

PREŠOVSKÁ UNIVERZITA V PREŠOVE

**Kolektívna zmluva
na rok 2025**

Kolektívna zmluva na rok 2025

Zmluvné strany:

1. Rada základných organizácií odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Prešovskej univerzite v Prešove
Ul. 17. novembra 15, 080 01 Prešov
zastúpená: Mgr. Ján Mikluš, predseda
(ďalej len „odborová organizácia“)

a

2. Prešovská univerzita v Prešove
Ul. 17. novembra 15, 080 01 Prešov
zastúpená: Dr. h. c. prof. PhDr. Peter Kónya, PhD., rektor
(ďalej len „zamestnávateľ“)

uzavreli v súlade s § 231 Zákonníka práce, zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa túto

kolektívnu zmluvu

Prvá časť Základné ustanovenia

Čl. 1

Úvodné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Cieľom je zabezpečiť sociálno-ekonomický rozvoj zamestnávateľa, pracovné a sociálne potreby a záujmy zamestnancov, zlepšovať ich pracovné podmienky a životné podmienky, ktoré sú predpokladom riadneho výkonu práce a smerujú k úspešnému napĺňaniu poslania a hlavných úloh zamestnávateľa.

2. Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany. Je záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas bez ohľadu na ich príslušnosť k odborovej organizácii. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na bývalých zamestnancov sa kolektívna zmluva vzťahuje v rozsahu vymedzenom v tejto zmluve.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať a plniť ustanovenia kolektívnej zmluvy s cieľom zachovávať sociálny mier.

Čl. 2

Postavenie odborovej organizácie

1. Odborová organizácia je právnickou osobou, má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Rady základných organizácií odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Prešovskej univerzite v Prešove.
2. Odborová organizácia je v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov oprávnená vystupovať v právnych vzťahoch. Predseda rady je splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzavretie kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ uznáva ako svojho zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy nebudú spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Druhá časť

Kolektívne vzťahy, práva a záväzky zmluvných strán

Čl. 3

Zákaz diskriminácie

1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu kolektívnej zmluvy a ostatnej svojej činnosti nebudú obmedzovať práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov a priamo alebo nepriamo ich diskriminovať a obmedzovať na ich právach z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Čl. 4

Spolurozhodovanie

1. Spolurozhodovanie je vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, pri ktorom na realizáciu určitého právneho úkonu alebo na prijatie opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo dohoda s ňou.
2. Zamestnávateľ je povinný vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v týchto prípadoch:
 - a) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členmi odborového orgánu, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 Zákonníka práce),
 - b) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§84 Zákonníka práce a § 12 zákona o výkone práce vo verejnom záujme),
 - c) vydanie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 Zákonníka práce),
 - d) prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 Zákonníka práce),
 - e) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 Zákonníka práce),
 - f) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§87 ods. 1 a 2 Zákonníka práce),
 - g) určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 Zákonníka práce),
 - h) určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 Zákonníka práce),
 - i) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 Zákonníka práce),
 - j) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 Zákonníka práce),
 - k) tvorbu, výšku a použitie príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom,
 - l) zavedenie konta pracovného času (§87a Zákonníka práce),
 - m) nepretržitý odpočinok v týždni (§ 93 ods. 3,4 a 5 Zákonníka práce).
3. Dohoda alebo súhlas odborovej organizácie, resp. zamietnutie v predmetnej veci, musia byť potvrdené zmluvnými stranami alebo písomným vyjadrením do desiatich pracovných dní od obdržania žiadosti zamestnávateľa. V odôvodnených prípadoch môže zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodnúť inú lehotu.

Čl. 5

Prerokovanie

1. Prerokovaním je výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci s dostatočným časovým predstihom tak, aby sa zohľadnilo aj stanovisko odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - a) opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 Zákonníka práce),

- b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),
 - c) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 Zákonníka práce),
 - d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 Zákonníka práce),
 - e) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 Zákonníka práce),
 - f) organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 Zákonníka práce),
 - g) stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky a prekážok v práci [§ 152 ods. 8 písm. a) Zákonníka práce],
 - h) rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie [§ 152 ods. 8 písm. c) Zákonníka práce],
 - i) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 Zákonníka práce),
 - j) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 159 ods. 4 Zákonníka práce),
 - k) požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca, ak presahuje 50,00 EUR (§ 191 ods. 4 Zákonníka práce),
 - l) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 Zákonníka práce),
 - m) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť [§ 237 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce],
 - n) zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia [§ 237 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce],
 - o) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach [§ 237 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce],
 - p) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa [§ 237 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce],
 - q) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov [§ 237 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce],
 - r) dočasné prerušenie výkonu práce (§141a Zákonníka práce),
 - s) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 Zákonníka práce).
3. Na účely uvedené v bode 2 zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a podklady. V prípade, že odborová organizácia nedá vyjadrenie do desiatich pracovných dní od doručenia žiadosti zamestnávateľom, platí, že k prerokovaniu došlo, ak zákon neupravuje inú lehotu.

Čl. 6

Právo na informácie

1. Informovaním je ústna informácia alebo písomné odovzdanie podkladov odborovej organizácii, ktoré sú potrebné na uplatňovanie práv odborov, vyplývajúcich zo zákona a z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
 - a) o platobnej neschopnosti, a to do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 Zákonníka práce),

- b) ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým o
 - ba) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - bb) dôvodoch prechodu,
 - bc) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - bd) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 Zákonníka práce),
 - c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz polročne (§ 47 ods. 4 Zákonníka práce),
 - d) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 Zákonníka práce),
 - e) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 Zákonníka práce),
 - f) pri hromadnom prepúšťaní o
 - fa) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - fb) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - fc) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - fd) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - fe) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),
 - g) o výsledkoch prerokovania hromadného prepúšťania (§73 ods.4 písm. b).
3. Zamestnávateľ môže zo závažných dôvodov odmietnuť poskytnutie tých informácií o svojej hospodárskej a finančnej situácii, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa.
 4. Odborová organizácia je povinná predložiť zamestnávateľovi zoznam členov odborových orgánov, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom a oboznámiť zamestnávateľa s každou zmenou svojho organizačného členenia, zmenou rozdelenia kompetencií medzi jednotlivými orgánmi odborovej organizácie a predložiť zamestnávateľovi na jeho požiadanie základné dokumenty odborovej organizácie (zaregistrované stanovy na Ministerstve vnútra).

Čl. 7

Kontrolná činnosť

1. Právo odborovej organizácie na kontrolu znamená, že zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii všetky podklady potrebné na kontrolu v oblastiach podľa bodu 2, zabezpečí účasť svojho zástupcu, umožní vstup členom odborovej organizácie do všetkých priestorov, v ktorých je to na uskutočnenie kontroly potrebné.
2. Odborová organizácia má právo na kontrolu:
 - a) v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy,
 - b) v oblasti závodného stravovania,
 - c) v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
3. Odborová organizácia bude o plánovanej kontrole, jej rozsahu a potrebnej súčinnosti informovať zamestnávateľa najmenej päť pracovných dní vopred. Kontrolu môžu vykonať

členovia odborovej organizácie len na základe písomného poverenie odborovej organizácie.

4. Odborová organizácia prerokuje výsledky kontroly so zamestnávateľom v lehote pätnásť pracovných dní po skončení kontroly. Odborová organizácia je oprávnená vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
5. O nedostatkoch zistených pri kontrole podľa bodu 2 písm. c) vypracuje Odborová organizácia protokol. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.
6. Kontrola dodržiavania mzdových predpisov je spätá s ochranou osobných údajov zamestnanca. Medzi chránené údaje patrí výška platu, aj výška odmien zamestnanca, preto ku kontrole platových náležitostí musí byť daný súhlas každého zamestnanca.

Čl. 8

Vzájomné práva a záväzky

1. Zamestnávateľ uznáva právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať volené odborové funkcie a zaväzuje sa tieto práva rešpektovať v rozsahu danom zákonom a touto kolektívnou zmluvou.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety a kritické pripomienky, ani za činnosť vyplývajúcu z odborovej funkcie. Volení funkcionári odborovej organizácie na všetkých stupňoch, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom, majú zvýšenú ochranu podľa Zákonníka práce.
3. Zmluvné strany sa budú podľa potreby vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným vnútorným predpisom.
4. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na výkon funkcie v odborovej organizácii alebo na účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu pracovné voľno v súlade s ustanovením § 136 ods. 1 v spojení s § 137 ods. 5 písm. c) a e) a § 138 ods. 1 Zákonníka práce.
5. Na splnenie povinností vyplývajúcich z ustanovenia § 240 ods. 5 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť odborovej organizácii najmä:
 - a) pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie miestnosť s technickým (výpočtovej a rozmnožovacej techniky) a materiálnym vybavením a bude uhrádzať náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou a zabezpečí pripojenie počítačov Rady a výborov základných organizácií na internet,
 - b) vhodnú zasadaciu miestnosť na výročné schôdze, konferencie, vzdelávanie odborárov a na slávnostné akcie spojené s ocenením práce zamestnancov,
 - c) priestor na zverejňovanie informácií o kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a o činnosti odborovej organizácie (úradná výveska, internetová stránka),
 - d) ďalšie materiálne a organizačné zabezpečenie po dohode predsedu rady a kvestora.

6. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny mier. O okolnostiach vedúcich k porušeniu sociálneho mieru je povinná bez zbytočného odkladu informovať zamestnávateľa.
7. Odborová organizácia bude pozývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa a za účelom hodnotenia plnenia záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ bude pozývať zástupcu odborovej organizácie na zasadnutia kolégia rektora alebo kolégia dekana.

Čl. 9

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívne spory sú spory o uzavretie kolektívnej zmluvy, spory o uzavretie dodatkov ku kolektívnej zmluve a spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak dôjde ku kolektívnemu sporu a tento nevyriešia vzájomným rokovaním do 30 dní od jeho vzniku, požiadajú o riešenie kolektívneho sporu sprostredkovateľa zapísaného v zozname sprostredkovateľov. V prípade neúspešného konania pred sprostredkovateľom, zmluvné strany po vzájomnej dohode požiadajú o rozhodnutie v spore rozhodcu.
3. Náklady spojené s konaním pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom uhrádza každá zo zmluvných strán jednou polovicou.

Čl. 10

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

1. Písomné sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo plnenia záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy, a z nich vyplývajúce nároky jednotlivých zamestnancov rieši nadriadený zamestnanec sťažovateľa a príslušný odborový orgán.
2. Ak nedôjde k vybaveniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 15 pracovných dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, oznámi nadriadený zamestnanec túto skutočnosť sťažovateľovi a postúpi spor komisii na to osobitne zriadenej.
3. Komisia zriadená podľa bodu 2 má najmenej štyroch členov, obidve zmluvné strany majú v komisii vždy rovnaký počet zástupcov. Sťažnosť alebo spor sa považuje za vyriešený, ak za prijatie rozhodnutia komisie hlasuje viac ako polovica členov komisie.
4. Postupom podľa bodov 1 až 3 nie je dotknuté právo zamestnanca vymáhať si tieto nároky súdnou cestou.

Tretia časť

Starostlivosť o zamestnancov

Čl. 11

Pracovný čas

1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca, bez prestávky na odpočinok a jedenie, je 37 a ½ hodiny, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke je 35 hodín.
2. Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, poskytne zamestnávateľ prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút tak, aby táto prestávka nebola na začiatku a na konci zmeny. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude považovať za porušenie pracovnej disciplíny, ak zamestnanec prekročí stanovenú prestávku na odpočinok a jedenie z dôvodu vzdialenosti stravovacieho zariadenia, za predpokladu, že si zamestnanec čas presahujúci 45 minút nadpracuje.
4. Podmienky uplatňovania pružného pracovného času sú upravené v Zásadách uplatňovania pružného pracovného času, ktoré sú účinné od 1. januára 2012.
5. Pracovný pomer na určitú dobu je možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť do dvoch rokov alebo nad dva roky so zamestnancami prijatými:
 - a) na vykonávanie prác súvisiacich s čerpaním finančných prostriedkov zo štrukturálnych fondov Európskej únie,
 - b) na vykonávanie činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce u poberateľov starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku,
 - c) zaradenými na účelových zariadeniach (Lodenica Zemplínska Šírava)
6. V súlade s ustanovením § 87 Zákonníka práce je rozvrhnutý pracovný čas nerovnomerne pre tieto kategórie zamestnancov:
 - a) vysokoškolskí učitelia v období výcvikových kurzov,
 - b) kuriči.
7. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na vyšetrenie alebo ošetrenie v zdravotníckom zariadení alebo na sprevádzanie z dôvodov podľa § 141 ods. 2 písm. c/ zákonníka práce na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na jeden deň, ak tak bude uvedené na lekárskom potvrdení. Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

Čl. 12

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. 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 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. V mesiacoch júl a august sú vysokoškolskí učitelia povinní vyčerpať najmenej päť týždňov dovolenky a ostatní zamestnanci najmenej dva týždne dovolenky.
3. V odôvodnených prípadoch, ak si zamestnanec nebude môcť vyčerpať dovolenku z vážnych dôvodov do konca príslušného kalendárneho roka, určí vedúci zamestnanec, po prerokovaní so zamestnancom, čerpanie zostatku dovolenky tak, aby bola vyčerpaná do konca júna nasledujúceho roka, najviac však v rozsahu 5 pracovných dní.
4. Dekani fakúlt, riaditelia celouniverzitných pracovísk a vedúci zamestnanci môžu v odôvodnených prípadoch po prerokovaní so svojim nadriadeným, čerpať zostatok dovolenky tak, aby bola vyčerpaná do konca júna nasledujúceho roka, aj nad rámec 5 pracovných dní.
5. V prípade čerpania pol dňovej dovolenky sa pri dennej dĺžke pracovného času v trvaní 7,5 hodiny určuje, že na pol dňa dovolenky pripadá 3,75 hodiny. Po schválení pol dňovej dovolenky vedúcim pracovníkom, je zamestnanec povinný opustiť pracovisko po odpracovaní 3,75 hodiny pracovného času. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať pol dňovú dovolenku v celkovej dĺžke maximálne 2 pracovné dni v roku.

Čl. 13

Odstupné a odchodné a dočasná pracovná neschopnosť

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, a pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné nad rámec §76a ods.1 Zákonníka práce a podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa takto:
 - a) do 25 rokov- vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca
 - b) od 25 rokov vo výške troch funkčných plátov zamestnanca
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu.
3. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2025, zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods.3 písm. c) Zákonníka práce, po vyčerpaní najmenej 50 %

dovolenky za príslušný kalendárny rok, jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

4. 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 vo výške:
 - a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 30 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a
 - b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 65 % denného vymeriavacieho základu.
5. V súlade s § 63 ods. 3 Zákonníka práce sa zmluvné strany dohodli na týchto podmienkach plnenia povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce:
 - a) vysokoškolskému učiteľovi, výskumnému pracovníkovi a umeleckému pracovníkovi je zamestnávateľ povinný ponúknuť možnosť prihlásiť sa do výberového konania na voľné pracovné miesto vysokoškolského učiteľa, na ktoré spĺňa kvalifikačné predpoklady ustanovené zákonom o vysokých školách a v súlade s platným opatrením rektora- Riadenie ľudských zdrojov – Personálna práca.
 - b) vedúcemu zamestnancovi, administratívne zamestnancovi a odbornému zamestnancovi je zamestnávateľ povinný ponúknuť voľné pracovné miesto, ktoré zodpovedá jeho vzdelaniu, praxi a schopnostiam,
 - c) zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce je zamestnávateľ povinný ponúknuť voľné pracovné miesto, na ktoré spĺňa kvalifikačné predpoklady, ak sú určené, a ktoré zodpovedajú jeho schopnostiam a zručnostiam.

Čl. 14

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa všetci zamestnanci pred založením pracovného pomeru podrobili vstupnej lekárskej prehliadke.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť lekárske prehliadky v súlade so zákonom č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov a zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Čl. 15

Stravovanie

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom iba za nimi skutočne odpracované pracovné zmeny. Zamestnávateľ umožní zamestnancom poberanie elektronických stravných lístkov DOXX v počte 10 kusov za príslušný kalendárny mesiac.
3. Zamestnávateľ zabezpečí náhradné stravovanie počas odstavenia prevádzky v Študentskom domove a jedálni Prešovskej univerzity v Prešove (ďalej len „študentská jedáleň“) a v kňazských seminároch z dôvodu čerpania dovolení, stravovanie pre zamestnancov diétného stravovania na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára a pre ďalších zamestnancov z prevádzkových dôvodov v inom stravovacom zariadení alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby.
4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v súlade s § 152 ods. 3 a 4 Zákonníka práce a Zásadami tvorby a použitia sociálneho fondu.
5. Dôchodcom, bývalým zamestnancom, ktorí do dôchodku odišli ako zamestnanci zamestnávateľa, umožní zamestnávateľ stravovanie v študentskej jedálni a v kňazských seminároch v hodnote stravného lístka pre zamestnancov, bez príspevkov zamestnávateľa.

Čl. 16

Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu v záujme zamestnancov aj zamestnávateľa v súlade s § 140, 153 až 155 Zákonníka práce v rámci svojich ekonomických možností.
2. Zamestnávateľ môže vysielat' zamestnancov v záujme zvyšovania ich kvalifikácie na odborné stáže, študijné zahraničné a domáce pobyty, kongresy a konferencie so zameraním na zvyšovanie odbornej spôsobilosti, ak to umožnia pridelené finančné prostriedky. Pri zahraničných študijných pobytoch poskytne zamestnancovi v kalendárnom roku pracovné voľno s náhradou platu najviac za obdobie jedného mesiaca. Na dlhšie obdobie poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady platu v súlade so Zákonníkom práce.

Čl. 17

Rekreačná starostlivosť, športová a kultúrna činnosť

1. Zamestnávateľ zabezpečí prevádzku vlastných rekreačných zariadení tak, aby mohli slúžiť na rekreáciu zamestnancov a ich rodinných príslušníkov za poplatky v súlade s platným cenníkom.

2. Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov a odborovú organizáciu o spôsobe a výške finančnej úhrady za využívanie rekreačných zariadení.
3. Zamestnávateľ poskytne možnosť využívania bazénu a sauny v presne vymedzenom čase zamestnancom za podmienky, že zamestnanec uhradí v najbližšom výplatnom termíne formou zrážky zo mzdy sumu zodpovedajúcu dani z pridanej hodnoty v zmysle platnej legislatívy. Rodinní príslušníci (manžel, manželka a nezaopatrené deti) a dôchodcovia bývalí zamestnanci, ktorí do dôchodku odišli ako zamestnanci zamestnávateľa, môžu využívať bazén za poplatky v súlade s platným cenníkom.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancom využívať tenisové kurty a iné športové priestory. Každé športovisko zverejní na začiatku kalendárneho roka cenník poskytovaných služieb a organizačné zabezpečenie.
5. Zamestnávateľ umožní zamestnancom univerzity dva dni v týždni v presne vymedzenom čase bezplatný vstup do posilňovne.
6. Zamestnávateľ umožní zamestnancom univerzity v presne vymedzenom čase bezplatný vstup do telocvične (17. novembra č. 15).
7. Hnuteľný majetok zamestnávateľa, ktorý komisia schváli na vyradenie, bude cestou celouniverzitného informačného zdroja poskytnutý prednostne zamestnancom zamestnávateľa odplatne v súlade s platnou právnou úpravou.

Čl. 18

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanovením § 146 Zákonníka práce a zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a za tým účelom vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Povinnosti zamestnávateľa podľa bodu 1 sú podrobne upravené v jeho vnútorných predpisoch. Zamestnávateľ zabezpečí, aby s týmito predpismi boli oboznámení všetci zamestnanci, zverejnením na svojej internetovej stránke.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Odborová organizácia bude najmä
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracoviská a zariadenia 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 sám vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Čl. 19

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravujú Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu.
3. O využívaní sociálneho fondu spolurozhoduje so zamestnávateľom odborová organizácia.
4. Zamestnávateľ poskytne štvrťročne písomnú informáciu odborovej organizácii o čerpaní prostriedkov zo sociálneho fondu.
5. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je ako zamestnanecký benefit určený vo výške 20-eur mesačne pre zamestnanca, ktorý má uzatvorenú účastnícku zmluvu, a ktorého príspevok je najmenej 20-eur. Podrobnejšie podmienky poskytovania príspevkov a výška príspevkov odvádzaných doplnkovým dôchodkovým spoločnostiam sú upravené v Zásadách na realizáciu doplnkového dôchodkového sporenia, ktoré sú vnútorným predpisom Prešovskej univerzity v Prešove.
6. Zamestnávateľ spolu s odborovou organizáciou budú hľadať ďalšie možnosti sociálneho zvýhodnenia zamestnancov.

Štvrtá časť Odmeňovanie

Čl. 20

Plat, zaradovanie do platových tried

1. Zamestnávateľ je povinný zaradovať zamestnancov do platových tried a poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu plat, a to v súlade so zákonom 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, Zákonníkom práce, touto kolektívnou zmluvou a platným vnútorným predpisom.

2. Pri prijatí zamestnancov do pracovného pomeru je ich zaradenie do príslušných platových tried a platových stupňov prílohou pracovnej zmluvy. Prílohou pracovnej zmluvy je aj pracovná náplň – popis činností zamestnanca podľa katalógu pracovných činností. Rozhodnutie o určení platu doručí zamestnávateľ zamestnancovi najneskôr do desiatich pracovných dní od uzatvorenia pracovnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ a odborová organizácia dohodli, že v určenom plate zamestnancov zaradených do 7. a vyššej platovej triedy je zohľadnená práca nadčas, a to v rozsahu najviac 60 hodín ročne, u vedúcich zamestnancov v rozsahu najviac 150 hodín ročne.
4. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou bude vykonávať kontroly zaradenia zamestnancov do platových tried. Členom kontrolnej komisie môže byť predseda rady, predsedovia základných organizácii odborového zväzu alebo iný poverený člen odborovej organizácie na fakulte, na ktorej je zaradený.
5. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii informáciu o čerpaní mzdových prostriedkov raz za polrok na porade tajomníkov a prizvaného zástupcu odborovej organizácie.
6. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie a vypláca sa spravidla do 12. dňa v mesiaci. Ak pripadne tento deň na sobotu, nedeľu alebo sviatok, plat sa vyplatí v predchádzajúci deň. Zamestnávateľ zverejní výplatné termíny na celý kalendárny rok.
7. Odborová organizácia bude odporúčať zamestnancom, aby využívali zákonnú možnosť poukazovať plat alebo jeho časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike.

Čl. 21

Odmena

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku odmenu podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa takto:
 - a) do 5 rokov 75 % funkčného platu, najmenej 450,- eur
 - b) nad 5 rokov vo výške funkčného platu, najmenej 750,- eur
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom, ktorí ukončia pracovný pomer v roku 2025 dohodou alebo výpoveďou zo strany zamestnanca a sú v dôchodkovom veku, odmenu z dôvodu kvalitného vykonávania pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce zamestnanca. Poskytnutím odmeny podľa prvej vety nie je dotknutý nárok zamestnancov na poskytnutie odchodného podľa tejto kolektívnej zmluvy.
3. Vo výnimočných prípadoch môže rektor alebo dekan priznať odmenu podľa bodu 1 v plnej výške funkčného platu aj bez dodržania podmienky odpracovanej doby u zamestnávateľa .

Piata časť

Spoločné a záverečné ustanovenia

Čl. 22

Spoločné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy budú vykonávať raz ročne, za celý rok najneskôr do 15. marca nasledujúceho kalendárneho roka.
2. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Návrh na zmenu kolektívnej zmluvy sa označí ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a čísluje sa v poradí, v akom je uzavretý. Zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy rokovať do 30 dní odo dňa doručenia návrhu druhej zmluvnej strane.
3. Akékoľvek zmeny tejto kolektívnej zmluvy sú platné a účinné iba po podpísaní oprávnenými zástupcami obidvoch zmluvných strán.
4. Kolektívna zmluva bude uložená na personálno-právnom útvare a na Rade základných organizácií odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Prešovskej univerzite v Prešove.
5. Zmluvné strany uchovávajú túto kolektívnu zmluvu po dobu piatich rokov od skončenia jej účinnosti.
6. Odborová organizácia oboznámi so znením tejto kolektívnej zmluvy primeraným spôsobom zamestnancov zamestnávateľa, a to do 15 dní od jej podpísania.
7. Zamestnávateľ oboznámi s touto kolektívnou zmluvou novoprijatých zamestnancov pri nástupe do zamestnania v súlade s § 47 ods. 2 Zákonníka práce.

Čl. 23

Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je podpísaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každé má platnosť originálu.
2. Dňom nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca účinnosť Kolektívna zmluva na rok 2024 zo dňa 29.04.2024.
3. Kolektívna zmluva sa uzaviera na obdobie do 31. decembra 2025. V prípade, že do tohto času nebude uzavretá nová kolektívna zmluva, predlžuje sa platnosť a účinnosť tejto kolektívnej zmluvy do uzavretia novej kolektívnej zmluvy, najdlhšie však do 30. apríla 2026, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.

4. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami s účinnosťou od 1.5.2025.

V Prešove 29.04.2025

Mgr. Ján Mikluš
predseda Rady ZO OZ PŠaV pri PU

Dr. h. c. prof. PhDr. Peter Kónya, PhD.
rektor