



Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 26.03.2013 medzi zmluvnými stranami:

**Koordinačnou odborovou radou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri
Univerzite Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Šrobárova 2, 041 80 Košice,
zastúpenou
Ing. Tatianou Bušovou, predsedníčkou KOR,**

splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy
podľa čl.3 ods. 5 stanov základnej organizácie (ďalej len „odborová organizácia“)
na strane jednej

a

**Univerzitou Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Šrobárova 2, 041 80 Košice,
IČO 00397768,
zastúpenou**

**prof. MUDr. Ladislavom Mirossayom, DrSc., rektorom univerzity,
(ďalej „zamestnávateľ“) na strane druhej.**

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zák. č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu v zmysle ust. § 231 a § 232 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
3. V súlade s čl. 23 ods. 1 písm. d) Štatútu UPJŠ v Košiciach fakulty plnia úlohy zamestnávateľa v oblasti uzatvárania, zmeny a zrušovania pracovnoprávných vzťahov zamestnancov organizačne zaradených na fakultách, z čoho vyplýva ich zodpovednosť za plnenie záväzkov a povinností vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy vo vzťahu k zamestnancom a k príslušnej odborovej organizácii.
4. 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 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“ namiesto označenia zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov Zákonník práce, skratka „ZP“, namiesto označenia 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, skratka „553/2003 Z.z.“, namiesto zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, skratka „552/2003 Z.z.“, , namiesto zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov skratka „ZovŠ“.

Článok 2 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná 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. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú tie ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce (§ 52 ZP).
3. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.4.2013 a končí dňom 31.12.2013. V prípade, že k tomuto dňu nedôjde k uzatvoreniu novej KZ, platnosť tejto sa predlžuje do uzatvorenia novej KZ najdlhšie do 31.3.2014.

Článok 3 Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2013. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 4 Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 5 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote do 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ preukázateľným spôsobom do 15 dní od jej podpísania.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 6
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa čl. 3 ods.1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené čl. 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a ústavným zák. č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd ako ústavný zákon Federálneho zhromaždenia Českej a Slovenskej federatívnej republiky, 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 z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 60 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, 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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 8
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť plat zamestnancom raz mesačne najneskôr v desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku. Novoprijatým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní prevziať plat počas pracovnej doby.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomnej dohody so zamestnancom vykonávať zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie vo výške členského príspevku OZ.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku zoznam nových členov odborovej organizácie.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
6. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať

objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi a vnútornými predpismi (pracovným poriadkom) zamestnávateľa tak, aby nebol porušený zákaz diskriminácie aj z uplatňovania nárokov z KZ. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§13 ods. 5 ZP).

Článok 9

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z ust. § 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie Koordinačnej odborovej rade pri UPJŠ v Košiciach poskytnúť:
 - a) priestory v budove LF UPJŠ v Košiciach, Tr. SNP č. 1 , v ktorých bude pôsobiť
 - b) jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia, počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia,
 - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
 - d) veľkú zasadaciu miestnosť na svoj náklad na zasadnutia odborových orgánov – výročnej schôdze a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
 - e) vybavenie potrebnou výpočtovou technikou, tlačiarňou a kopírovacím zariadením,
 - f) priestory, vrátane elektronických, na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
 - g) osobné motorové vozidlo v zmysle vnútorného predpisu upravujúceho zásady na poskytovanie motorových vozidiel v prípade potreby pre odborový zväz ,
 - h) priestory na prácu výboru ZO v budove LF UPJŠ v Košiciach, Tr. SNP č. 1, Košice pre ZO OZ LF UPJŠ a priestory v budove PF UPJŠ v Košiciach na Moyzesovej č. 11, Košice pre ZO OZ PF UPJŠ,zaplatiť:
 - i) reálne prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) súvisiace s využívaním poskytnutých priestorov a hnutelného majetku.

Článok 10

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a) **vyžiadať si predchádzajúci súhlas príslušnej odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:**
 - s výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru s odborovým funkcionárom, na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 15 ZoVŠ, § 84 ods. 1 ZP),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - b) **až po dohode s odborovou organizáciou:**
 - rozhodnúť o určení hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),

- vydať predpisy a pravidlá o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- rozvrhnúť nerovnomerne pracovný čas (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
- určiť začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určiť podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- odlišne určiť nepretržitý odpočinok v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
- určiť rozsahu a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedziť vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- zaviesť pružný pracovný čas (§ 88 ods. 1 ZP),
- určiť tvorbu sociálneho fondu, výšku fondu, použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom fondu (zák. 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),
- zaviesť konto pracovného času (§ 87 ods. 1 ZP),
- dohodnúť vyrovnávacie obdobie konta pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90, ods. 10 ZP),
- dohodnúť náhradu za stratu času (§ 96b ZP),
- dohodnúť podmienky výkonu kontroly využívania poskytnutého pracovného voľna s náhradou mzdy u členov odborového orgánu (KOR),

c) písomne informovať príslušnú odborovú organizáciu najmä o:

- prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac vopred (§ 29 ods. 1 ZP) o:
 - dátume alebo navrhovanom dátume prechodu;
 - dôvode prechodu;
 - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov;
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
- dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa na základe vyžiadania KOR OZ (§ 47 ods. 4 ZP),
- zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na dobu určitú a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§49 ods.6 ZP) ,
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 a 4 ZP),
- schválenom rozpočte na mzdy v bežnom roku a poskytnúť Výročnú správu o hospodárení UPJŠ v Košiciach za príslušný kalendárny rok. (§ 229 ods. 1 a 2 ZP),
- opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (nar. vlády SR č. 395/2006 Z. z o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),

Pri hromadnom prepúšťaní (§ 73 ods. 2 ZP) najneskôr 1 mesiac pred začatím prepúšťania poskytnúť informáciu o:

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
- b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

d) vopred prerokovať s príslušnou odborovou organizáciou najmä:

- vydanie vnútorného platového predpisu (čl. 17 tejto zmluvy)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých sa bude zamestnancom poskytovať stravovanie,
- najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, prehlbovanie a zvyšovanie ich kvalifikácie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50,00 € (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
- 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) ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),

e) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti:

- **nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s ust. § 149 ods. 1 písm. a) – e) ZP,**
- v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a podklady (§ 239 písm. a) až f) ZP).

2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov

Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku:

- na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu
 - na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu
 - na výkon funkcie v súlade s ust. § 240 ods. 1 a 3 ZP v rozsahu 16 hodín mesačne každému zamestnancovi - zástupcovi orgánu odborovej organizácie (členom KOR)
3. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa § 240 ods. 3 ZP na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
 4. Zamestnávateľ bude pozývať zástupcu odborovej organizácie na zasadnutia kolégia rektora a dekana, vedenia univerzity a fakulty alebo iné stretnutia, kde sa budú prerokovávať zásadné otázky rozvoja univerzity, zamestnanosti, úpravy rozpočtov a iné otázky, ktoré sa budú týkať hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov.
 5. V súlade s ust. § 5 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z.z. a v súlade s platnými Zásadami výberového konania Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov, pracovných miest výskumných pracovníkov, funkcií profesorov, docentov a funkcií vedúcich zamestnancov, pri výberovom konaní na obsadenie miesta vedúceho zamestnanca, zamestnávateľ zriadi výberovú komisiu, pričom najmenej jedného člena výberovej komisie určí zástupca zamestnancov príslušnej odborovej organizácie (KOR).

Článok 11

Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 10 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

Článok 12

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ust. § 146 ZP, § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a s tým súvisiacich právnych 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. Zamestnávateľ v záujme zabezpečenia úloh uvedených v ods. 1 tohto článku zaväzuje:
 - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),
 - c) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
 - d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),

- e) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
 - f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
 - g) poskytovať zamestnancom 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),
 - h) zabezpečovať zamestnancom 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),
 - i) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre BOZP na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
 - j) kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
 - k) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b) zákona o BOZP),
 - l) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
 - m) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),
 - n) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
 - o) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
3. Zamestnávateľ má právo za účasti zástupcu zamestnancov vykonať kontrolu dodržiavania liečebného režimu zamestnancom počas dočasnej pracovnej neschopnosti (prvých desať dní).

Článok 13

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia bude v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sam vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,

- d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že na požiadanie odborovej organizácie jej poskytne informáciu o vývoji pracovnej neschopnosti a úrazovosti za príslušný kalendárny rok.

Článok 14

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v zmysle § 85 ods. 8 ZP sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca 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.
2. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov je na UPJŠ zavedený pružný pracovný čas ako pružné týždenné pracovné obdobie, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný v príslušnom týždni odpracovať ustanovený pracovný čas, ak sa s nadriadeným zamestnancom nedohodne na inom období. Pružný pracovný čas sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce (napr.: vodič, upratovačka, údržbár a pod.).
3. V súlade s ust. § 143 ods. 2 ZP sa pri prekážkach na strane zamestnanca pri uplatňovaní pružného pracovného času postupuje nasledovne:
 - dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno v prípade celodenného ošetrovania alebo vyšetrenia v zdravotníckom zariadení (ust. § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 a 3 ZP) sa posudzuje ako výkon práce a ustanovuje sa v rozsahu celého pracovného dňa,
 - pracovné voľno pri vyšetrení alebo ošetrovaní zamestnanca v zdravotníckom zariadení s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku (do 7 dní sa započítava i čas strávený u lekára pri kratšom než celodennom ošetrovaní),
 - za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny, vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca,
 - v ostatných prípadoch pri prekážkach v práci na strane zamestnanca pri uplatňovaní pružného pracovného času platia príslušné ustanovenia Zákonníka práce (ust. § 141 ods. 2 písm. a) bod 2).
4. Na niektorých súčastiach UPJŠ v Košiciach je realizované nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 ZP).
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke 1 pracovného dňa z dôvodu darovania krvi.
6. Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 písm. a) bod 1. a písm. c) bod 1. ZP v rozsahu jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor (§ 141 ods. 6 ZP).

Článok 15

Práca nadčas

1. Práca nadčas je upravená v § 97 ZP.
2. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
3. Pokiaľ zamestnávateľ z vážnych prevádzkových dôvodov nariadi zamestnancovi prácu nad stanovený objem denného pracovného času alebo v dňoch pracovného pokoja, umožní mu čerpať náhradné voľno do troch mesiacov alebo podľa dohody zamestnanca s vedúcim pracoviska s výnimkou vodičov, vrátnikov v nepretržitej prevádzke a prevádzkových zamestnancov UVZ Danišovce a ŠDaJ.
4. Zamestnancovi možno v súlade s ust. § 97 ods. 7 ZP nariadiť v kalendárnom roku, najviac v rozsahu 150 hodín. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

Článok 16

Pracovný pomer na určitú dobu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že v súlade s ust. § 48 ods. 4 písm. d) ZP dohodnutými prácami, na výkon ktorých môže zamestnávateľ realizovať ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky sú práce:
 - a) zabezpečovanie hospodárskeho a administratívneho chodu fakulty v súlade s ust. § 32 ZoVŠ (tajomník fakulty);
Dekan fakulty uzatvorí pracovný pomer podľa ods. 1 písm. a) tohto článku najdlhšie na dobu rovnajúcu sa jeho funkčnému obdobiu (§ 28 ods. 6 ZoVŠ).
Pri obsadzovaní pracovného miesta vedúceho zamestnanca - tajomník fakulty, dekan je povinný dodržiavať platné vnútorné predpisy - zásady výberového konania UPJŠ v Košiciach.
 - b) vysokoškolských učiteľov podľa § 75 ZoVŠ a výskumných pracovníkov podľa § 80 ZoVŠ.

Článok 17

Odmeňovanie zamestnancov

1. Odmeňovanie zamestnancov zamestnávateľ bude realizovať podľa vnútorného platového predpisu UPJŠ v Košiciach, vypracovaného v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Článok 18

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce

odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný alebo starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a Zákonníka práce, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 19

Platová kompenzácia a príplatky za zmenu

1. Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

- a) V zmysle § 11 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov, pracovné činnosti, pri ktorých zamestnancovi patrí platová kompenzácia, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do tretej alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu, a ak pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky, sú činnosti vykonávané v prostredí, v ktorom pôsobia:
 - chemické faktory,
 - karcinogénne a mutagénne faktory,
 - biologické faktory,
 - prach,
 - fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).
- b) Zamestnancovi podľa ods.1 písm. a) tohto článku patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do:
tretej kategórie mesačne v sume 50,00 € - 60,00 €
štvrtej kategórie mesačne v sume 50,00 € - 80,00 €.
- c) Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytovať platovú kompenzáciu aj pri vykonávaní pracovných činností zaradených do:
druhej kategórie podľa osobitného predpisu¹ mesačne v sume 25,00 € - 35,00 €.

2. Príplatok za zmenu

Zamestnancovi v dvojzmennej, trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke, za predpokladu striedania zmien, patrí príplatok za zmenu vo výške od 7,00 € - 10,00 €.

Článok 20

Odmena

1. O odmenách podľa ust. § 20 zákona č. 553/2003 Z.z rozhoduje rektor, dekan fakulty, kvestor v rozsahu vymedzenej kompetencie v nadväznosti na finančné zdroje v rámci schváleného rozpočtu na základe písomne zdôvodneného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
2. Odmena podľa ust. § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z.z za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku sa vyplatí zamestnancovi takto:
 - a) pri trvaní pracovného pomeru na UPJŠ od 1 roka do 5 rokov max. 100,00 €
 - b) pri trvaní pracovného pomeru na UPJŠ do 10 rokov max. 200,00 €

¹ Zákon č. 355//2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 140/2008 Z. z.

- c) pri trvaní pracovného pomeru na UPJŠ nad 10 rokov max. 300,00 €.
3. Zamestnancom robotníckych povolání vo funkciách upratovačky, pomocné sily v študentských jedálňach, pomocné sily v laboratóriách a umývačky skla za plnenie mimoriadnej pracovnej úlohy v súvislosti so zastupovaním počas pracovnej neschopnosti, resp. OČR, v súlade s ust. § 20 ods. 1 písm. a) zákona č. 553/2003 Z.z bude vyplatená odmena vo výške 7,00 € za jeden deň zastupovania na plný pracovný úväzok a pri zastupovaní na znížený úväzok odmena sa kráti úmerne úväzku.

Článok 21 Zdravotnícka starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vo vzťahu k práci v súlade s platnými právnymi predpismi a v súlade s uzavretou zmluvou o poskytovaní zdravotnej pracovnej služby vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými potrebami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných právnych predpisov.
2. Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 ods.2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti).

Článok 22 Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v UVZ Danišovce a Opátka s príspevkom zo sociálneho fondu v súlade so Zásadami pre tvorbu a použitie Sociálneho fondu (Príloha č. 1 ku KZ).

Článok 23 Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle ust. § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí v rámci pracovnej zmeny vykonávali prácu menej ako 4 hodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancom v pracovnom pomere z finančných prostriedkov zamestnávateľa sumu vo výške najmenej 55 % hodnoty jedla, v súlade s ust. § 152 ods. 3 ZP. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa tým dôchodcom, ktorí odišli do dôchodku z UPJŠ vo výške 0,20 € na jedno hlavné jedlo. Emeritným profesorom zamestnávateľ prispieva z rozpočtu zamestnávateľa vo výške 55 % hodnoty jedla.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zák. č.

286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v znení zmien a doplnkov, na jedno hlavné jedlo v zmysle Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

5. Zamestnanec má nárok na počet stravných lístkov s príspevkom zo štátneho rozpočtu zodpovedajúci odpracovanej dobe, v nepretržitých prevádzkach počtu odpracovaných zmien za predchádzajúci kalendárny mesiac.
6. Zamestnávateľ zabezpečí náhradné stravovanie:
 - počas odstavenia prevádzky v ŠDaJ UPJŠ z dôvodu čerpania dovoleniek,
 - pre zamestnancov diétno stravovania na základe lekárskeho potvrdenia od odborného lekára pri poruchách metabolizmu (gastroenterológ, internista (nie všeobecný lekár), endokrinológ a pod.).Lekárske potvrdenie musí špecifikovať predpísanú diétu tak, aby bolo preukázateľné, že stravovanie poskytované zamestnávateľom nespĺňa predpísanú diétu.
Potvrdenie je potrebné predložiť raz za dva roky.
 - pre zamestnancov s miestom výkonu práce mimo Košíc, stravovanie v inej závodnej jedálni alebo prostredníctvom organizácie, ktorá zabezpečuje náhradné stravovanie.
7. Odborový orgán zabezpečí spoločenskú kontrolu nad závodným stravovaním za účasti zodpovedných zamestnancov a v prípade zistených nedostatkov navrhne vedeniu organizácie opatrenia na ich odstránenie.
8. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, mladistvému zamestnancovi, ak pracovná zmena je dlhšia ako 4 a ½ hodiny, ak ide o nepretržité prevádzky vytvoriť podmienky na odpočinok a jedenie aj bez prerušenia prevádzky. Začiatok a koniec prestávky na jedenie a odpočinok určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom pri schvaľovaní rozvrhu pracovného času. Zamestnancom v nepretržitej prevádzke zabezpečí zamestnávateľ v nočných zmenách, cez soboty, nedele a v dňoch pracovného pokoja náhradné stravovanie.
9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý pracuje na kratší pracovný čas a v rámci jednej pracovnej zmeny odpracuje viac ako 4 hodiny, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút v priebehu jeho pracovnej zmeny.
10. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.
11. Organizácia umožní, aby zamestnanci pri významných životných jubileách a pracovných výročiach mohli využívať spoločenské zariadenie vrátane občerstvenia ŠDaJ UPJŠ a BZ UPJŠ podľa platného cenníka so zvýhodnením pre zamestnancov.

Článok 24 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú im poskytnuté pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 25 **Dovolenka na zotavenie**

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka učiteľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
2. Zamestnanec je povinný čerpať najmenej 50 % ročnej výmery dovolenky v mesiacoch júl a august; v odôvodnených prípadoch výnimku povoľuje vedúci pracoviska. Ak si zamestnanec nemohol z prevádzkových dôvodov vyčerpať dovolenku v príslušnom kalendárnom roku, do nasledujúceho roka si môže presunúť maximálne 5 dní dovolenky.

3. V súlade s ust. § 111 ods.2 ZP v období od 27.12.2013 do 3.1.2014 bude určené hromadné čerpanie dovolenky z prevádzkových dôvodov. Výnimky povoľuje rektor alebo dekan fakulty len v súvislosti s plnením dôležitých pracovných povinností.
4. Pri výpočte alikvotnej časti dovolenky v súlade s ust. § 101 – 104a ZP zamestnávateľ postupuje nasledovne:

	aliquotná časť dovolenky pri nároku		aliquotná časť dovolenky pri nároku		aliquotná časť dovolenky pri nároku
	25 dní	16 zmien	30 dní	20 zmien	45 dní
1/12	2	1	2	2	4
2/12	4	3	5	3	7
3/12	6	4	7	5	11
4/12	8	5	10	7	15
5/12	10	7	12	8	19
6/12	12	8	15	10	22
7/12	15	9	17	12	26
8/12	17	11	20	13	30
9/12	19	12	22	15	34
10/12	21	13	25	17	37
11/12	23	15	27	18	41
12/12	25	16	30	20	45

Pokiaľ zamestnávateľ z vážnych prevádzkových dôvodov nariadi zamestnancovi prácu nad stanovený objem denného pracovného času, alebo v dňoch pracovného pokoja, umožní mu čerpať náhradné voľno do troch mesiacov alebo podľa dohody zamestnanca s vedúcim pracoviska. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi okrem dovolenky, na základe jeho žiadosti, pracovné voľno bez náhrady mzdy, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

5. Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, bude zamestnávateľ krátiť dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu:
 - a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
 - b) čerpania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 ZP,
 - c) dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2 ZP,
 - d) dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c) ZP.

Článok 26

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Tvorba a použitie sociálneho fondu sú upravené v Zásadách pre tvorbu a použitie sociálneho fondu, ktoré tvoria Prílohu č. 1 KZ.
2. Doplnkové dôchodkové poistenie zamestnancov je upravené v Zásadách na realizáciu DDP, ktoré tvoria Prílohu č. 2 KZ.

Článok 27
Dočasné prerušenie výkonu práce

Ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov dočasne prerušiť zamestnancovi jeho výkon práce, najdlhšie na jeden mesiac. Zamestnancovi po dobu dočasného prerušenia výkonu práce patrí náhrada mzdy najmenej v sume 60 % jeho priemerného zárobku; ak sa závažné porušenie pracovnej disciplíny nepreukázalo, zamestnancovi patrí doplatok do výšky jeho priemerného zárobku.

Tretia časť
Záverečné ustanovenia

Článok 28
Platnosť a účinnosť zmluvy

1. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ budú vykonávať polročne, na úrovni príslušnej odborovej organizácie za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. marca v príslušnom roku.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch origináloch. Každá zo zmluvných strán obdrži dve podpísané vyhotovenia.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
4. Táto zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom 1.4.2013.

Ing. Tatiana Bušová , v. r.
predsedníčka KOR pri UPJŠ

prof. MUDr. Ladislav Mirossay, DrSc. , v. r.
rektor