

**Slovenská technická univerzita v Bratislave,  
Vazovova 5, 812 43 Bratislava,  
zastúpená rektorom prof. Ing. Robertom Redhammerom, PhD.,  
(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, ustanovenia 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 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 2015 skratka „KZVS“  
namiesto výpočtového strediska skratka „VS“.

(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 čísloujú 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 2015“ označený súčasťou STU a poradovým číslom.

## **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 doma.

(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 tlačenej forme; kolektívna zmluva bude vytlačená ako samostatná príloha Spektra a bude ako samostatná účelová zásielka doručená na jednotlivé personálne oddelenia, ktoré ju budú poskytovať novým zamestnancom prijímaným do pracovného pomeru,
- 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,
- 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,
- 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 rokovaníach 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

- 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 pracovnoprávnych 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 33 rokov veku.

Dovolenka učiteľa 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 za účelom ďalšej starostlivosti o deti, zamestnávateľ im ho poskytne, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody súvisiace s plnením úloh.

(4) Zamestnávateľ poskytne rodičovi starajúcemu sa o nezaopatrené dieťa do 15 rokov jeden deň plateného voľna každé tri mesiace. Pokiaľ zamestnanec nečerpá voľno v priebehu školského roka, je možné toto voľno kumulovať a vyčerpať počas školských prázdnin. To voľno je možné poskytnúť až po dočerpaní nevyčerpanej dovolenky za predchádzajúci kalendárny rok. Tieto dni plateného voľna sa poskytujú so súhlasom nadriadeného, ktorý posudzuje odôvodnenosť žiadosti, a nemôžu narúšať plnenie úloh. Ak na STU pracujú obaja rodičia, poskytne sa voľno obom. Pri vzniku pracovného pomeru v priebehu kalendárneho roka vznikne nárok na toto platené voľno v rozsahu 1 deň za každý celý odpracovaný štvrtrok.

(5) Pri narodení dieťaťa, okrem pracovného voľna s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť v zmysle § 141, ods. 2 písm. b), poskytne zamestnávateľ zamestnancovi aj ďalšie 2 dni pracovného voľna s náhradou mzdy.

(6) 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.

(7) 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.

## **B. Odmeňovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uplatniť na odmeňovanie zamestnancov STU ZOVS a Nariadenie vlády SR č. 393/2014 a ZP.

(2) Popri morálnom ocenení zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 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.

(3) Popri morálnom ocenení zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu aj pri ďalších životných jubileách (55 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 2015 možno znenie tohto bodu upraviť.

(4) 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 2015 možno znenie tohto bodu upraviť.

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

V Špecifickom doplnku KZ STU 2015 možno dohodnúť ďalšie podrobnosti tohto ocenenia.

(6) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu aj za dlhodobé zastupovanie iného zamestnanca v rámci útvaru počas jeho PN, OČR, prípadne inej neprítomnosti v práci. Zamestnancovi, ktorý zastupuje iného zamestnanca v rámci útvaru dlhšie ako 7 pracovných dní a nepoberá príplatok za riadenie, vedúci navrhne mimoriadnu odmenu vo výške minimálne 20 % z tarifného platu zastupovaného, v rámci rozpisovaných mzdových prostriedkov pracoviska. V návrhu uvedie zdôvodnenie a rozsah vykonaných prác za zastupovaného zamestnanca. Zastupujúci zamestnanec nemôže mať vyplatenú odmenu za dni, počas ktorých sám nie je prítomný v práci. Zvyšok mzdových prostriedkov vytvorených z prechodných úspor zostáva k dispozícii na stredisku, v ktorom boli vytvorené. O možnosti priznania mimoriadnej odmeny pri splnení úloh zastupovaného zamestnanca vedúci informuje zastupujúceho zamestnanca, pri poverení zastupovaním.

(7) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancom robotníckych povolání vo funkciách upratovačky a pomocné sily v študentských jedálňach, za plnenie mimoriadnej pracovnej úlohy v súvislosti so zastupovaním počas práceneschopnosti resp. OČR, odmenu vo výške najmenej 4,- € za jeden deň zastupovania pri zastupovaní na plný pracovný úväzok a pri zastupovaní na znížený úväzok sa odmena kráti úmerne úväzku.

V Špecifickom doplnku KZ STU 2015 možno znenie tohto bodu upraviť.

(8) Zamestnávateľ môže do 15.7.2015 vyplatiť zamestnancom mimoriadnu odmenu úmernú platu.

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

(10) 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods.1 Zákonníka práce minimálne vo výške jedného a maximálne vo výške dvoch jeho funkčných plátov v súlade s § 4 Čl. II KZVS a s § 13b ZVPVZ (vysvetlenie v tabuľke).

<b>Trvanie pracovného pomeru</b>	<b>Odstupné podľa ZP § 76 ods. 1 - funkčný plat</b>	<b>Podľa KZ - nad rámec ZP</b>
Najmenej 2 a menej ako 5 rokov	1-násobok	Minimálne 1-násobok a maximálne 2-násobok funkčného platu
Najmenej 5 a menej ako 10 rokov	2-násobok	
Najmenej 10 a menej ako 20 rokov	3-násobok	
Najmenej 20 rokov	4-násobok	

(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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 2 Zákonníka práce minimálne vo výške jedného a maximálne vo výške dvoch jeho funkčných plátov v súlade s § 4 Čl. II KZVS a s § 13b ZVPVZ (vysvetlenie v tabuľke).

<b>Trvanie pracovného pomeru</b>	<b>Odstupné podľa ZP § 76 ods.2 - funkčný plat</b>	<b>Podľa KZ – nad rámec ZP</b>
Menej ako 2 roky	1-násobok	Minimálne 1-násobok a maximálne 2-násobok funkčného platu
Najmenej 2 a menej ako 5 rokov	2-násobok	
Najmenej 5 a menej ako 10 rokov	3-násobok	
Najmenej 10 a menej ako 20 rokov	4-násobok	
Najmenej 20 rokov	5-násobok	

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného



dôchodku pred skončením pracovného 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. 1,2 ZP, a v zmysle KZVS na rok 2015 a v súlade s § 13b ZVPVZ v sume najmenej dvoch funkčných plátov zamestnanca, maximálne však v celkovej výške štvornásobku jeho funkčného platu. Pri rozhodovaní o počte funkčných plátov zamestnávateľ zohľadní hlavne počet odpracovaných rokov na STU nasledovne:

<b>Trvanie pracovného pomeru</b>	<b>Odchodné podľa ZP § 76a</b>	<b>Podľa KZ – nad rámec ZP – funkčný plat</b>
Menej ako 20 rokov	1 funkčný plat	Minimálne 1-násobok
Najmenej 20 a menej ako 30 rokov		Minimálne 2-násobok
Najmenej 30 rokov		3-násobok

(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 a súhlase výboru 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) Zákonníka práce dohodli, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch alebo nad dva roky je na STU možné u pracujúcich dôchodcov a pri pracovnom zaradení: plavčík, vrátnik, strážnik, upratovačka, telefonista, murár, inštalatér, elektrikár, maliar a natierač, zámočník, stolár, montér výťahov, šatniar, skladník, manipulačný robotník, technický pracovník, sústružník, pomocný pracovník v prevádzkovej jednotke, kuchár, operátor VS, pracovník technickej obsluhy a údržby VS, pracovník pre organizačné a ekonomické činnosti, knihovník, pracovník pre edičnú a publikačnú činnosť, pracovník pre verejné obstarávanie a administráciu projektov a ďalšie pracovné miesta zabezpečujúce neakademické činnosti po prerokovaní a s písomným súhlasom odborovej organizácie alebo zamestnaneckej rady na príslušnej súčasti STU.

(6) 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 doručeníu 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).

(7) 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 poskytne náhradu príjmu zamestnancovi v nasledovnej výške:

- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 40 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a
- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

(8) 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 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 pracovnoprávných 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 pracovnoprávných 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 BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov 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, bod 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 vyšetruje 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 lekárničiek 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 lekárskejších prehliadkach.

(4) 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.

## **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 dodatku tejto KZ.

#### **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 vo vlastných zariadeniach počas celého roka s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Túto povinnosť si zamestnávateľ môže splniť vo vzťahu k zamestnancom pracujúcim v druhej a tretej zmene a v ďalších odôvodnených prípadoch poskytovaním gastrolístkov. Ak zamestnanec na základe potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zabezpečovaný zamestnávateľom, poskytne mu zamestnávateľ gastrolístky. V prípade, ak sa stravovacie zariadenie zamestnávateľa nenachádza v budove súčasti STU, alebo v jej blízkosti, je možné dohodnúť alternatívu stravovania vo forme gastrolístkov v špecifickom doplnku tejto KZ. Hodnota gastrolístka pre všetky súčasti STU je 3,20 €.

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

(2) 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 gastrolístky. V Špecifickom doplnku KZ STU 2015 možno znenie tohto bodu upraviť.

(3) Zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie zamestnancov zo svojho rozpočtu sumou vo výške 55%:

a) z celkovej ceny jedla bez DPH, ktorú zamestnanec odobral v jedálňach STU za celý mesiac, maximálne však zo sumy, ktorá sa bude rovnať súčtinu odpracovaných zmien a stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

b) z ceny gastrolístka, a to na taký počet gastrolístkov, na aký si zamestnanec uplatnil v danom mesiaci nárok, maximálne však na počet, ktorý zodpovedá počtu odpracovaných zmien v mesiaci.

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

(5) 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.

(6) 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 (3) z mimodotačných prostriedkov.

## **F. Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie 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 prehĺbovaní 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 plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

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 v znení neskorších predpisov. Ak je na súčasti STU zriadená sociálna komisia, je jej členom aj zástupca zamestnancov, ktorého stanovisko reprezentuje stanovisko príslušnej odborovej organizácie.

(3) Doplnkové dôchodkové sporenie

- a) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
- b) Výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové poistenie, alebo 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 2015 a je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinná dňom nasledujúcim po dni zverejnenia v CRZ Úradu vlády SR. 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

prof. Ing. Robert Redhammer, PhD.  
rektor STU

## **ZÁSADY TVORBY A POUŽITIA PROSTRIEDKOV SOCIÁLNEHO FONDU**

Podľa zákona Národnej rady SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde 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 2015. Nadobúdajú platnosť dňom podpísania KZ a platia do podpisu novej KZ.

(2) Súčasťou týchto zásad je rozpočet peňažných prostriedkov na rok 2015 každej fakulty a Rektorátu STU.

(3) Rozpočet sociálneho fondu na rok 2015 je súčasťou finančného krytia sociálneho programu zamestnávateľa na rok 2015, 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 plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Základom na určenie mesačného prídeltu do fondu je súhrn hrubých plátov 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) Zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie zamestnancov zo Sociálneho fondu sumou 0,45 € za každú odpracovanú zmenu a odobrané jedlo nasledovne:

a) pri stravovaní v jedálňach STU bude tento príspevok priznávaný denne podľa počtu odobraných jedál za daný deň. Za jedno odobrané jedlo v daný deň sa považuje 1 menu alebo skladané jedlo v hodnote od 0,01 € do hodnoty, ktorá zodpovedá stravnému poskytovanému pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (od 1.11.2014 je to suma 4,20 €).

Jeho výška za daný deň bude súčinom sumy príspevku zo Sociálneho fondu rovnajúcej sa 0,45 € a počtu odobraných jedál v danom dni. V prípade, že si zamestnanec odoberie v daný deň jedlo v celkovej výške nižšej ako 1,00 €, tento príspevok mu bude priznaný maximálne v takej výške, aby suma, ktorú má zamestnanec uhradiť za odobratú stravu za daný deň nebola po odpočítaní príspevkov zamestnávateľa na stravovanie (príspevok zamestnávateľa 55% z ceny jedla a príspevok zamestnávateľa zo Sociálneho fondu) záporná.

Tento príspevok bude prepočítaný na konci mesiaca (po nahratí dochádzky do stravovacieho systému Kredit) a jeho mesačný počet bude súčtom denne priznaných príspevkov, maximálne však v takom počte, ktorý sa rovná počtu odpracovaných zmien.

b) pri gastrolístkoch bude tento príspevok priznaný na taký počet gastrolístkov, na aký si zamestnanec uplatnil nárok, maximálne však na počet, ktorý zodpovedá počtu odpracovaných zmien za daný mesiac.

(2) 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.

(3) 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) v sociálnej núdzi do výšky 700,- €,

b) pri narodení dieťaťa do výšky 700,- €

c) pri uzavretí prvého manželstva do výšky 700,- €,

d) pri osamostatnení sa a s tým súvisiacou kúpou a rekonštrukciou bytu, stavbou a rekonštrukciou rodinného domu vo vlastníctve zamestnanca, a pod. do výšky 700,- €. 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.

(4) Príspevok na detskú rekreáciu

Zamestnávateľ môže poskytnúť na základe rozhodnutia odborovej organizácie alebo zamestnaneckej rady najviac jedenkrát ročne príspevok zamestnancovi STU na rekreáciu jeho dieťaťa do veku 15 rokov (detský tábor) do výšky 50 % pobytových nákladov, najviac však do výšky 50,- € na základe predloženého potvrdenia o zaplatení pobytu v detskom tábore v čase prázdnin.

(5) Príspevok v sociálnej núdzi v dôsledku živelnej pohromy

Zamestnávateľ môže poskytnúť na základe rozhodnutia odborovej organizácie alebo zamestnaneckej rady zamestnancovi v sociálnej núdzi v dôsledku živelnej pohromy (povodeň, požiar, zemetrasenie a pod.) príspevok do výšky 1 000,- €. Príloha k žiadosti o príspevok obsahuje potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody, a ostatné doklady preukazujúce škodu a vzťah žiadateľa k predmetu postihnutému živelnou pohromou.

(6) Príspevok v sociálnej núdzi v dôsledku mimoriadne závažných okolností

Zamestnávateľ môže poskytnúť na základe rozhodnutia 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 2014 (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.

(7) 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 do výšky 35,- €.

(8) 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 2x do roka; 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.

(9) 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 70,- € 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.

(10) Príspevok na zdravotnú starostlivosť  
Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na ustanovenú pracovnú dobu príspevok na zdravotnú starostlivosť poskytnutú v súlade so zmluvou o zabezpečení pracovnej zdravotnej služby nad rámec vlastnej pracovnej zdravotnej služby (mimo povinných zdravotných prehliadok) v rozsahu max. 200,- € na pokrytie maximálne 50 % nákladov na zdravotnú starostlivosť zamestnanca STU ročne.  
V prípade vyčerpania prostriedkov sociálneho fondu z dôvodu zabezpečenia zdravotnej starostlivosti v zmysle tohto doplnku zabezpečí zamestnávateľ potrebné finančné prostriedky mimoriadnou dotáciou sociálneho fondu tak, aby neutrpelo účelné využitie sociálneho fondu dohodnuté kolektívnou zmluvou.

(11) 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 a rehabilitačnú starostlivosť. 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.

(12) 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.

(13) 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.

(14) Zamestnanec si môže požiadať o príspevok zo sociálneho fondu do 3 mesiacov od špecifikovanej udalosti, ak bol po celú dobu zamestnancom STU. Ku žiadosti treba predložiť kópie potrebných dokladov preukazujúcich vzniknutý nárok.

(15) Zamestnávateľ prispeje zo sociálneho fondu na úhradu nákladov UOO STU vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných 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.

(16) Jednotlivé súčasti STU ako zamestnávateľ prispievajú 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 (15) a (16) 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.

(17) O ďalších možnostiach použitia prostriedkov sociálneho fondu môžu rozhodnúť dekáni fakúlt, resp. kvestor v spolupráci s príslušnou odborovou organizáciou resp. zamestnaneckou radou.

(18) 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. 3, 4, 5, 6, 10, 11, 12 a 13 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. 3, 4, 5, 6, 10, 11, 12 a 13 bude posudzované najneskôr do 30.11. 2015. 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.

(19) Nevyčerpaný zostatok SF k 30.11.2015 bude vyplatený zamestnancom, ktorí boli v pracovnom pomere s STU po celý kalendárny rok, rovnakým dielom, najneskôr vo výplatnom termíne za december 2015, 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.  
Príspevok bude vyplatený zamestnancom, ktorí sú k 30.11.2015 v pracovnom pomere a v evidenčnom stave.

Bratislava,

## **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.

(2) Zamestnávateľ prispieva na DDS tým zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú zamestnaneckú zmluvu s niektorou DDS. Ak k uzavretiu zamestnaneckej zmluvy dôjde v priebehu roka, zamestnávateľ poskytuje príspevok od toho mesiaca, v ktorom bola zamestnanecká 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 maximálne 2 % zo zúčtovaného funkčného platu zamestnanca vrátane náhrad platu.

(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 učtáreň.

Bratislava,