

Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre
Univerzitná organizácia OZ PŠaV
pri Slovenskej poľnohospodárskej univerzite v Nitre



Kolektívna zmluva na roky 2010–2012



Nitra 2010

Obsah

Kolektívna zmluva

Časť I.

Úvodné ustanovenia 3

Časť II.

Všeobecné ustanovenia 4

Časť III.

Sociálne podmienky zamestnancov 11

Časť IV.

Sociálny fond. 16

Časť V.

Záverečné ustanovenia 18

Zásady na využívanie finančných zdrojov Sociálneho fondu

na SPU v Nitre 19

Kolektívna zmluva

(ďalej „KZ“) uzatvorená dňa 29. marca 2010 medzi zmluvnými stranami: Univerzitná organizácia OZ PŠaV pri Slovenskej poľnohospodárskej univerzite v Nitre (ďalej odborová organizácia) so sídlom v Nitre, IČO 36110451, zastúpená predsedom Výboru UO OZPŠaV pri SPU v Nitre Ing. Miroslavom Habánom, PhD. a Slovenskou poľnohospodárskou univerzitou v Nitre (ďalej zamestnávateľ, alebo SPU), so sídlom v Nitre, IČO 397 482, zastúpená Dr. h. c. prof. Ing. Mikulášom Látečkom, PhD., rektorom a dekanmi fakúlt - za Fakultu agrobiológie a potravinových zdrojov prof. Ing. Danielom Bírom, CSc., Fakultu biotechnológie a potravinárstva prof. Ing. Jozefom Bullom, DrSc., Fakultu ekonomiky a manažmentu Dr. h. c. prof. Ing. Petrom Bielikom, PhD., Fakultu záhradníctva a krajinného inžinierstva doc. Ing. Karolom Kalúzom, CSc., Technickú fakultu prof. Ing. Vladimírom Kročkom, CSc., Fakultu európskych štúdií a regionálneho rozvoja prof. JUDr. Annou Bandlerovou, PhD. (ďalej zamestnávateľ) v rozsahu kompetencií daných platnými právnymi predpismi¹, upravujúcimi vzťahy zamestnávateľa a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na verejných vysokých školách na obdobie rokov 2010–2012.

Časť I. Úvodné ustanovenia

1. Zmluvné strany uzatvárajú túto KZ s cieľom zabezpečiť sociálny zmiern, koncepčný rozvoj SPU vo všetkých oblastiach jej činnosti, ochranu oprávnených záujmov a potrieb zamestnancov, zlepšenie podmienok pri vykonávaní práce vo verejnom záujme pre všetkých zamestnancov SPU bez ohľadu na to, či sú, alebo nie sú odborovo organizovaní. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o pracovnej činnosti, dohôd o vykonaní práce a dohôd o brigádnickej práci študentov. Zmluvné strany využívajú zásady kolektívneho rokovania a rešpektujú vzájomné práva a povinnosti.
2. KZ zahŕňa aj záväzky vyplývajúce pre obe zmluvné strany a dohody prijaté KOZ v Hospodárskej a sociálnej rade vlády SR o spolupráci a vzájomných vzťahoch a záväzky dohodnuté v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre príslušný kalendárny rok.

¹ zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č.552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, Zákonník práce v platnom znení, zákon č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na rok 2010 uzatvorenej v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

3. Túto KZ možno zmeniť alebo doplniť len na základe kolektívneho vyjednávania. O návrhu na zmenu sa začne rokovať bez odkladu od podania písomného podnetu. Dohodnutá zmena kolektívnej zmluvy bude prijatá písomným dodatkom k tejto KZ.
4. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v zmysle § 47 ods. 2 Zákonníka práce (ďalej len ZP).
5. Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
6. Táto KZ je uzatvorená na obdobie od 1. apríla 2010 a platí do podpísania novej KZ.

Časť II. Všeobecné ustanovenia

Článok 1 Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie v dohodnutom rozsahu.
2. Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na svoje rokovania na všetkých úrovniach partnerských vzťahov. Predseda Výboru odborovej organizácie bude členom kolégia rektora, Rozšíreného vedenia SPU a bude prizývaný podľa potreby na iné grémiá rektora SPU. Predseda FV bude členom kolégia dekana a bude prizývaný na vedenie fakulty a pracovné porady týkajúce sa pracovno-právnych vzťahov, sociálnych podmienok zamestnancov a prerozdelenia finančných prostriedkov. Predseda DV R-SPU bude prizývaný na operatívne porady kvestorky, predsedovia DV pri celouniverzitných pracoviskách na operatívne porady vedúcich celouniverzitných pracovísk z vyššie uvedených dôvodov. Vedúci odborových úsekov budú prizývaní na pracovné porady vedenia katedier a pracovísk v prípade, že sa bude rokovať o prijímaní do zamestnania a prepúšťaní zamestnancov, o opatreniach na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, základných otázkach metodiky odmeňovania, racionalizácie práce, o hromadnej úprave pracovného času, o otázkach starostlivosti o zamestnancov, o zásadných otázkach rozvoja SPU, o hospodárskych výsledkoch, o otázkach týkajúcich sa pracovných podmienok zamestnancov ako aj o iných opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov.

3. Zmluvné strany sa budú podľa potreby vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným interným predpisom.
4. Zmluvné strany sa budú navzájom informovať o skúsenostiach v oblasti starostlivosti o zamestnancov a poznatkoch získaných prostredníctvom zahraničných stykov.
5. V zmysle § 240 ods. 4 ZP bude zamestnávateľ poskytovať pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácii dve miestnosti s vybavením a bude uhrádzať náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou, vrátane čiastočnej úhrady nákladov na služby spojov maximálne do výšky 350 € ročne a zabezpečí pripojenie počítačov odborovej organizácie do internetu. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii bezplatne svoje rokovacie miestnosti na konanie členských schôdzí resp. konferencií a na vzdelávaciu činnosť odborov.
6. Uvoľňovanie odborových funkcionárov z práce na výkon funkcie sa bude realizovať v súlade s § 136 ods. 1, § 137 ods. 5 písm. c), e), h) a §138 ods. 1 ZP. Zamestnávateľ umožní zúčastňovať sa funkcionárom, resp. nimi povereným členom odborovej organizácie, na školeniach a poradách organizovaných vyššími odborovými orgánmi. Zamestnávateľ nebude vyžadovať refundáciu mzdy pri uvoľnení zamestnancov univerzity, ktorí budú pôsobiť ako výchovní pracovníci v letnej/zimnej škole v prírode pre deti zamestnancov SPU, ktorých organizátorom alebo spoluorganizátorom bude odborová organizácia.
 - 6.1 Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní, ani inak postihovaní (súlád s § 240 ods. 6 ZP).
 - 6.2 Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru, a ktoré by mohli byť motivované ich postojom alebo činnosťou (súlád s § 240 ods. 7 ZP).
7. Zmluvné strany sa podľa ZP zaväzujú navzájom si poskytovať potrebné pracovno-právne, sociálno-ekonomické a ďalšie informácie, a to najmä:
 - 7.1 zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii priebežnú informáciu o hospodárení SPU za 1. polrok a výročnú správu o hospodárení,
 - 7.2 odborová organizácia bude poskytovať zamestnávateľovi uznesenia svojich členských konferencií, výpisy z uznesení prijatých na zasadnutiach odborovej organizácie, ktoré sa dotýkajú činnosti zamestnávateľa a zásadné programové a koncepcné dokumenty,
 - 7.3 zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii štatistický prehľad o stave zamestnancov za príslušný rok, prehľad o dohodnutých nových pracovných pomeroch, návrhy opatrení, ktoré majú vplyv na pracovné

a sociálne podmienky zamestnancov v primeranom predstihu na prerokovanie.

8. Právo zamestnancov na pravidelné informácie o činnosti zamestnávateľa a zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom činnosti zamestnávateľa (čl. 4 Základných zásad ZP) sa bude realizovať najmä prostredníctvom konferencií a členských schôdzí fakultných a dielenských odborových organizácií. Zamestnávateľ sa zaväzuje, na požiadanie odborovej organizácie, na týchto zhromaždeniach poskytnúť príslušné informácie a vysvetlenia.
9. Komunikovanie medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom sa bude realizovať predovšetkým osobnými kontaktmi, formou podnetných návrhov zo strany zamestnancov, osobným alebo písomným kontaktom prostredníctvom členskej schôdze alebo konferencie.
10. Členské schôdze a konferencie budú fakultné a dielenské odborové organizácie pripravovať tak, aby nenarušovali vyučovací a pracovný proces na SPU. Účast' na členských schôdzach a konferenciách umožní zamestnávateľ zamestnancom najviac v rozsahu 4 hodín v priebehu kalendárneho roka.

Článok 2

Prerokovanie s odborovým orgánom – zabezpečenie zamestnanosti

1. V prípade pripravovaných organizačných alebo iných zmien, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov, prerokuje zamestnávateľ dôvody a dôsledky týchto zmien s odborovým orgánom v súlade so ZP.
2. Zamestnancovi v prípade skončenia pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo dohodou z tých istých dôvodov, vyplatí zamestnávateľ odstupné podľa platnej KZ vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok.
 - 2.1 tri funkčné platy, ak zamestnanec odpracoval na SPU menej ako 5 rokov,
 - 2.2 štyri funkčné platy, ak zamestnanec odpracoval na SPU viac ako 5 rokov.
3. Zamestnávateľ a odborový orgán môžu požiadať v zmysle platnej legislatívy, ktorá upravuje realizáciu organizácie účasti zamestnancov na príprave, uplatňovaní a kontrole dodržiavania pracovnoprávných predpisov o vykonanie kontroly dodržiavania všeobecne záväzných interných mzdových a pracovnoprávných predpisov a kontrolu dodržiavania tejto KZ príslušný orgán štátnej správy.

4. Za opatrenia voči zamestnancom, ktoré je zamestnávateľ povinný podľa §73 a § 237 ods. 2 písm. a), c) a d), ZP vopred prerokovať s odborovou organizáciou, sa pokladajú opatrenia v zmysle bodu 1. tohto článku.
5. Ak u zamestnanca dôjde ku zmene pracovnej schopnosti v dôsledku výkonu práce alebo v dôsledku následkov nehody zavinenej zamestnávateľom, alebo nedôslednosťou zabezpečenia ochrany zamestnanca zamestnávateľom, je zamestnávateľ povinný tomuto zamestnancovi účinne pomáhať pri zabezpečení ďalšieho pracovného uplatnenia.
6. V prípade, že je podľa príslušných ustanovení ZP stanovená zamestnávateľovi povinnosť prerokovať s odborovým orgánom, poskytne tieto materiály na prerokovanie odborovej organizácii v primeranom predstihu a v rámci svojich možností bude prihliadať na jeho stanovisko.

Článok 3

Platy a odmeňovanie za prácu

1. Zamestnávateľ bude odmeňovanie za prácu realizovať v súlade s ustanoveniami zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých predpisov v znení neskorších predpisov, ďalej podľa ustanovení dohodnutých v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok a v súlade s Platovým poriadkom SPU v Nitre.
2. Odborová organizácia bude spolupracovať so zamestnávateľom pri vypracovaní a novelizácii Platového poriadku SPU v Nitre.
3. Zmluvné strany budú pri realizácii zásad odmeňovania za prácu rešpektovať závery rokovania Hospodárskej a sociálnej rady SR a vykonávacie predpisy k nim, platné pre obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy.
4. Odborová organizácia bude súčinná pri vykonávaní kontroly zaradenia zamestnancov do platových tried v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a v súlade s Nariadením vlády Slovenskej republiky 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.
5. Zamestnávateľ môže určiť zamestnancom vykonávajúcim pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej

- práce, zaradených v platovej triede 1.– 4., tarifný plat vo výške 12. stupňa príslušnej platovej triedy s ohľadom na výšku prideleného rozpočtu.
6. V rámci prideleného objemu dotácie zo štátneho rozpočtu a vlastných prostriedkov na úrovni jednotlivých súčastí SPU zabezpečí zamestnávateľ, aby príjem zamestnanca príslušnej súčasti SPU za výkon jeho práce na SPU bol primeraný možnostiam obidvoch finančných zdrojov príslušnej súčasti SPU a kvalite práce zamestnanca.
 7. V odôvodnených a dokladovaných prípadoch výkonu práce:
50 % nečerpaných mzdových prostriedkov, ktoré vzniknú z dôvodov § 141 ZP (od 11 dňa PN, neplateného voľna, dlhodobých pracovných ciest v zahraničí), zostáva na základnom pracovisku fakúlt SPU a vedúci pracoviska môže navrhnúť, aby boli vyplatené ako mimoriadne odmeny, najviac štyrikrát ročne zamestnancom, ktorí reálne vykonávali z dôvodu zastupovania prácu nad rámec svojich vlastných pracovných povinností.
Zvyšnú časť – 50 % takto získaných mzdových prostriedkov využijú príslušné fakulty. Na celouniverzitných pracoviskách 100 % pridelených a nevyčerpaných mzdových prostriedkov zostáva na základnom pracovisku a vedúci pracoviska môže navrhnúť aby boli vyplatené ako mimoriadne odmeny najviac štyrikrát ročne zamestnancom, ktorí reálne vykonávali prácu navyše. Mzdové prostriedky, ktoré neboli vyčerpané z dôvodu PN, OČR, neplateného voľna, dlhodobých pracovných ciest v zahraničí, budú evidované na fakultách a celouniverzitných pracoviskách osobitne a centrálné na R SPU. O spôsobe využitia nečerpaných mzdových prostriedkov podľa presných podkladov rozhodne na fakulte dekan, na celouniverzitných pracoviskách vedúci základného pracoviska SPU po prekonzultovaní s odborovou organizáciou.
 8. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii informáciu o ukazovateľoch obhospodarovania a čerpania mzdových prostriedkov na SPU aj podľa fakúlt a celouniverzitných pracovísk školy. Dvakrát ročne bude prerokované obhospodarovanie mzdových prostriedkov. Zamestnávateľ ďalej poskytne informáciu o východiskách metodiky a návrhu rozdelenia všetkých zložiek rozpočtu SPU v Nitre na príslušný rok (pred schválením v AS SPU) na spoločnom zasadnutí zmluvných strán.
 9. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí, ak sú splnené podmienky ustanovenia § 11 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a Platového poriadku SPU v Nitre príplatok: v II. kategórii 12,5 - 15 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf, III. kategórii 20 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Zamestnávateľ vyčlení finančné prostriedky pre vyplácanie príplatkov za prácu v sťažených a zdraví

- škodlivých podmienkach nad rámec prideleného limitu rozpočtových prostriedkov fakulty ako prísne účelové prostriedky.
10. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pracujúcim vo viaczmennej prevádzke príplatok za zmenu pevnou sumou: v dvojzmennej prevádzke 10 € v trojzmennej a nepretržitej prevádzke 15 € mesačne.
 11. Za nariadenú prácu nadčas prináleží zamestnancovi príplatok podľa príslušných ustanovení zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a Platového poriadku SPU.
 12. Pri dodatočnom pridelení dotačných finančných prostriedkov bude zamestnávateľ informovať odborovú organizáciu o ich výške a metodike delenia, s výnimkou účelovo pridelených prostriedkov.
 13. Zamestnávateľ bude zasielať plat na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu, raz mesačne, najneskôr v 15. deň nasledujúceho mesiaca.
 14. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu do výšky 100 % funkčného platu ak jeho pracovný pomer so zamestnávateľom v danom roku dosiahne 20 rokov, do 80 % funkčného platu ak jeho pracovný pomer so zamestnávateľom v danom roku dosiahne 15 rokov, do 60 % funkčného platu ak jeho pracovný pomer so zamestnávateľom v danom roku dosiahne 10 rokov, do 40 % funkčného platu ak jeho pracovný pomer so zamestnávateľom v danom roku dosiahne 5 rokov. Zamestnancovi pracujúcemu v trvalom pracovnom pomere od 1 do 5 rokov odmenu vo výške 50 € Podmienkou pre vyplatenie tejto odmeny je, že zamestnanec v poslednom roku neporušil Pracovný poriadok SPU.
 15. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najviac tri funkčné platy, ak požiadala o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.

Článok 4 **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

V tejto oblasti sa dbá na dodržiavanie platných zákonov, zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Právna úprava posilňuje systémovú komplexnosť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

V zákone o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP) sa implementujú tie časti ustanovení Smernice Rady EHS č. 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré odporučilo upraviť generálne riaditeľstvo Európskej komisie pre zamestnanosť a sociálne veci aj so zreteľom na príslušné rozhodnutia Európskeho súdneho dvora. V záujme zlepšenia starostlivosti v oblasti BOZP sú konkretizované vhodné nástroje na jej dosiahnutie. Za plnenie úloh v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajú vedúci zamestnanci na všetkých stupňoch riadenia v rozsahu svojich kompetencií.

1. Zamestnávateľ bude sústavne vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu v rozsahu stanovenom príslušnými záväznými právnymi predpismi a ďalšími súvisiacimi a vykonávacími predpismi.
2. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou zabezpečí aktívnu účasť zamestnancov na riešení všetkých otázok týkajúcich sa BOZP.
3. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou vykoná v súlade s platnými predpismi spoločenskú kontrolu stavu BOZP a PO v organizácii najmenej jedenkrát za rok na všetkých pracoviskách.
4. Vedúci kateder a ďalších pracovísk vykonávajú školenie svojich pracovníkov jedenkrát za rok o BOZP a PO. Organizačne im budú nápomocní vedúci odborových úsekov. Zápisnice s popisom tém a podpismi školených pracovníkov zašlú dvojmo bezpečnostnému technikovi SPU do konca kalendárneho roka.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje realizovať systém školení a pravidelné overovanie poznatkov zamestnancov (i novoprijatých) z noriem BOZP a PO a ich dodržiavania.
6. Zamestnávateľ bude v spolupráci s odborovou organizáciou a zdravotnou pracovnou službou pravidelne hodnotiť stav rizikových prác a stupeň rizikivosti, vykonávať kontroly.
7. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zabezpečí ochranné pracovné prostriedky a ich používanie bude v spolupráci s odborovou organizáciou a zástupcami zamestnancov pravidelne kontrolovať (v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z., § 6 všeobecnej povinnosti zamestnávateľa bod 1j a 3a s odvolaním na Nariadenie vlády SR č. 395/2006 Z. z.). Taktiež zodpovední riešitelia všetkých výskumných, resp. grantových úloh sú povinní zahrnúť do kalkulácie bežných výdavkov nákup osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej OOPP) v potrebnej štruktúre a množstve.
8. Vedúci odborových úsekov v spolupráci s vedúcimi zamestnancami základných pracovísk budú vykonávať kontroly dodržiavania pracovnej

- doby a pracovnej disciplíny, účinnej ochrany a hospodárneho využívania majetku univerzity.
9. Fakulty a celouniverzitné pracoviská vyčlenia z prideleného rozpočtu objem finančných prostriedkov na nákup OOPP. Výšku pridelených finančných prostriedkov a ich použitie na tento účel kontrolujú tajomníci fakúlt v spolupráci so zástupcami zamestnancov BOZP fakultného, resp. dielenského výboru.
 10. Zamestnávateľ v súčinnosti s odborovou organizáciou v zmysle § 9 písm. b, zákona č.124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov zabezpečí účinnú ochranu zdravia pracovníkov nefajčiarov a kontrolu zákazu fajčenia v priestoroch zamestnávateľa.

Časť III. Sociálne podmienky zamestnancov

Na účely sociálnej starostlivosti, regenerácie pracovnej sily, kultúrnej a športovej starostlivosti o zamestnancov budú využívané finančné prostriedky sociálneho fondu podľa pravidiel dohodnutých medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu sú súčasťou tejto KZ.

Článok 5 Pracovné podmienky

1. Fond pracovného času na SPU pre všetkých zamestnancov v jednozmennej prevádzke podľa KZ vyššieho stupňa na rok 2010 je 37 a $\frac{1}{2}$, hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojjzmennej prevádzke je 36 a $\frac{1}{4}$ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojjzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
2. Pracovná doba pre neučiteľských zamestnancov je v čase od 7,30 h do 15,30 h vrátane pracovnej prestávky na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Dlhodobú zmenu pracovnej doby u neučiteľských zamestnancov povoľuje v odôvodnených prípadoch na návrh vedúcich zamestnancov rektor. Prerušenie výkonu práce spojené s opustením pracoviska musí byť v súlade s Pracovným poriadkom SPU čl. 11, bod 4.
 - 2.1 Počas semestra vrátane skúšobného obdobia sú pedagogickí zamestnanci povinní pôsobiť na pracovisku od 9,00 h do 14,00 h.

V ostatnom pracovnom čase pôsobia podľa požiadaviek pedagogickej a vedeckovýskumnej práce so súhlasom vedúceho pracoviska, pričom musí byť dodržaná dĺžka ustanoveného týždenného pracovného času. Pracoviskom sú vzdelávacie a vedeckovýskumné zariadenia SPU. Uplatňovanie náhradného voľna sa realizuje v zmysle ZP. Prerušenie výkonu práce spojené s opustením pracoviska musí byť v súlade s Pracovným poriadkom SPU čl. 11, bod 4.

3. Prácu nad ustanovený pracovný čas (práca nadčas) a prácu v sobotu alebo v nedeľu môže zamestnancovi vo výnimočných prípadoch písomne nariadiť priamy vedúci zamestnanec s uvedením požadovanej práce, jej rozsahu, miesta a času výkonu. Evidenciu odpracovaných hodín nadčas alebo prácu v sobotu alebo v nedeľu je povinný priamy nadriadený vykázať na príslušných tlačivách a odovzdať Útvaru personalistiky, ekonomiky práce a mzdovej účtárne R SPU najneskôr v prvý pracovný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
4. Zamestnávateľ bude prísne dbať na vytváranie podmienok zdravotne a hygienicky nezávadnej práce, na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia. Zamestnancovi poskytnúť nutné ochranné prostriedky, odev a obuv, špecifické pre príslušné pracovisko, taktiež poskytnúť potreby na ich udržiavanie.
5. Ak zamestnávateľ nedokáže v zmysle ZP a zákona č. 126/2006 Z. z. o verejnom zdravotníctve zabezpečiť na pracovisku pre zamestnancov optimálne podmienky, v prípade vzniknutých prekážok v práci, umožní vedúcim zamestnancom pracovísk prispôbiť pracovnú dobu na čas nevyhnutný na odstránenie, alebo pominutie príčin.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom rizikových pracovísk dodatkovú dovolenku v zmysle § 106 ZP (5 pracovných dní).
7. Pri určovaní nástupu na dovolenku zamestnancov zamestnávateľ umožní v odôvodnených prípadoch zmenu plánovaných termínov nástupu na dovolenku s prihliadnutím na prevádzkové potreby pracoviska.
8. Zamestnávateľ predlžuje všetkým zamestnancom základnú výmeru dovolenky o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 a 2 ZP v zmysle platnej KZ vyššieho stupňa.
9. Zmluvné strany sa dohodli na tom, aby si zamestnanci čerpali dovolenku v súlade so ZP a plánom čerpania dovoleniek, najmä aby počas letného obdobia od 15. 6. do 15. 9. vyčerpali pedagogickí zamestnanci minimálne 20 dní a neučiteľskí zamestnanci minimálne 10 dní dovolenky. V období od 23. do 31. decembra kalendárneho roka a od 1. do 6. januára kalendárneho roka, všetci zamestnanci, s výnimkou zamestnancov

zabezpečujúcich nevyhnutnú prevádzku školy, budú čerpať hromadnú dovolenku. Ostatné dni v prvej dekáde januára aktuálneho kalendárneho roka môžu zmluvné strany dohodnúť dodatočne.

Článok 6

Zdravotnícka a sociálna starostlivosť

1. Pred prvým nástupom zamestnanca do pracovného pomeru v danom roku, ak sa na výkon práce podľa § 41 ZP vyžaduje zdravotná alebo psychická spôsobilosť, bude zamestnávateľ od zamestnanca požadovať absolvovanie vstupnej lekárskej prehliadky.
2. Zamestnanci rizikových pracovísk sú povinní pravidelne sa podrobiť lekárskej prehliadke zameranej na spôsobilosť vykonávania pracovných povinností, na ktoré ich vyšle zamestnávateľ.
3. Zamestnávateľ poskytne darcom krvi jeden deň plateného voľna v deň odberu. Zamestnanec dokladuje účasť na odbere potvrdením príslušnej transfúznej stanice.
4. Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vypláť zamestnávateľ náhradu príjmu od prvého do desiateho dňa vo výške 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu (§ 54 a 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení).
5. V odôvodnených prípadoch po vyčerpaní dovolenky zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho písomnú žiadosť pracovné voľno bez náhrady mzdy podľa § 141 ZP, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
6. Zmluvné strany spoločne vyvinú iniciatívu a podporia všetky aktivity zamerané na riešenie nepriaznivej bytovej situácie zamestnancov (prednostne mladých zamestnancov).
7. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou v opodstatnených, mimoriadne závažných a naliehavých prípadoch finančnej a sociálnej tiesne poskytne zamestnancovi finančnú výpomoc z prostriedkov sociálneho fondu v súlade so Zásadami na poskytovanie sociálnej výpomoci.
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého mesačný funkčný plat nepresahuje 350 € (prepočet na 100% pracovný úväzok fondu pracovného času, odpracovaný celý kalendárny rok) zo sociálneho fondu príspevok na dopravu do zamestnania a späť verejnou dopravou vo výške 33 € za príslušný kalendárny rok. Uvedená čiastka bude vyplatená v novembrovom výplatnom termíne. V prípade, že zamestnanec pracuje na kratší ako ustanovený pracovný čas, alebo pracovný pomer uzatvoril v priebehu roka vypláť zamestnávateľ zamestnancovi alikvotnú časť.

9. Držitelia Jánskeho plakety budú uprednostnení pri uplatňovaní ich požiadaviek a nárokov vyplývajúcich z KZ v oblasti sociálnej a rekreačnej starostlivosti.
10. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v prvý deň školského roka jednému z rodičov sprievádzajúcemu dieťa pri nástupe do 1. ročníka základnej školy.
11. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať zamestnancovi na doplnkové dôchodkové sporenie maximálne čiastkou 13,28 € a zamestnancovi pracujúcemu na rizikovitom pracovisku SPU maximálne 16,60 €. Nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vzniká zamestnancovi po ukončení skúšobnej doby.

Článok 7

Rekreačná starostlivosť

1. Odborová organizácia zabezpečí v spolupráci so zamestnávateľom možnosti rekreácie v dovolenkovom období. Výber účastníkov rekreácie a výška príspevku OZ a SF sa riadi podľa zásad, ktoré tvoria súčasť tejto KZ.

Článok 8

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre zamestnancov v zmysle ZP s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie hlavné jedlo (§ 152 Zákonníka práce).
2. Zamestnávateľ aj odborová organizácia budú prostredníctvom stravovacej komisie vykonávať priebežnú kontrolu dodržiavania nárokov zamestnanca, kvality, hygieny, a množstva poskytovanej stravy v zmysle zmluvy o poskytovaní stravovacích služieb a v súlade s § 152 ZP a KZ. V prípade ich porušenia zamestnávateľ vyvodí opatrenia.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v stravovacích zariadeniach, s ktorými uzatvoril zmluvu o poskytovaní stravovacích služieb príspevok zo sociálneho fondu na jedno hlavné jedlo denne vo výške 0,23 €. Tento príspevok bude hradený zo sociálneho fondu po dohode s odborovou organizáciou.

4. Zamestnávateľ umožní, ak nie sú prevádzkové prekážky, aby zamestnanci pri významných životných a pracovných jubileách využívali priestory v študentských domovoch podľa platného cenníka. Zamestnanec je povinný dodržiavať normy a hygienické nariadenia v študentskom domove.
5. Zamestnávateľ v zmysle ZP a zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnkov môže poskytnúť podľa finančných možností stravovanie prostredníctvom právnickej osoby, s ktorou uzatvoril zmluvu o poskytovaní stravovacích služieb, aj dôchodcom, ktorí u neho pracovali pred odchodom do dôchodku, s príspevkom 0,27 € na jedno hlavné jedlo denne v pracovných dňoch.
6. Zamestnávateľ výnimočne umožní v odôvodnených prípadoch pri nariadení diéty stravovanie v zariadeniach iného zamestnávateľa s príplatom 0,23 € zo sociálneho fondu. Príspevok zamestnávateľa zodpovedá výške príspevku ostatným zamestnancom.

Článok 9

Oblasť kultúry a športovej činnosti

1. Zamestnávateľ umožní využívanie všetkých športových zariadení pre zamestnancov a poskytne priestor na uskladnenie a výdaj športového výstroja odborovej organizácie.

Článok 10

Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov

1. Zamestnávateľ vytvorí podmienky pre systematické prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, ak súvisí s výkonom práce zamestnanca.
2. Zamestnávateľ podporí prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov využívaním stáží, študijných pobytov doma i v zahraničí, účasti na školeniach, kurzoch a prehlbovanie jazykových znalostí, pokiaľ je to v záujme zamestnávateľa.
3. Pri zvyšovaní kvalifikácie zamestnanca štúdiom na strednej alebo vysokej škole, resp. externým doktorandským štúdiom v súlade ods. 1 čl. 10 tejto KZ, pri ktorom si zamestnanec požaduje pracovné voľno a náhradu mzdy v zmysle § 140 ZP, môže byť so zamestnancom uzavretá dohoda o vzájomných právach a povinnostiach, ak sú v súlade so záujmami a potrebami zamestnávateľa a po odporúčení priameho nadriadeného. Po spoplatnení uvedených foriem štúdia bude zamestnancom štúdiom na študijných programoch fakúlt SPU poskytované bezplatne za predpokladu, že výkon práce zamestnanca si zvýšenie kvalifikácie

- vyžaduje. Zamestnávateľ zároveň odpustí zamestnancom poplatky súvisiace s postupom do ďalšieho ročníka štúdia.
4. Zamestnávateľ vytvorí podmienky zamestnancom SPU zaradeným v pracovnom pomere na úseku vedy na plnenie kritérií atestácie na získanie atestačného stupňa.
 5. Zamestnávateľ odpustí zamestnancom a ich priamym rodinným príslušníkom poplatky súvisiace s prijímacím konaním pri predložení prvej prihlášky na štúdium.

Článok 11

Postup pri vybavovaní sťažností zamestnancov

Sťažnosti zamestnancov adresované odborovej organizácii týkajúce sa pracovnoprávnych nárokov, budú prerokované bez zbytočného odkladu na úrovni fakúlt a celouniverzitných pracovísk za účasti predsedov fakultných a dielenských organizácií alebo nimi poverených členov výboru. V prípade, že si sťažnosť vyžaduje náročnejšie šetrenie, o sťažnosti bude rozhodnuté do 30 kalendárnych dní, ak ani v tomto termíne nie je možné o sťažnosti rozhodnúť, sťažovateľ sa o tejto skutočnosti upovedomí a lehota na rozhodnutie sa predlži o ďalších 30 kalendárnych dní.

Časť IV.

Sociálny fond

1. Sociálny fond na SPU v Nitre sa tvorí a čerpá v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnkov (ďalej zákon o SF) a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej KZVS) povinným prídelenom vo výške 1 % a ďalším prídelenom 0,25% zo súhrnu hrubých plátov, zúčtovaných na výplatu za kalendárny rok. Prídelenie sa bude realizovať jedenkrát mesačne v súlade so zákonom o SF a s KZVS na príslušný rok.
2. Ďalšími zdrojmi sociálneho fondu môžu byť dary, dotácie, príspevky z podnikateľskej činnosti a nevyčerpaný zostatok z predchádzajúceho kalendárneho roku.

3. Fond je určený na zabezpečovanie sociálnych potrieb zamestnancov SPU, na podporu vzdelávacej, kultúrnej, športovej činnosti a na regeneráciu pracovnej sily.
4. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy a finančné prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa, kde sa prevádzajú do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu miezd najneskôr však do konca kalendárneho mesiaca.
5. Zamestnávateľ vykoná zúčtovanie prostriedkov fondu za bežný rok najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
6. Zamestnávateľ a odborová organizácia rozhodujú o spravovaní prostriedkov sociálneho fondu v súlade so Zásadami o použití prostriedkov sociálneho fondu, ktoré tvoria súčasť tejto KZ (ďalej zásady o použití SF).
7. O príspevok zo SF pre zamestnanca môže požiadať priamo zamestnanec, zamestnávateľ alebo odborová organizácia. Finančné prostriedky fondu sa môžu čerpať iba po súhlase oboch zmluvných strán, pričom tento musí byť písomný.
8. Povinný i ďalší prídelenie do SF má charakter vecných neinvestičných výdavkov.
9. Z fondu sa poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie nad rámec všeobecne záväzných predpisov (§ 152 Zákonníka práce) vo výške minimálne 30 % z povinného prídelenia fondu. Výška príspevku na stravovanie sa dohodne v kolektívnom vyjednávaní a bude poskytovaná v súlade s platnou KZ.
10. Maximálne 10 % povinného prídelenia fondu sa použije na sociálnu výpomoc zamestnancom, ktorá sa poskytne v zmysle schválených zásad (pozri čl. 3 Poskytovanie sociálnej výpomoci).
11. Z fondu sa môže poskytnúť príspevok na regeneráciu pracovnej sily, vzdelávacie, športové a kultúrne podujatia organizované zmluvnými stranami.
12. Pri priebežnom vyhodnotení KZ v bežnom kalendárnom roku bude dohodnuté použitie zostatku sociálneho fondu. Na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom sa poskytne príspevok vo výške 0,03% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Poskytnutý príspevok bude vedený na analytickom účte zamestnávateľa a bude použitý v súlade s dokumentom Usmernenie KOZ SR k použitiu prostriedkov zo sociálneho fondu na účely kolektívneho vyjednávania.

Časť V.

Záverečné ustanovenia

1. O zmene alebo o doplnení kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať na základe písomného návrhu ktorejkoľvek zmluvnej strany, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov upravených v tejto kolektívnej zmluve, a to v rozsahu, v akom sa ich dotknú. Pokiaľ nové alebo novelizované právne predpisy umožnia dojednať aj záväzky, ktoré právny poriadok v čase uzatvárania kolektívnej zmluvy neumožňoval, bude sa vyjednávať o zmene, t. j. o doplnení kolektívnej zmluvy.
2. Plnenie KZ sa bude kontrolovať priebežne počas doby jej platnosti, najmenej jedenkrát ročne.
3. Rokovanie o uzavretí KZ na ďalšie obdobie po ukončení platnosti tejto KZ sa začne najneskôr do 1. 12. 2012 s tým, že do tohto termínu sa medzi zmluvnými stranami upresní postup kolektívneho vyjednávania. Ak sa nedohodne inak, odborová organizácia predloží zamestnávateľovi návrh na uzavretie KZ najneskôr do 31. 12. 2012.
4. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu troch rokov s účinnosťou od dňa podpísania zmluvnými stranami a platí do podpísania novej KZ.
5. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto Kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasili s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

V Nitre 29. marca 2010



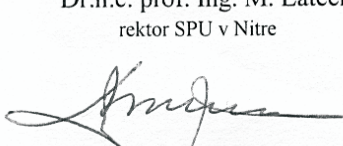
Dr.h.c. prof. Ing. M. Látečka, PhD.

rektor SPU v Nitre



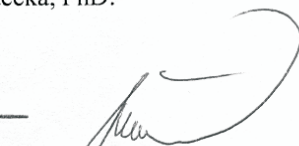
Ing. M. Habán, PhD.

predseda UO OZ PŠaV
pri SPU v Nitre



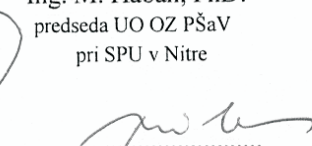
prof. Ing. D. Bíro, PhD.

dekan FAPZ



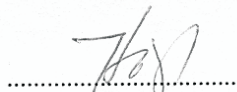
prof. Ing. V. Kročko, CSc.

dekan TF



Dr.h.c. prof. Ing. P. Bielik, PhD.

dekan FEM



doc. Ing. K. Kalúz, CSc.

dekan FZKI



prof. Ing. J. Bulla, DrSc.

dekan FBP



prof. JUDr. A. Bandlerová, PhD.

dekanka FEŠRR

Zásady na využívanie finančných zdrojov Sociálneho fondu na SPU v Nitre

Článok 1

Výber účastníkov a poskytovanie príspevkov na rekreáciu a regeneráciu pracovnej sily zamestnancom SPU

Maximálna výška príspevku zo sociálneho fondu na jednotlivé podujatie je vo výške 45 €

1. Úkony spojené s organizačným zabezpečením domácej a zahraničnej rekreácie a regeneráciou pracovnej sily bude zabezpečovať odborová organizácia
2. Poukazy na domácu a zahraničnú rekreáciu budú pridelené prednostne zamestnancom, ktorí sa nezúčastnili na domácej a zahraničnej rekreácii v minulom roku.
3. Príspevok zo Sociálneho fondu sa bude realizovať nasledovne:
zamestnanec SPU 40 %,
nezaopatrené dieťa zamestnanca 10 %,
invalidný rodinný príslušník 10 %,
dôchodca (bývalý zamestnanec) 10 %.
4. Rámcový postup pre spracovanie poradovníkov a pridelenie počtu miest:
 - 4.1 odborové úseky podľa počtu prihlásených a podľa zásad obsiahnutých v bode 1 vypracujú zoznam záujemcov so záväznými prihláškami odovzdajú príslušnému fakultnému, alebo dielenskému výboru,
 - 4.2 výbory fakultných a dielenských organizácií spracujú a schvália na základe prehľadu o účasti na rekreáciách v predchádzajúcich rokoch poradie prihlásených záujemcov a odovzdajú ho v určenom termíne na zasadnutie Výboru Univerzitnej OZ PŠaV,
 - 4.3 rekreačná komisia odborovej organizácie spolu so zástupcom Vedenia SPU návrhy výborov FO a DO prerokuje a odporučí na schválenie Výboru UO.
5. Spracované zásady výberu účastníkov rekreácií sú záväzné pre všetky pracoviská, odborové úseky, výbory FO a DO.

Ak zamestnanec zruší rekreáciu, je povinný zaplatiť nasledovné storno poplatky:

1. kategória – individuálna rekreácia
- zrušenie pobytu 21 - 30 dní pred nástupom – bez storno poplatku,

- zrušenie pobytu 20 - 14 dní pred nástupom – 25 % z ceny objednaného ubytovania,
- zrušenie pobytu 14 - 7 dní pred nástupom – 50 % z ceny objednaného ubytovania,
- zrušenie pobytu 6 – deň nástupu – 75 % z ceny objednaného ubytovania.

2. kategória – skupinová rekreácia

- zrušenie pobytu 21 - 30 dní pred nástupom – bez storno poplatku,
- zrušenie pobytu 20 - 14 dní pred nástupom – 30 % z ceny objednaného ubytovania.

Storno poplatky sa nevyberajú v týchto prípadoch zrušenia pobytov:

- a) ochorenia zamestnanca alebo jeho rodinného príslušníka,
- b) úmrtia zamestnanca alebo jeho rodinného príslušníka,
- c) živeľnej pohromy,
- d) nástupu zamestnanca na študijný pobyt.

Článok 2

Kultúrne a športové podujatia

1. Príspevok na kultúrne podujatia (divadelné predstavenie a. p.) zo sociálneho fondu sa bude poskytovať iba zamestnancovi, vo výške 30 %.

2. Príspevok na zájazdy organizované prostredníctvom kultúrnej komisie a športové podujatia zo Sociálneho fondu sa bude poskytovať nasledovne:

- zamestnanec SPU 40 %,
 - nezaopatrené dieťa zamestnanca 10 %,
 - invalidný rodinný príslušník 10 %,
 - dôchodca (bývalý zamestnanec) 10 %.

Príspevok na saunu bude vyplatený pre zamestnanca na maximálne 30 vstupov, pre dôchodcov na maximálne 10 vstupov.

Článok 3

Poskytovanie sociálnej výpomoci

1. Zamestnancom možno v mimoriadne závažných prípadoch, keď sa nie vlastným zavinením dostanú do finančnej tiesne, poskytnúť jednorazovú sociálnu výpomoc (nenávratnú).

2. Jednorazová sociálna výpomoc sa môže poskytnúť:

- 2.1 zamestnancom na odstránenie následkov škôd spôsobených živelnou pohromou (povodeň, požiar, zemetrasenie a pod.) O jej výške rozhoduje zamestnávateľ a odborová organizácia. Maximálna výška výpomoci môže byť 333 €. Príloha k žiadosti o sociálnu

- výpomoc obsahuje potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody, potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody, fotokópiu listu vlastníctva nehnuteľnosti alebo fotokópiu nájomnej zmluvy, potvrdenie príslušného orgánu miestnej samosprávy o vzniku udalosti.
- 2.2 v iných mimoriadne závažných prípadoch (lúpež, vlámanie a pod.),
 - 2.3 v iných odôvodnených prípadoch.
3. Výška sociálnej výpomoci v iných prípadoch môže byť do sumy 233 €
 4. Pri rozhodovaní o priznaní sociálnej výpomoci sa bude vychádzať z komplexného posúdenia sociálnych a majetkových pomerov rodiny žiadateľa, príčin vzniknutej situácie, zohľadnenia zárobkových možností partnera žiadateľa, počtu nezaopatrených detí a odpracovaných rokov na SPU. Dĺžka zamestnanosti na SPU musí byť minimálne 2 roky.
 5. Sociálna výpomoc sa poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnanca a odporúčania odborovej organizácie.
 6. Nekompletné žiadosti nebudú zmluvnými stranami akceptované.

Článok 4

Dary pri životných jubileách a iných príležitostiach

1. Z prostriedkov sociálneho fondu sa budú zamestnancom pracujúcim na ustanovený pracovný čas poskytovať peňažné dary pri životnom jubileu 50 a 60 rokov vo výške 50 €
2. Tieto peňažné dary nie sú viazané na počet odpracovaných rokov u zamestnávateľa. Zamestnancom pracujúcim na kratší ako ustanovený pracovný čas bude poskytnutá alikvotná časť peňažného daru.

Záverečné ustanovenie

1. Zásady na využívanie finančných zdrojov Sociálneho fondu SPU v Nitre sú súčasťou platnej kolektívnej zmluvy.