



## *Výňatok z platnej KZ EU v Bratislave v znení neskorších dodatkov*

### Čl. V. PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

14. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 h týždenne.

15. Pracovný čas na univerzite sa počas letných prázdnin upravuje na čas od 6:30 h do 14:30 h denne.

Tí zamestnanci, resp. pracoviská, ktorým takto upravený čas nebude vyhovovať, môžu pracovať v riadnom pracovnom čase. Za dodržiavanie pracovného času sú zodpovední vedúci pracovísk.

16. 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.

17. V súlade s § 103, § 111 a § 113 Zákonníka práce sú na EU v Bratislave dohodnuté pravidlá čerpania dovolenky. Podľa plánu dovoleniak určenom so súhlasom zástupcov zamestnancov s prihliadnutím na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnancov všetkých kategórií si zamestnanec vyčerpá dovolenku do 31.12. aktuálneho kalendárneho roka za týchto podmienok:

a) ak si jednotliví zamestnanci nevyčerpajú dovolenku podľa plánu dovoleniak, vedúci zamestnanci sú povinní týmto zamestnancom určiť po dohode dobu jej čerpania do 31.12. aktuálneho kalendárneho roka.

b) dovolenku v aktuálnom kalendárnom roku vo výmere podľa bodu 18 tejto KZ si zamestnanec naplánuje tak, aby si ju čerpal priebežne počas celého roka s tým, že v období do 31. augusta vysokoškolskí učitelia sú povinní vyčerpáť si minimálne 5 týždňov dovolenky a ostatní zamestnanci minimálne 2 – 3 týždne dovolenky z výmery dovolenky v aktuálnom kalendárnom roku, ak na ňu zamestnancovi v danom roku vznikne nárok a ak určeníu a čerpaniu dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca (praceneschopnosť, ošetrovanie člena rodiny a úraz).

c) ak si zamestnankyňa/zamestnanec nemôže vyčerpáť dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, poskytne jej/mu zamestnávateľ nevyčerpánú dovolenku po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.