

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2026

uzavretá v súlade s článkom 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce
č. 154 z roku 1981 o podpore kolektívneho vyjednávanía,
ďalej v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, zákonom
č. 311/2001 Z. z. – Zákonníkom práce, zákonom č. 552/2003 Z. z.
o výkone práce vo verejnom záujme a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi
v znení ich neskorších predpisov.

ZMLUVNÉ STRANY

Technická univerzita vo Zvolene, Ul. T. G. Masaryka 24, 960 01,
IČO 00397 440,

zastúpená štatutárnym orgánom

Dr. h. c. prof. Ing. Rudolfom Kropilom, PhD.

rektorom TU vo Zvolene

(ďalej aj „TU vo Zvolene“ alebo „zamestnávateľ“)

a

Univerzitná odborová organizácia pracovníkov Technickej univerzity vo Zvolene,
Ul. T. G. Masaryka 24, 960 01,
IČO 42189799

zastúpená

doc. Ing. Jánom Kováčom, PhD.

predsedom Rady UOO

(ďalej aj „odborová organizácia“ alebo „UOO“)

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

ČLÁNOK 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Zamestnávateľ a odborová organizácia potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie 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 Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka „KZVS“.

ČLÁNOK 2

Pôsobnosť a ciele kolektívnej zmluvy

1. KZ je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Je záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v pracovnom pomere k zamestnávateľovi, a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom. Táto KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na zamestnancov Vysokoškolského lesníckeho podniku. Na bývalých zamestnancov TU vo Zvolene – dôchodcov sa KZ vzťahuje v rozsahu vymedzenom v konkrétnych článkoch tejto KZ.
2. Cieľom KZ je zabezpečiť práva, oprávnené záujmy a potreby zamestnancov, zlepšovať ich životné a pracovné podmienky a vytvoriť ďalšie podmienky pre ich sociálno-ekonomický rozvoj na TU vo Zvolene.
V súlade s týmto cieľom KZ upravuje:
 - a) individuálne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, predovšetkým nároky zamestnancov alebo iné poskytované plnenia zamestnancom,
 - b) kolektívne vzťahy medzi subjektmi uvedenými v Článku 1, predovšetkým pracovnoprávne, mzdové, sociálne a ďalšie podmienky,
 - c) práva a povinnosti zmluvných strán, t.j. vzájomné vzťahy medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.
3. KZ má charakter normatívneho právneho aktu a pôsobí ako vnútorný právny predpis. Po jej podpísaní zmluvnými stranami pôsobí ako záväzný právny predpis s pôsobnosťou a v rozsahu ods. 1.

4. Nároky, ktoré vznikli z KZ jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú v súlade s ustanovením § 231 ods. 2 Zákonníka práce, tak ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.
5. Kolektívna zmluva je neplatná v rozsahu, v ktorom odporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa a dohodám o spolupráci a vzájomných partnerských vzťahoch uzavretým medzi Ministerstvom školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR a Odborovým zväzom pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

ČLÁNOK 3

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej obsah sa môže meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu. Pri novej kolektívnej zmluve na ďalšie obdobie sa zmluvné strany zaväzujú začať o nej rokovať najmenej dva mesiace pred uplynutím platnosti KZ.

ČLÁNOK 4

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu 5 (päť) rokov od skončenia jej účinnosti.

ČLÁNOK 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Táto kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch origináloch. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto v jednom rovnopise doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia formou zverejnenia textu na webovom sídle UOO, príp. aj inou dohodnutou formou.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi s touto KZ zamestnávateľ v rámci plnenia povinnosti podľa § 47 ods. 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností

ČLÁNOK 6

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru, resp. v prípade rozporu záujmov zmluvných strán, majú právo zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a Čl. 10 Základných zásad ZP.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

ČLÁNOK 7

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku 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.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využijú sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na MPSVR SR, aby rozhodol ich kolektívny spor.

ČLÁNOK 8

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a nárokov z tejto kolektívnej zmluvy na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne a v súlade s príslušnými právnymi predpismi.

ČLÁNOK 9

Podmienky činnosti funkcionárov odborovej organizácie, zabezpečenie činnosti odborovej organizácie a záväzky odborovej organizácie

1. Predseda UOO sa zúčastňuje zasadnutí Kolégia rektora TU vo Zvolene a podľa potreby je prizývaný na zasadnutia vedenia TU vo Zvolene. Predsedovia ZO UOO sa zúčastňujú zasadnutí kolégia dekanov fakúlt, alebo vedenia ostatných organizačných súčastí TU vo Zvolene. Členovia ZO UOO sú informovaní príslušnými predsedami ZO o závažných otázkach a problémoch.
2. Činnosť príslušného odborového orgánu a zástupcov zamestnancov pre BOZP, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce.
3. Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, pracovné voľno s náhradou mzdy podľa ustanovenia § 136 ods. 1 a § 138 ods. 1 ZP, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
4. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie (zasadnutie Rady UOO, výborov ZO a komisií Rady UOO) v zmysle § 240 ods. 5 ZP bezplatne v primeranom rozsahu zasadacie miestnosti UOO s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s jej údržbou a technikou prevádzkou.
5. Funkcionári odborovej organizácie:
 - a) sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak,
 - b) nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní,
 - c) sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho

skončení. Výpoveďou alebo okamžitým skončením môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer s príslušným funkcionárom odborovej organizácie len s predchádzajúcim súhlasom Rady UOO,

- d) rovnaké podmienky činnosti a ochrana podľa predchádzajúcich odsekov sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.
- 6. Odborová organizácia spolupracuje so zamestnávateľom vo veciach efektívneho využívania fondu pracovného času a dodržiavania pracovnej disciplíny, vo veciach uplatňovania úsporných opatrení a v iných postupoch, ktoré zlepšujú hospodársky výsledok zamestnávateľa.

ČLÁNOK 10

Zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

- 1. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Univerzitnej odborovej organizácie.
- 2. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnanca ním vlastnoručne podpísané.

TRETIA ČASŤ

Pracovnoprávne vzťahy, nároky a práva zamestnancov

ČLÁNOK 11

Kolektívne pracovnoprávne vzťahy

- 1. Zamestnávateľ vopred prerokuje s UOO najmä:
 - a) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien a zamestnancov so zdravotným znevýhodnením,
 - b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) opatrenia, ktoré sa týkajú viac ako 10 % zamestnancov organizačnej súčasti TU vo Zvolene,
 - d) opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
 - e) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti,
 - f) opatrenia, ktoré sa týkajú využívania učebno-výcvikových zariadení zamestnávateľa,
 - g) opatrenia na predchádzanie vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolenia a na ochranu zdravia zamestnancov.

2. Na účely uvedené v ods. 1 zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihlíada na jej stanoviská.
3. Zamestnávateľ poskytne UOO rozbor stavu zamestnanosti a prerokuje s ňou vopred opatrenia, ktoré sa týkajú organizačných alebo racionalizačných zmien, v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľnení zo zamestnania, počet a štruktúru týchto zamestnancov a v rámci svojich možností bude zohľadňovať jej stanovisko.
4. Odborová organizácia kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Je oprávnená najmä:
 - a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,
 - b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - e) navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom, povereným kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby podľa osobitných predpisov uplatnili vhodné opatrenia voči všetkým zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy,
 - f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie k tomu, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podala odborová organizácia vykonávajúca túto kontrolu.

ČLÁNOK 12

Individuálne pracovnoprávne vzťahy a podmienky zamestnávania

1. Podľa ustanovenia § 48 ods. 4 písm. d) ZP je ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky možné len z dôvodu: vykonávania prác výskumným pracovníkom s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa alebo s vysokoškolským vzdelaním tretieho stupňa,
 - a) vykonávania prác výskumným pracovníkom s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa alebo s vysokoškolským vzdelaním tretieho stupňa,
 - b) vykonávania administratívnych, odborných, technických a výskumných činností na projektoch,
 - c) vykonávania určených pomocných a manipulačných prác na TU vo Zvolene v špecifických podmienkach pracoviska (práca strážnikov a vrátnikov,

- prevádzka ŠJ, upratovacie práce, remeselné, opravárenské a údržbárske práce, pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu polygrafie – knihár, tlačiar..., iné pomocné a manipulačné práce),
- d) s výskumným pracovníkom možno pracovný pomer dohodnúť na určitú dobu najdlhšie na päť rokov na základe úspešného výberového konania,
 - e) so zamestnancom, ktorý pracuje v rámci projektu, možno pracovný pomer dohodnúť na určitú dobu najdlhšie do doby skončenia projektu.
2. Zamestnávateľ zastúpený rektorom, dekanmi, kvestorom, vedúcimi ostatných organizačných súčastí TU vo Zvolene a zástupcom Oddelenia personalistiky a miezd (ďalej len „OPaM“) za účasti odborovej organizácie zastúpenej jej predsedom a predsedami ZO, prípadne ďalšími poverenými osobami, využijú opatrenia na účely získania pracovných miest pre zamestnancov v produktívnom veku a budú využívať odchody do dôchodku na základe rokovania so zamestnancom a písomným záznamom z tohto rokovania.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil 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 v sume: dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

5. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec zotrvať v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstupného.
6. Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe v súlade s ustanovením § 64 ZP.
7. V rámci ponukovej povinnosti (§ 63 ods. 3 ZP), ak zamestnávateľ dáva výpoveď zamestnancovi, pričom nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh alebo o dôvody uvedené v § 63 ods. 1 písm. e) ZP, zamestnávateľ je povinný ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu, ktorá zodpovedá zdravotnému stavu a dosiahnutému stupňu vzdelania zamestnanca.
8. Zamestnancovi patrí:
 - a) pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení,
 - b) pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
9. Zamestnávateľ podľa § 47 ods. 4 ZP, bude predkladať odborovej organizácii správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch dvakrát ročne (stav k 30. 06. a k 31. 12.).
10. Zamestnávateľ bude písomne poskytovať UOO informáciu o nových alebo neobsadených pracovných miestach, o pracovných miestach na určitý čas a operatívne ju zverejní (webstránka, informačné panely, vývesná skrinka).
11. Zamestnávateľ je povinný pravidelne (najmenej raz za rok) prerokúvať s odborovým orgánom a zástupcom zamestnancov na ochranu práce organizáciu práce v noci. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom pracujúcim v noci podmienky z hľadiska BOZP rovnocenné so zamestnancami, ktorí pracujú v dennej zmene.
12. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke, sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne. Zamestnávateľ rozvrhuje týždenný pracovný čas v zásade na päť pracovných dní v týždni pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času.
13. Pracovný čas je stanovený na TU vo Zvolene od 7.00 do 15.00 hod. Zamestnávateľ umožní zamestnancom využívanie pružného pracovného času

v súlade so Zákonníkom práce a Pracovným poriadkom TU vo Zvolene. Začiatok voliteľného pracovného času je od 06.00 do 09.00 hod. a koniec voliteľného času od 14.00 do 20.00 hod. Pevný pracovný čas je na TU vo Zvolene stanovený v čase od 9.00 do 14.00 hod. Pre učiteľov je pevný pracovný čas stanovený aktuálnym rozvrhom a povinnosťami určenými vedúcim katedry alebo ústavu. Začiatok a koniec voliteľného pracovného času pre učiteľov je od 6.00 hod. do 20.00 hod.

14. Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 ZP o jeden týždeň. Dovolenka zamestnanca do 33 rokov veku je päť týždňov, dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov. Dovolenka zamestnanca do 33 rokov, ktorý sa trvalo stará o dieťa, je šesť týždňov. Dovolenka učiteľov, výskumných a umeleckých pracovníkov s najmenej vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa je deväť týždňov.
15. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení, určeného s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu na úrovni ZO tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
16. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať najviac desať dní nevyčerpanej dovolenky najdlhšie do konca júna (30. 06.) nasledujúceho kalendárneho roka. Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčil jej čerpanie z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ umožní čerpanie dovolenky do konca nasledujúceho kalendárneho roka.
17. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 111 ods. 2 ZP po dohode s odborovou organizáciou určuje čerpanie hromadnej dovolenky na dni

22. 12. 2026 – 31. 12. 2026, t. j. 6 (šesť) pracovných dní
02. 01. 2027 – 05. 01. 2027, t. j. 2 (dva) pracovné dni

s výnimkou zamestnancov, ktorí zabezpečujú nepretržitú prevádzku, určených zamestnancov Rektorátu, ktorí zabezpečujú ukončenie hospodárskeho roka a určených zamestnancov, ktorí zabezpečujú hygienické opatrenia ŠJ.

18. Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch (starostlivosť o dieťa, manžela, rodičov alebo iného rodinného príslušníka, zvyšovanie kvalifikácie) poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy v rozsahu najviac 31 po sebe

idúcich kalendárnych dní. O rozsahu pracovného voľna rozhoduje rektor na základe odporúčania vedúceho organizačnej súčasti.

19. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre zvyšovanie a prehlbovanie kvalifikácie podľa ekonomických možností v záujme zamestnancov aj zamestnávateľa v súlade s § 140 a § 153 Zákonníka práce. Zamestnávateľ môže od zamestnanca vyžadovať finančnú spoluúčasť na vzdelávaní. Účasť na vzdelávaní, ktoré je v súlade s potrebou zamestnávateľa, je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.
20. Rektor ustanoví jedného zástupcu odborovej organizácie za člena komisie pri výberovom konaní na obsadenie pracovných miest v súlade so Zásadami výberového konania na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov, pracovných miest výskumných pracovníkov, funkčných miest profesorov a docentov a funkcií vedúcich zamestnancov TU vo Zvolene.
21. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 136 ods. 1 Zákonníka práce poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom TU vo Zvolene na účasť pri reprezentácii športových a kultúrnych podujatí v záujme Technickej univerzity vo Zvolene.
22. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 136 ods. 1 Zákonníka práce poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom TU vo Zvolene, ktorí sú vymenovaní funkcionári: Slovenská asociácia univerzitných športov, Akademické majstrovstvá SR, Svetová letná a zimná univerziáda, Folklórny súbor Poľana – Akademický Zvolen, Akademická Nitra, pri účasti na zasadnutiach a reprezentácii.
23. Zamestnanci majú odo dňa nadobudnutia účinnosti KZ **do 31.12.2026 nárok na dva dni pracovného voľna** podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce; pracovné voľno poskytne zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. Pracovné voľno si zamestnanec uplatní písomne, t. j. vypísaním priepustky, ktorú zamestnancovi schváli príslušný vedúci zamestnanec. V dochádzkovom IS si zamestnanec neprítomnosť v práci vyznačí ako „Pracovné voľno podľa KZ“.

ČLÁNOK 13

Osobitné ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu

1. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní a počas účinnosti opatrení na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadené príslušným orgánom:
 - a) je zamestnávateľ oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,

- b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti,
 - c) organizačné, technické a iné pokyny týkajúce sa práce z domácnosti (Home Office ďalej aj „HO“), ako napr. určenie kategórie zamestnancov, ktorým sa nariaďuje HO, monitoring odpracovaného času a monitoring reálnych výkonov pri HO, stravovanie, zabezpečenie ochrany prenosu dát vrátane upozornenia na možné bezpečnostné riziká, ochranu osobných údajov a ďalšie, zamestnávateľ upraví vo vnútorných predpisoch TU vo Zvolene.
2. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň.
 3. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi čerpanie dovolenky najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku za predchádzajúci kalendárny rok, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.
 4. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia, za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny, alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu sa posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení karanténneho opatrenia alebo izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej práceneschopnosti.
 5. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.
 6. Pracovný pomer vysokoškolského učiteľa uzatvorený na dobu určitú, ktorého dohodnutá doba plynie v čase krízovej situácie, možno bez výberového konania predĺžiť do uplynutia posledného dňa tretieho kalendárneho mesiaca po skončení krízovej situácie.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán v oblasti odmeňovania

ČLÁNOK 14

Platové podmienky

1. Pri zaradovaní zamestnancov do tarifných tried a ich odmeňovaní bude zamestnávateľ postupovať podľa 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, zákona č. 191/2025 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, Nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a doplnení v znení neskorších predpisov a Platového poriadku TU vo Zvolene.
2. Zamestnávateľ poskytne UOO informáciu o ukazovateľoch hospodárenia a čerpania mzdových prostriedkov na TU vo Zvolene podľa fakúlt a ostatných organizačných súčastí. Jedenkrát ročne bude čerpanie mzdových prostriedkov a návrh rozdelenia mzdových prostriedkov TU vo Zvolene na príslušný kalendárny rok prerokované na spoločnom zasadnutí Rady UOO a zástupcov vedenia TU vo Zvolene.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať vypracovaný motivačný systém (kritériá pre priznávanie osobného príplatku a odmien) pre zamestnancov na zvýšenie výkonnosti. S prípadnými zmenami v kritériách motivačného systému oboznámia dekaní a vedúci ostatných organizačných súčastí príslušnú odborovú organizáciu.
4. Zamestnávateľ bude realizovať valorizáciu platových taríf podľa aktuálne platnej legislatívy.

ČLÁNOK 15

Výplata platu

1. Výplata platu sa realizuje jedenkrát mesačne, najneskôr k 12. dňu v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Plat sa poukazuje zamestnancovi na účet, ktorý si osobne určil.
3. Doklad o vyúčtovaní platu bude zamestnancovi poskytovaný elektronicky cez webový portál – informačný systém SAP Sofia.

ČLÁNOK 16

Ďalšie finančné náležitosti

1. Zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí veku 50 a 60 rokov veku poskytne zamestnávateľ odmenu do výšky funkčného platu, pričom zohľadní počet nepretržite odpracovaných rokov na TU vo Zvolene takto:
 - a) do 10 rokov zamestnania na TU vo Zvolene, do výšky $\frac{1}{3}$ funkčného platu,
 - b) od 10 do 20 rokov zamestnania na TU vo Zvolene, do výšky $\frac{1}{2}$ funkčného platu,
 - c) nad 20 rokov zamestnania na TU vo Zvolene, do výšky funkčného platu.Písomný návrh na vyplatenie odmeny zamestnancovi vrátane odôvodnenia výšky odmeny a uvedenia zdroja financovania predkladá príslušný vedúci pracoviska.
2. Zamestnávateľ v rámci prideleného rozpočtu prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie (poistenie) maximálne vo výške 2 % z vymeriavacieho základu zamestnancov.
3. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) zamestnancov bude vo výške 27,00 € mesačne.
4. Ak príspevok zamestnanca na DDS je menej ako 27,00 € mesačne, zamestnávateľ poskytne príspevok na DDS vo výške príspevku zamestnanca.
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi už od prvého dňa PN náhradu príjmu vo výške 75 % denného vymeriavacieho základu v súlade s § 8 ods. 2 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.

PIATA ČASŤ

Sociálny fond a starostlivosť o zamestnancov

ČLÁNOK 17

Tvorba sociálneho fondu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška prídelu do sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a prídelu podľa § 3 ods. 1 písm. a) a písm. b) bod 1 zákona 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 (ďalej len „zákon o sociálnom fonde alebo skratka SF“).
2. Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:
 - a) povinného prídelu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - b) ďalším prídedom vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,

- c) ďalších zdrojov fondu (dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu).

ČLÁNOK 18

Použitie sociálneho fondu

1. Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona o sociálnom fonde, zákona o dani z príjmov a súvisiace právne predpisy.
2. O použití sociálneho fondu spolurozhodujú zamestnávateľ a odborová organizácia podľa Zásad použitia sociálneho fondu (príloha B tejto KZ), ktorých súčasťou sú podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a spôsob preukazovania oprávnených výdavkov zamestnancom.
3. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu k 30. 06. príslušného kalendárneho roka.

ČLÁNOK 19

Ochrana práce a starostlivosť o zamestnancov

1. Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a zákona NR SR 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 uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ďalej je povinný sústavne zaisťovať BOZP a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam. Zamestnávateľ a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany a bezpečnosti zdravia pri práci:
 - a) zamestnávateľ zabezpečí, aby zamestnancom TU vo Zvolene boli pridelené ochranné pracovné prostriedky podľa platných právnych predpisov a normatívu k zabezpečovaniu zákona o BOZP a súvisiacich predpisov v podmienkach TU vo Zvolene a odborová organizácia využije právo kontroly nad spôsobom ich používania a obhospodarovania,
 - b) zamestnávateľ zabezpečí vhodné pracovné podmienky (svetlo, teplo, hygiena, ap.) tak, aby na pracoviskách zodpovedali Nariadeniu vlády č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko v znení neskorších predpisov a zákonu č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,

- c) zamestnávateľ zabezpečí na pracoviskách, kde nie je možné v prípade mimoriadne teplých alebo chladných dní dodržať prípustné mikroklimatické podmienky v súlade s Vyhláškou MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v znení neskorších predpisov, napr. úpravu pracovného času,
- d) zamestnávateľ preukázateľne oboznamuje každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a bezpečnými pracovnými postupmi a overuje ich znalosť, s vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami, ich účinkami na zdravie a s ochranou pred nimi,
- e) zamestnávateľ uskutočňuje v pracovnom čase oboznamovanie, inštruktáž a iné vzdelávanie vrátane praktického tréningu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a protipožiarnej ochrany pre všetkých zamestnancov a zástupcov zamestnancov pre BOZP a PO. Účasť na vzdelávaní v oblasti BOZP a PO patrí k základným povinnostiam zamestnanca.

Pri vykonávaní kontroly dodržiavania zásad BOZP zamestnávateľom u zamestnanca poskytne súčinnosť člen komisie BOZP UOO.

- 2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom preventívne lekárske prehliadky v zmysle zákona o BOZP a zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 3. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 152a Zákonníka práce poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu pre podporu cestovného ruchu SR podľa Zásad pre poskytnutie príspevku, ktoré sú v Prílohe D tejto KZ.
- 4. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 152b Zákonníka práce poskytne zamestnancovi príspevok na športovú činnosť dieťaťa podľa Zásad pre poskytnutie príspevku, ktoré sú v Prílohe E tejto KZ.
- 5. Zamestnávateľ zabezpečí svojim zamestnancom stravovanie v jedálni Študentského domova TU vo Zvolene a bude naň finančne prispievať z prostriedkov TU vo Zvolene vo výške najmenej 55 % hodnoty jedla a zo sociálneho fondu v zmysle Zásad použitia sociálneho fondu (príloha B tejto KZ). Zamestnancom pracujúcim v noci, v dňoch pracovného pokoja, zamestnancom na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov o predpísanej diéte, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie prostredníctvom finančného príspevku na stravovanie v súlade s § 152 ods. 4 až 6 písm. c) ZP. Zamestnanec preukazuje trvanie zdravotných dôvodov raz ročne predložením čestného vyhlásenia k 31. 3. na OPaM.
- 6. Zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, poskytne zamestnávateľ navyše 0,5 finančného príspevku na stravovanie v rámci náhradného stravovania.
- 7. V súlade s § 152 ods. 9 písm. a) ZP zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení – študentská jedáleň aj počas

celodenného vnútrofirémneho vzdelávania a celodennej prekážky v práci. Zamestnávateľ neposkytuje zamestnancom stravovanie počas dočasnej práceneschopnosti a dovolenky.

8. Dôchodcom, bývalým zamestnancom TU vo Zvolene, umožní stravovanie v študentskej jedálni v hodnote ako pre zamestnancov TU vo Zvolene bez príspevkov.
9. Zamestnávateľ bude zabezpečovať dovoz stravy pre zamestnancov Arboréta Borová hora TU vo Zvolene.
10. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pre zamestnancov kuchyne v jedálni ŠD 0,5 litra minerálnej vody za odpracovanú zmenu na jedného zamestnanca.
11. Zamestnávateľ umožní zamestnancom TU vo Zvolene a ich rodinným príslušníkom využívať vybrané služby v učebno-výcvikových zariadeniach a prevádzkach TU vo Zvolene za ceny podľa cenníka, ktorý zverejní zamestnávateľ.
12. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi Technickej univerzity vo Zvolene dopravný prostriedok len v rámci SR takto: do 200 km za náhradu PHM a mzdy vodiča 7,40 € na hodinu v pracovných dňoch, 12,00 € na hodinu počas soboty, nedele a sviatkov. Za najazdené kilometre prevyšujúce 200 km sa bude účtovať jednotná sadzba 0,50 € za km.

ŠIESTA ČASŤ

Záver

ČLÁNOK 20

Záverečné ustanovenia

1. Kontrolu plnenia kolektívnej zmluvy vykonávajú zmluvné strany priebežne.
2. Kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplniť len formou dodatku k tejto kolektívnej zmluve so súhlasom obidvoch zmluvných strán.
3. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť podpisom obidvoch zmluvných strán a je záväzná aj pre prípadných právnych nástupcov zmluvných strán.
4. Táto kolektívna zmluva, ako aj prípadné dodatky k nej sú povinne zverejňované v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády SR (ďalej len „CRZ“) a nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po zverejnení v CRZ.
5. Kolektívna zmluva na rok 2026 platí do účinnosti kolektívnej zmluvy na rok 2027.
6. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v 4 rovnocenných vyhotoveniach, pričom jedno vyhotovenie bude uložené v kancelárii rektora TU vo Zvolene, jedno vyhotovenie u predsedu Rady UOO, jedno vyhotovenie bude uložené na OPaM a jedno vyhotovenie na právnom referáte.

7. Neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú prílohy:
 - A. Rozpočet sociálneho fondu na rok 2026.
 - B. Zásady použitia sociálneho fondu.
 - C. Zásady pre pridelovanie kúpeľnej liečby.
 - D. Zásady pre poskytnutie príspevku na rekreáciu pre podporu cestovného ruchu SR.
 - E. Zásady pre poskytnutie príspevku na športovú činnosť dieťaťa.
8. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli. Súhlas s jej obsahom potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

Vo Zvolene dňa 01. 04. 2026

doc. Ing. Ján Kováč, PhD.
predseda Rady UOO

Dr. h. c. prof. Ing. Rudolf Kropil, PhD.
rektor TU vo Zvolene

PRÍLOHA A

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2026

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu vychádzajú z ustanovení platného zákona o sociálnom fonde.

V zmysle čl. 17 a 18 tejto Kolektívnej zmluvy sa zmluvné strany dohodli na tvorbe a použití prostriedkov sociálneho fondu takto:

Tvorba sociálneho fondu

1.	zostatok prostriedkov sociálneho fondu z roku 2025	18 381,14 €
2.	tvorba SF 1 % podľa § 3 ods. 1 písm. a)	113 120,00 €
3.	tvorba SF 0,25 % podľa čl. 17 ods. 1 písm.b)	28 280,00 €
SPOLU		159 781,14 €

Použitie sociálneho fondu

I.	príspevok na stravovanie zamestnancov	60 000,00 €
II.	príspevok na regeneráciu pracovnej sily	57 200,00 €
	1. kúpeľná liečba, rekreácie	13 000,00 €
	2. individuálny príspevok na regeneráciu PS	44 200,00 €
III.	príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania	3 500,00 €
IV.	príspevok na sociálnu výpomoc a peňažné dávky	8 500,00 €
	1. príspevok pre darcov krvi	3 000,00 €
	2. príspevok pri narodení dieťaťa	1 500,00 €
	3. sociálna výpomoc nenávratná	4 000,00 €
V.	ostatné použitie	25 000,00 €
	1. univerzitné športové, kultúrne a spoločenské podujatia	6 000,00 €
	2. akcie určené deťom zamestnancov	2 000,00 €
	3. akcie organizačných súčastí	7 000,00 €
	4. príspevok pri odchode do dôchodku	10 000,00 €
VI.	príspevok na úhradu nákladov Rady UOO	2 000,00 €
pre účely spracovania analýz a expertíz, alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania		
VII.	rezerva sociálneho fondu	3 581,14 €
SPOLU		159 781,14 €

Pre akcie organizačných súčastí sa príspevok zo SF (7 000,00 €) delí takto:

LF 1 535,00 €, DF 1 560,00 €, FEE 628,00 €, FT 342,00 €, ÚCJ 108,00 €, ÚTVaŠ 82,00 €, CIT 199,00 €, SLDK 251,00 €, ABH 160,00 €, VTU 82,00 €, RE 1 291,00 €, ŠD 537,00 €, ŠJ 225,00 €.

PRÍLOHA B

ZÁSADY POUŽITIA SOCIÁLNEHO FONDU

Zo sociálneho fondu je možné poskytnúť:

1. Príspevok na stravovanie vo výške 0,80 € na jedno hlavné jedlo a odpracovaný deň v príslušnom mesiaci zamestnancom podľa bližšej špecifikácie čl. 19 ods. 6 tejto KZ.
2. Príspevok na kúpeľnú liečbu (KL) a kúpeľno-rehabilitačné pobyty (KRP) podľa Zásad pre pridelovanie kúpeľnej liečby (príloha C tejto KZ).
3. Príspevok zo sociálneho fondu na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok nepresiahol 950,00 € pri celom pracovnom úväzku. Príspevok sa nevypláca zamestnancom, ktorí majú trvalý pobyt vo Zvolene.

vzdialenosť	mesačný príspevok
0 – 13 km	11,00 €
14 – 17 km	17,00 €
18 – 20 km	20,00 €
21 – 25 km	25,00 €
26 – 30 km	30,00 €
31 – 35 km	35,00 €
36 – 40 km	40,00 €
41 – 45 km	45,00 €
46 – 50 km	50,00 €

4. Nárok na príspevok podľa ods. 3 si zamestnanec uplatňuje zaslaním platných cestovných lístkov za jeden pracovný deň (cesta do zamestnania a späť) v listinnej alebo elektronickej podobe na OPaM. Zmeny je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi ihneď. Príspevok sa vypláca mesačne pozadu s primeraným krátením za neprítomnosť v práci. Zamestnancom, ktorí cestujú do zamestnania dvoma rôznymi tarifnými pásmami, sa pri poskytnutí príspevku na dopravu zohľadňuje vyššie tarifné pásmo.
5. Príspevok na sociálnu výpomoc nenávratnú sa poskytuje pri úmrtí zamestnanca vo výške:

a) pri 1 dieťati	250,00 €
b) pri 2 deťoch	400,00 €
c) pri 3 a viac deťoch	600,00 €

Za dieťa v zmysle tohto odseku sa považuje dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky, ako aj dieťa do veku 26 rokov, ktoré sa pripravuje štúdiom na budúce povolanie, prípadne dieťa, ktoré je trvalo práceneschopné pre telesné alebo mentálne znevýhodnenie.

6. Príspevok na sociálnu výpomoc nenávratnú možno poskytnúť zamestnancovi:
 - a) pri živeľnej pohrome alebo inej závažnej – mimoriadnej – udalosti najviac do výšky 300,00 €, a to najviac jedenkrát za príslušný kalendárny rok,
 - b) pri súvislej práceneschopnosti dlhšej ako 3 mesiace vo výške 250,00 €, a to najviac jedenkrát za príslušný kalendárny rok.
7. Príspevok na spoločenské, kultúrno-výchovné, športové, turisticko-poznávacie podujatia organizované TU vo Zvolene a jej organizačnými súčasťami pre zamestnancov TU vo Zvolene a ich rodinných príslušníkov sa poskytuje podľa menovitého zoznamu. Pri akciách (spoločenských posedeniach) ostatných organizačných súčastí podľa Prílohy A bod V. 3 bude príspevok zo SF poskytnutý len pre podujatia organizované v ŠDaJ, resp. prostredníctvom ŠJ, podľa aktuálnej cenovej kalkulácie.
8. Príspevok na ocenenie darcov krvi a zložiek krvi sa poskytuje:
 - a) pri každom odbere krvi alebo zložky krvi po predložení potvrdenia o odbere 50,00 €
 - b) pri získaní bronzovej Janského plakety 70,00 €
 - c) pri získaní striebornej Janského plakety 95,00 €
 - d) pri získaní zlatej Janského plakety 120,00 €
 - e) pri získaní diamantovej Janského plakety 170,00 €
9. Príspevok pri narodení dieťaťa sa poskytuje vo výške 300,00 € po predložení k nahliadnutiu rodného listu dieťaťa. V prípade, že obidvaja rodičia sú zamestnaní na TU vo Zvolene, príspevok sa vypláti len jednému z nich podľa žiadosti a dohody rodičov a v prípade, že sa rodičia nedohodnú, vypláti sa tomu, ktorý z nich sa o dieťa preukázateľne stará. Príspevok za uvedených podmienok sa vypláti aj na právoplatne osvojené dieťa vo veku do troch rokov.
10. Individuálny príspevok určený na regeneráciu pracovnej sily – kultúrne a športové aktivity vo výške 85,00 € bez predloženia dokladov, sa vypláti vo výplate za mesiac október zamestnancovi, ktorý je v evidenčnom stave zamestnancov k termínu 31. 10. a jeho pracovný pomer k tomuto termínu trvá najmenej 6 (šesť) mesiacov.
11. Príspevok pri prvom skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do starobného (invalidného) dôchodku, pri zohľadnení počtu nepretržite odpracovaných rokov na TU vo Zvolene takto:
 - a) nad 20 rokov zamestnania na TU vo Zvolene 750,00 €
 - b) od 10 do 20 rokov zamestnania na TU vo Zvolene 500,00 €
 - c) do 10 rokov zamestnania na TU vo Zvolene 250,00 €

12. Príspevok na rekreáciu môže byť poskytnutý na rekreácie podľa ponuky zverejnenej na stránke UOO (rekreácie ponúkané OZ PŠaV SR, EXOD), zamestnancom TU vo Zvolene a ich rodinným príslušníkom (manžel/ka, druh/družka, dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky alebo dieťa do 26 rokov, ak sa pripravuje štúdiom na budúce povolanie, prípadne dieťa trvalo práceneschopné pre telesné alebo mentálne postihnutie). Príspevky zo sociálneho fondu na rekreáciu môžu byť poskytnuté vo výške 70 % ceny poukazu, najviac však 220,00 € jedenkrát za dva kalendárne roky. Rodinní príslušníci zamestnanca TUZVO, ktorí nie sú zamestnaní na TU vo Zvolene, si hradia skutočné náklady za rekreáciu. Iné výdavky spojené s pobytom na rekreácii, individuálnu dopravu, poistenie ap. si každý účastník hradí sám.
13. Príspevok zo sociálneho fondu u novoprijatých zamestnancov bude priznaný v pomere k odpracovaným mesiacom v príslušnom kalendárnom roku. Príspevok zo SF zamestnancom pri kratšom pracovnom čase sa prepočíta v pomere, ktorý zodpovedá kratšiemu pracovnému času.
14. Všetky príspevky poskytnuté zo sociálneho fondu podliehajú odvodovej a daňovej povinnosti podľa platnej legislatívy.
15. O poskytnutí príspevku zo sociálneho fondu a jeho výške rozhoduje zamestnávateľ po dohode s Radou UOO na základe písomnej žiadosti zamestnanca. Tlačivo žiadosti je k dispozícii na OPaM, v podateľni TU vo Zvolene a na webovom sídle TUZVO.

PRÍLOHA C

ZÁSADY PRE PRIDEĽOVANIE KÚPEĽNEJ LIEČBY

1. Pod kúpeľnou liečbou pre účely tejto kolektívnej zmluvy rozumieme ambulantnú kúpeľnú liečbu, kúpeľnú liečbu pridelenú zdravotnou poisťovňou, kúpeľnú liečbu hradenú samoplatcom a kúpeľno-rehabilitačné pobyty v Slovenských liečebných kúpeľoch v trvaní nepretržite najmenej päť dní.
2. Príspevok na kúpeľnú liečbu môže byť zamestnancovi poskytnutý zo sociálneho fondu jedenkrát za dva kalendárne roky najviac 350,00 € na základe dokladov o zaplatení kúpeľnej liečby zamestnancom. Ak zamestnanec predloží doklady o úhrade za KL v nižšej sume, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok len do výšky uhradenej sumy.
3. Žiadosť o príspevok na kúpeľnú liečbu zamestnanci predkladajú na OPaM najneskôr mesiac po ukončení liečby.
4. Iné výdavky spojené s pobytom na kúpeľnej liečbe, individuálnu dopravu, poistenie ap. si každý účastník hradí sám.

PRÍLOHA D

ZÁSADY PRE POSKYTNUTIE PRÍSPEVKU NA REKREÁCIE PRE PODPORU CESTOVNÉHO RUCHU SR

A. Základné ustanovenia

1. Podľa zákona č. 347/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na základe jeho písomnej žiadosti príspevok na rekreáciu a to v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,00 € za jeden kalendárny rok.
2. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa bodu 1 zníži v pomere, ktorý zodpovedá kratšiemu pracovnému času.
3. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie.
4. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
5. Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa.

B. Oprávnené výdavky

1. Oprávnenými výdavkami sú v zmysle § 152a Zákonníka práce preukázané výdavky zamestnanca alebo rodičov zamestnanca na:
 - a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území SR,
 - b) pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území SR,
 - c) ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území SR, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
 - d) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území SR pre dieťa zamestnanca, ktoré navštevuje ZŠ alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávaním.
2. Oprávnenými výdavkami podľa ods. 1 sú aj preukázané výdavky zamestnanca na manžela zamestnanca, dieťa zamestnanca, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom alebo rodičom zamestnanca zúčastňujú na rekreácii.

3. Oprávnené výdavky sa preukazujú účtovnými dokladmi, ktorými sú faktúra s menami všetkých osôb, ktoré sa rekreácie zúčastnili, počtom prenocovaní, označením služieb a ich cenou a doklad o úhrade. Účtovné doklady sú vyhotovené výlučne rekreačným (ubytovacím) zariadením v SR na meno zamestnanca, resp. s označením zamestnanca, ak sa rekreácie zúčastňuje rodič zamestnanca. Dokladom o úhrade rekreácie sa rozumie bankový prevod z účtu zamestnanca alebo z účtu rodiča zamestnanca, ak výdavky na rekreáciu zamestnanec rodičovi preukázateľne preplatil alebo doklad o úhrade v hotovosti vyhotovený elektronickou registračnou pokladnicou rekreačného zariadenia. Pri úhrade rekreácie z účtu manžela (manželky) zamestnanca, je zamestnanec povinný doložiť čestné vyhlásenie o spoločnom účte manželov v peňažnom ústave.
4. Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky podľa predchádzajúcich odsekov najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením kompletných účtovných dokladov a písomnej žiadosti zamestnanca na OPaM. Súčasťou účtovných dokladov musí byť presné označenie zamestnanca (identifikačné údaje).
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení úplných dokladov a splnení požadovaných podmienok pre príspevok na rekreáciu v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.
6. Príspevok na rekreáciu, ktorá začala v jednom kalendárnom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom kalendárnom roku, bude zamestnávateľ považovať za príspevok na rekreáciu za kalendárny rok, v ktorom sa rekreácia začala.
7. Suma, ktorú poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ako príspevok na rekreáciu, sa nebude zamestnancovi zdaňovať.
8. Zamestnanec a ani zamestnávateľ zo sumy príspevku na rekreáciu neplatia žiadne odvody na zdravotné a sociálne poistenie.
9. Zamestnanec nemá nárok na príspevok na rekreáciu – kúpeľnú liečbu, ktorá mu bola schválená zdravotnou poisťovňou (kúpeľná starostlivosť – indikačnej skupiny typu A alebo B).

PRÍLOHA E

ZÁSADY PRE POSKYTNUTIE PRÍSPEVKU NA ŠPORTOVÚ ČINNOSŤ DIEŤAŤA

1. Podľa § 152b Zákonníka práce poskytne zamestnávateľ zamestnancovi, ktorého pracovný pomer na TU vo Zvolene trvá nepretržite 24 mesiacov, na základe jeho písomnej žiadosti príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,00 € za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca.
2. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na športovú činnosť dieťaťa za kalendárny rok podľa ods. 1 tejto Prílohy E zníži v pomere, ktorý zodpovedá kratšiemu pracovnému úväzku.
3. Oprávnenými výdavkami podľa ods. 1 tejto Prílohy E sú preukázané výdavky zamestnanca na športovú činnosť dieťaťa u oprávnenej osoby, ktorou je výlučne športová organizácia zapísaná v registri právnických osôb v športe podľa osobitného predpisu, ktorá zabezpečuje pre dieťa zamestnanca vykonávanie tejto športovej činnosti pod dohľadom odborne spôsobilého športového odborníka, a to najviac za obdobie kalendárneho roka, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa.
4. Za dieťa sa na účely ods. 1 až 3 považuje vlastné dieťa zamestnanca, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu, dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktoré dovŕšilo najviac 18 rokov veku v kalendárnom roku, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa, a je osobou s príslušnosťou k športovej organizácii podľa osobitného predpisu najmenej počas šiestich mesiacov.
5. Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na športovú činnosť dieťaťa len u jedného zamestnávateľa.
6. Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky na športovú činnosť dieťaťa predložením dokladu do 30 dní od jeho vydania oprávnenou osobou podľa ods. 3, ktorého súčasťou musí byť meno a priezvisko dieťaťa, ktoré vykonáva športovú činnosť, a obdobie, na ktoré sa vzťahuje tento doklad. V prípade splnenia podmienok zamestnávateľ zamestnancovi poskytne príspevok na športovú činnosť dieťaťa po predložení dokladu v najbližšom výplatnom termíne, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

