávnom vzťahu k STU nepretržite najmenej 15 rokov, môže vedúci súčasti STU

- zabezpečiť stravovanie s príspevkom zo sociálneho fondu zamestnávateľa tak, ako u zamestnancov v zmysle prílohy č. 1,
- poskytnúť príspevok podľa bodu (7) z mimodotačných prostriedkov.

F. Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve vrátane jazykovej prípravy aj zabezpečením kurzov, seminárov a školení v súlade s finančnými možnosťami a v primeranom rozsahu s prihliadnutím na pracovné zaradenie a plán kvalifikačného rastu zamestnanca. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce. Zamestnávateľ môže od zamestnanca vyžadovať podmienenú finančnú spoluúčasť pri prehľbovaní a zvyšovaní kvalifikácie.

G. Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

(1) Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn povinného prídeltu vo výške 1 % a ďalšieho prídeltu najmenej vo výške 0,25 % zo základu. Základom na určenie ročného prídeltu do sociálneho fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

V Špecifickom doplnku KZ STU 2024 na jednotlivých súčastiach STU možno upraviť výšku ďalšieho prídeltu nad rámec 0,25 % zo základu, maximálne však do 0,5 % zo základu.

Zásady tvorby a použitia prostriedkov sociálneho fondu tvoria prílohu č. 1 tejto KZ.

(2) O príspevkoch zo sociálneho fondu sa rozhoduje v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov. Ak je na súčasti STU zriadená sociálna komisia, je jej členom aj zástupca zamestnancov.

(3) Doplnkové dôchodkové sporenie

- a) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.

b) Výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré je pokryté kolektívnou zmluvou uzatvorenou v predošlých rokoch, zostáva zachovaná na dohodnutej úrovni, to nevylučuje možnosť zvýšenia príspevku.

Zásady poskytovania príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie na účet v tej doplnkovej dôchodkovej spoločnosti, s ktorou má zamestnanec uzavretú zmluvu.

Časť V.

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy najneskôr do 28. februára nasledujúceho roka.

(2) Táto KZ je vyhotovená v piatich exemplároch. Z toho dva podpísané exempláre obdrží UOO STU a tri podpísané exempláre obdrží STU.

(3) Táto zmluva sa uzatvára na rok 2024 a je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinná dňom nasledujúcim po dni zverejnenia v CRZ Úradu vlády SR, ak nie je v texte tejto KZ uvedené inak. Účinnosť záväzkov, z ktorých vznikajú nároky zamestnancom, trvá až do uzavretia novej KZ.

(4) Zmluvné strany uchovávajú túto KZ po dobu 10 rokov od ukončenia jej účinnosti.

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

V Bratislave,

doc. Ing. Anna Ujhelyiová, PhD.
predsedníčka výboru UOO STU

Dr. h. c. prof. h. c. prof. Dr. Ing. Oliver Moravčík
rektor STU

ZÁSADY TVORBY A POUŽITIA PROSTRIEDKOV SOCIÁLNEHO FONDU

Podľa zákona Národnej rady SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov na STU sa prijali nasledujúce zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu.

I. Všeobecné ustanovenia

(1) Tieto zásady sú neoddeliteľnou súčasťou KZ platnej na rok 2024. Nadobúdajú účinnosť dňom nadobudnutia účinnosti KZ a platia do podpisu novej KZ.

(2) Súčasťou týchto zásad je rozpočet peňažných prostriedkov na rok 2024 každej fakulty, Rektorátu STU a ostatných súčastí STU.

(3) Rozpočet sociálneho fondu na rok 2024 je súčasťou finančného krytia sociálneho programu zamestnávateľa na rok 2024, ktorého návrh v písomnej podobe predloží zamestnávateľ príslušnému zástupcovi zamestnancov (odborová organizácia, zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník) do 31.3. bežného kalendárneho roka a so zástupcom zamestnancov dohodne jeho finálne znenie. Pritom obaja partneri rešpektujú dohody celouniverzitného charakteru zakotvené v KZ STU.

(4) Zamestnávateľ realizuje svoj sociálny program v priebehu roka podľa schváleného znenia.

(5) V priebehu roka sa môže sociálna politika i rozpočet sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

(6) V prípade legislatívnych zmien, alebo iných závažných ekonomických a sociálnych zmien sa môžu tieto zásady upraviť a doplniť na základe vzájomného súhlasu zmluvných strán formou doplnku ku KZ.

II. Tvorba sociálneho fondu

(1) Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn povinného prídeltu vo výške 1 % a ďalšieho prídeltu najmenej vo výške 0,25 % zo základu. Základom na určenie ročného prídeltu do sociálneho fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

V Špecifickom doplnku KZ STU 2024 na jednotlivých súčastiach STU možno upraviť výšku ďalšieho prídeltu nad rámec 0,25 % zo základu, maximálne však do 0,5 % zo základu.

(2) Základom na určenie mesačného prídeltu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Fond sa tvorí

v deň dohodnutý na výplatu platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

(3) Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná STU najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

(4) Nevyčerpaný zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

III. Použitie prostriedkov sociálneho fondu

(1) Posúdenie podmienok poskytnutia príspevkov v prípadoch Prílohy 1, článku III, kedy to jednoznačne nevyplyva z príslušného ustanovenia, je v kompetencii sociálnej komisie súčasťou STU, alebo tam, kde nebola zriadená, v kompetencii výboru základnej odborovej organizácie, resp. zamestnaneckej rady.

Podmienkou pre priznanie príspevku je, že zamestnanec v čase rozhodovania o priznaní príspevku je v pracovnom pomere k príslušnej súčasťou STU, kde žiadosť o priznanie príspevku podal.

(2) Zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie zamestnancov zo Sociálneho fondu sumou 13,0 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín za každú odpracovanú zmenu, počas ktorej zamestnanec vykonával prácu viac ako štyri hodiny.

V špecifickom doplnku KZ STU 2024 možno znenie tohto bodu upraviť.

(3) Príspevok na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 7 ods. 5 zákona o sociálnom fonde.

Zamestnávateľ poskytne príspevok vo výške 50 % preukázaných výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 7 ods. 5 zákona o sociálnom fonde, s podmienkou využitia zvýhodnenej tarify zamestnancom (napr. týždenné, mesačné cestovné lístky a pod.), ak prepravca zľavy poskytuje.

(4) Príspevok na sociálnu pomoc mladým zamestnancom do 35 rokov
Zamestnávateľ môže poskytnúť mladým zamestnancom po odsúhlasení výborom základnej odborovej organizácie alebo zamestnaneckej rady na príslušnom pracovisku príspevok:

- a) pri uzavretí prvého manželstva do výšky 1000,- €,
- b) pri osamostatnení sa a s tým súvisiacou kúpou a rekonštrukciou bytu, stavbou a rekonštrukciou rodinného domu vo vlastníctve zamestnanca, a pod. do výšky 1000,- €. V prípade stavby zamestnanec predloží na jeho meno vydané kolaudačné rozhodnutie. V prípade rekonštrukcie zamestnanec predloží na jeho meno vydané platné stavebné povolenie, resp. doklad o splnení ohlasovacej povinnosti. Tento príspevok môže byť zamestnancovi počas trvania pracovného pomeru poskytnutý len jedenkrát.

(5) Príspevok na sociálnu pomoc zamestnancom
Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom po odsúhlasení výborom základnej odborovej organizácie alebo zamestnaneckej rady na príslušnom pracovisku príspevok:

- a) pri narodení alebo adopcii dieťaťa do výšky 1000,- €
- b) v sociálnej núdzi do výšky 1000,- €.

(6) Príspevok na detskú rekreáciu alebo kúpeľnú liečbu
Zamestnávateľ môže poskytnúť na základe rozhodnutia výboru odborovej organizácie alebo zamestnaneckej rady najviac jedenkrát ročne príspevok zamestnancovi STU na rekreáciu (detský tábor, vzdelávacie a športové sústreďenia) alebo kúpeľnú liečbu jeho dieťaťa do konca školského roka (31.8.), v ktorom dovŕši vek 15 rokov, do výšky 50 % pobytových nákladov, najviac však do výšky 100,- € na základe predloženého potvrdenia o zaplatení pobytu.

Ustanovenia § 152a a §152b ZP nemajú vplyv na nároky vyplývajúce z tohto bodu.

(7) Príspevok na zdravotnú pomôcku zamestnancom
Zamestnávateľ môže poskytnúť na základe rozhodnutia sociálnej komisie najviac jedenkrát ročne príspevok zamestnancovi STU na zdravotnú pomôcku do výšky 50 % nákladov, najviac však do výšky 100,- €, na základe predloženého potvrdenia o zaplatení pomôcky.
V Špecifickom doplnku KZ STU 2024 možno dohodnúť ďalšie podrobnosti využívania tohto benefitu.

(8) Príspevok na odstraňovanie alebo zmierňovanie následkov živelných udalostí
Zamestnávateľ môže poskytnúť na základe rozhodnutia výboru odborovej organizácie alebo zamestnaneckej rady zamestnancovi príspevok na odstraňovanie alebo zmierňovanie následkov živelných udalostí, kde podľa § 15 ods. 26 zákona č. 150/2013 Z. z. o Štátnom fonde rozvoja bývania v znení neskorších predpisov, živelnou udalosťou sa rozumie povodeň, záplava, víchrica, úder blesku, požiar, krupobitie, zosuv pôdy, zrútenie skaly alebo zemín, zosuv alebo zrútenie lavíny a zemetrasenie, dosahujúce aspoň 5. stupeň medzinárodnej stupnice udávajúcej makroskopické účinky zemetrasenia, do výšky 1.000,- €. Príloha k žiadosti o príspevok obsahuje potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody, ostatné doklady preukazujúce škodu a vzťah žiadateľa k predmetu postihnutému živelnou udalosťou.

(9) Príspevok v sociálnej núdzi v dôsledku mimoriadne závažných okolností
Zamestnávateľ môže poskytnúť na základe rozhodnutia výboru odborovej organizácie alebo zamestnaneckej rady zamestnancovi v sociálnej núdzi v dôsledku mimoriadne závažných prípadov iných ako živelná pohroma príspevok do výšky 500,- €. Príloha k žiadosti o príspevok obsahuje potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody, resp. iné doklady preukazujúce škodu a vzťah žiadateľa k predmetu postihnutému závažnými okolnosťami.

Sociálna výpomoc zamestnancom sa vzťahuje na zamestnancov STU, ktorých priemerný mesačný príjem nepresiahne priemernú nominálnu mesačnú mzdu zamestnanca v hospodárstve SR za kalendárny rok 2023 (údaj Štatistického úradu SR). V prípade manželského páru a partnerov žijúcich v spoločnej domácnosti, ich príjem nepresiahne dvojnásobok uvedenej sumy. Príjem musí byť preukázaný daňovým priznaním, resp. dokladom o ročnom zúčtovaní dane.

(10) Príspevky na sociálnu výpomoc v prípade úmrtia
Zamestnávateľ poskytne príspevky

- a) zamestnancovi STU pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, nezaopatrené dieťa) do výšky 350,- €.
Za nezaopatrené dieťa sa považuje dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky, najdlhšie do 25 rokov veku, ak sa sústavne pripravuje na povolanie štúdiom, alebo ak sa nemôže sústavne pripravovať na povolanie štúdiom alebo vykonávať zárobkovú činnosť pre chorobu alebo úraz; ďalej dieťa do dovŕšenia plnoletosti, ktoré je neschopné sa sústavne pripravovať na povolanie štúdiom a vykonávať zárobkovú činnosť pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav,
- b) pri úmrtí zamestnanca STU, zamestnávateľ vyplatí príspevok na jeho pohreb do výšky 350,- €,
- c) pri úmrtí zamestnanca STU, ktorý žil v domácnosti s nezaopatrenými deťmi sa k základnej sume podľa bodu b) pripočíta príspevok pre dieťa nasledovne:
 - c1) pri jednom nezaopatrenom dieťati 210,- €,
 - c2) pri dvoch nezaopatrených deťoch 280,- €,
 - c3) pri troch a viac nezaopatrených deťoch 350,- €,
- d) na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu.

(11) Príspevok na sociálnu výpomoc pri dlhodobej pracovnej neschopnosti
Zamestnávateľ poskytne príspevok zamestnancovi pri pracovnej neschopnosti dlhšej ako 3 mesiace za každé 3 mesiace do výšky funkčného platu a maximálne 2-krát v období 12 mesiacov; o jej výške rozhodne zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou resp. zamestnaneckou radou podľa sociálnych pomerov v rodine; priznanie sociálnej výpomoci je podmienené dobrými pracovnými výsledkami zamestnanca a neprizná sa zamestnancovi, ktorý v príslušnom kalendárnom roku porušil pracovnú disciplínu a bol za toto porušenie preukázateľne postihnutý. Zamestnanec si môže požiadať o príspevok zo sociálneho fondu najneskôr do 14 dní od ukončenia pracovnej neschopnosti.

(12) Pri poskytovaní príspevkov v zmysle bodov 8, 10 a 11 je potrebné posúdenie, či tieto príspevky zo sociálneho fondu spĺňajú podmienky určené v § 5 ods. 7 písm. l) zákona č.595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov a sú od dane oslobodené. Úhrnná výška takýchto príspevkov od dane oslobodených je na úrovni najviac 2000,-€ v jednom roku a len od jedného zamestnávateľa. Pri nesplnení podmienok podliehajú dani z príjmu.

(13) Príspevok na regeneráciu bezplatným darcom krvi
Zamestnávateľ poskytne príspevok na regeneráciu zamestnancom - bezplatným darcom krvi, plazmy a krvných derivátov po dosiahnutí každých 5 odberov realizovaných v priebehu uplynulých troch rokov; príspevok 100,- € je podľa finančných možností sociálneho fondu možné poskytnúť na základe žiadosti darcu a dokladu o bezplatnom odbere a po splnení stanovených podmienok v príslušnom roku, maximálne však 1 x v kalendárnom roku. Príspevky sa vyplácajú priebežne.

(14) Príspevok na kúpeľnú, prípadne liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť.
Zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s odborovou organizáciou, resp. zamestnaneckou radou zásady poskytovania príspevkov na kúpeľnú, prípadne liečebnú starostlivosť a rehabilitačnú starostlivosť s a bez potreby ubytovania. Súčasťou tejto dohody môže byť určenie okruhu zamestnancov, ktorým sa príspevok môže poskytovať (napríklad dĺžkou pracovného pomeru), spôsob podávania žiadosti

o príspevok, určenie položiek, na ktoré sa príspevok vzťahuje (ako je cestovné, procedúry, ubytovanie, ...), výška príspevku v určitom období, spôsob rozhodovania o žiadosti, prípadne maximálna výška ročnej sumy, ktorá sa na príspevky môže použiť. Výšku a formu príspevku si určia súčasti STU v ich špecifickom doplnku k tejto KZ.

(15) Príspevok na vstupné na kultúrno-spoločenské, prípadne športové podujatia organizované v rámci sociálneho programu pre zamestnancov
Zo sociálneho fondu je po odsúhlasení zástupcu zamestnancov (odborová organizácia, zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník) možné prispieť na vstupné na kultúrno-spoločenské, prípadne športové podujatia organizované v rámci sociálneho programu pre zamestnancov. Výšku a formu príspevku si určia súčasti STU v ich špecifickom doplnku k tejto KZ.

(16) Príspevok zamestnancom na rekreáciu v zariadeniach STU
Na rekreáciu v zariadeniach STU zamestnancom a ich najbližším rodinným príslušníkom (manžel, manželka, nezaopatrené dieťa) poskytne zamestnávateľ príspevok zo sociálneho fondu. Výšku a formu príspevku si určia súčasti STU v ich špecifickom doplnku k tejto KZ.

(17) Príspevok na úhradu nákladov zamestnanca spojených s úhradou poplatku za štúdium na Univerzite tretieho veku pri STU.

(18) Zamestnanec si môže požiadať o príspevok zo sociálneho fondu (s výnimkou bodov 10b, c a 11) do 3 mesiacov od špecifikovanej udalosti, ak bol po celú dobu zamestnancom STU. Ku žiadosti treba predložiť kópie potrebných dokladov preukazujúcich vzniknutý nárok.

(19) Zamestnávateľ prispeje zo sociálneho fondu na úhradu nákladov UOO STU vynaložených na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi UOO STU a zamestnávateľom sumou do 0,02 % z vymeriavacieho základu pre tvorbu sociálneho fondu. Jednotlivé súčasti STU, na ktorých sa tvorí sociálny fond, sa budú na úhrade týchto nákladov podieľať pomerom vyplývajúcim z vymeriavacieho základu týchto súčastí za predchádzajúce účtovné obdobie.

(20) Jednotlivé súčasti STU ako zamestnávateľ prispejú zo sociálneho fondu na úhradu nákladov základných odborových organizácií STU v Bratislave vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania sumou do 0,015 % z vymeriavacieho základu pre tvorbu sociálneho fondu príslušnej súčasti STU, najviac takou sumou, aby súčet nákladov z bodov (18) a (19) nepresiahol 0,02 % z vymeriavacieho základu pre tvorbu sociálneho fondu. Výšku a formu príspevku si určia súčasti STU v ich špecifickom doplnku k tejto KZ.

(21) O ďalších možnostiach použitia prostriedkov sociálneho fondu môžu rozhodnúť dekan fakulty, resp. kvestor v spolupráci s príslušnou odborovou organizáciou resp. zamestnaneckou radou.

(22) Posúdenie podmienok poskytnutia príspevku v prípadoch, kedy to jednoznačne nevyplýva z príslušného ustanovenia, je v kompetencii sociálnej komisie súčasti STU, alebo tam, kde nebola zriadená, v kompetencii výboru základnej

odborovej organizácie, resp. zamestnaneckej rady. Pri posudzovaní žiadostí a rozhodovaní o príspevkoch podľa časti III. ods. č. 4, 5, 7, 8, 9, 14, 15, 16 a 17 tejto prílohy sa uplatňuje mechanizmus zabezpečujúci rovnocenný prístup všetkých oprávnených žiadateľov k čerpaniu príspevkov bez ohľadu na termín podania žiadosti v kalendárnom roku garantovaný sociálnou komisiou, resp. účasťou zástupcov zamestnancov na rozhodovacom procese. Schválenie výšky príspevkov podľa časti III. ods. č. 4, 5, 7, 8, 9, 14, 15, 16 a 17 bude posudzované najneskôr do 30.11.2024. Spôsob schvaľovania príspevku si môžu určiť súčasti STU v ich špecifickom doplnku k tejto KZ.

Podmienkou pre priznanie príspevku je, že zamestnanec v čase rozhodovania o priznaní príspevku je v pracovnom pomere k príslušnej súčasti STU, kde žiadosť o priznanie príspevku podal.

(23) Nevyčerpaný zostatok SF k 30.11.2024 bude vyplatený zamestnancom, ktorí boli v pracovnom pomere s STU po celý kalendárny rok, rovnakým dielom, najneskôr vo výplatnom termíne za december 2024, ako príspevok na individuálnu regeneráciu duševných a fyzických síl.

Zamestnancom s kratším pracovným časom alebo zamestnancom, ktorí odpracovali aspoň 6 mesiacov v kalendárnom roku, bude vyplatená alikvotná čiastka za každý celý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru a evidenčného stavu. Príspevok bude vyplatený zamestnancom, ktorí sú k 30.11.2024 v pracovnom pomere a v evidenčnom stave.

Zamestnancom, ktorým vznikol pracovný pomer v roku 2024 a trval aspoň 6 mesiacov v kalendárnom roku 2024, bude vyplatená alikvotná čiastka za každý celý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru a evidenčného stavu. Zamestnancom s kratším pracovným časom bude vyplatená čiastka úmerná úväzku.

V Bratislave,

ZÁSADY POSKYTOVANIA PRÍSPEVKU NA DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE

(1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len DDS) v zamestnávateľských zmluvách je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(2) Zamestnávateľ prispieva na DDS tým zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú účastnícku zmluvu s niektorou DDS. Ak k uzavretiu účastníckej zmluvy dôjde v priebehu roka, zamestnávateľ poskytuje príspevok od toho mesiaca, v ktorom bola účastnícka zmluva uzatvorená. Zúčtovaný plat zamestnanca sa započítava do základu na určenie príspevku zamestnávateľa na DDS tiež od toho mesiaca (čiže nezapočítava sa celoročný objem zúčtovaného platu).

(3) Výška príspevku zamestnávateľa je najmenej 2 % zo zúčtovaného funkčného platu zamestnanca vrátane náhrad platu, najmenej však 20,- Eur. Ak zamestnanec nemá v danom kalendárnom mesiaci nárok na funkčný plat resp. jeho náhradu podľa pracovnoprávných predpisov, ktorá je zdaniteľným príjmom, ustanovenie o príspevku zamestnávateľa vo výške najmenej 20,-EUR sa neuplatňuje. U zamestnancov, ktorí majú pracovný pomer dohodnutý na kratší pracovný čas, sa minimálna čiastka 20,- EUR kráti úmerne úväzku.

(4) V prípade neodpracovaného času z dôvodu PN dlhšej ako 10 dní, OČR a pod., za ktoré patria dávky nemocenského poistenia, platí, že z týchto dávok sa neurčuje výška príspevku na DDS, pretože nejde o plat ani o náhradu platu podľa pracovnoprávných predpisov.

(5) Príspevky zrazené z platu zamestnancov sa poukazujú každý mesiac spolu s príspevkami zamestnávateľa na účet doplnkovej dôchodkovej spoločnosti jednou platbou a súčasne sa sporiteľni zasiela Rozpis platby príspevkov na DDS a Výkaz príspevkov v termíne a spôsobom určeným príslušnou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou. Odvody príspevkov vykoná a výkazy vypracuje príslušná mzdová účtáreň.

V Bratislave,

Čestné vyhlásenie
o starostlivosti o dieťa

Podpísaný.....(meno, priezvisko zamestnanca),
na účely bodu 4, písm. A, Časti III, Kolektívnej zmluvy STU, týmto oznamujem, že sa
trvale osobne starám

o dieťahh(meno, priezvisko, dátum narodenia),

ktoré je

- mojim vlastným dieťaťom
- dieťaťom zvereným mi do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na
základe rozhodnutia súdu
- dieťa partnera/partnerky zdieľajúceho/ej spoločnú domácnosť.

a prikladám príslušné doklady.

V Bratislave, dňa

.....

podpis zamestnanca