

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA**  
**UNIVERZITY KOMENSKÉHO V BRATISLAVE**  
**NA ROKY 2006 - 2007**

**Kolektívna zmluva Univerzity Komenského v Bratislave na roky 2006 – 2007 (ďalej len KZ) sa uzatvára podľa § 231 Zákonníka práce a podľa § 2 ods. 2 a ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2006, medzi**

**zmluvnými stranami:**

**Univerzita Komenského v Bratislave ako zamestnávateľ**

v mene Univerzity Komenského v Bratislave zmluvu uzatvára ako štatutárny zástupca rektor Univerzity Komenského v Bratislave

***doc. PhDr. František Gahér, CSc.,***

**a**

**Rada predsedov odborových organizácií Univerzity Komenského v Bratislave ako odborový orgán**

v mene odborového orgánu zmluvu uzatvára predseda Rady predsedov odborových organizácií na UK na základe plnomocenstva udeleného základnými (fakultnými) organizáciami Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy

***doc. PhDr. Jozef Hoško, CSc.***

**Prvá časť**  
**Úvodné ustanovenia**

**Článok 1**  
***Použitie základných pojmov***

Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie zamestnávateľa zastúpeného rektorom UK a odborového orgánu, zastúpeného predsedom Rady predsedov odborových organizácií na UK označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov označenie „zákon o odmeňovaní“, namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2006 skratka „KZVS“, namiesto označenia kolektívna

zmluva, ktorú uzatvára na základe delegovanej právomoci súčasť zamestnávateľa, sa používa označenie „špecifický doplnok“, namiesto základná organizácia skratka „ZO“, namiesto Rady predsedov odborových organizácií na UK skratka „RPOO“, namiesto odborovej organizácie skratka „OO“.

## **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, v ktorom rozsah pracovného času tvorí aspoň 1/2 ustanoveného týždenného pracovného času. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú nasledujúce špecifické doplnky upravujúce podrobnejšie podmienky zamestnania na jednotlivých súčastiach univerzity, ktorým bola štatútom UK v článku 41 delegovaná právomoc v oblasti pracovno-právnej :

Špecifický doplnok č. 1 - Kolektívna zmluva Lekárskej fakulty UK v Bratislave

Špecifický doplnok č. 2 - Kolektívna zmluva Jesseniovej lekárskej fakulty UK v Bratislave

Špecifický doplnok č. 3 - Kolektívna zmluva Farmaceutickej fakulty UK v Bratislave

Špecifický doplnok č. 4 - Kolektívna zmluva Právnickej fakulty UK v Bratislave

Špecifický doplnok č. 5 - Kolektívna zmluva Filozofickej fakulty UK v Bratislave

Špecifický doplnok č. 6 - Kolektívna zmluva Prírodovedeckej fakulty UK v Bratislave

Špecifický doplnok č. 7 - Kolektívna zmluva Fakulty matematiky, fyziky a informatiky UK v Bratislave

Špecifický doplnok č. 8 - Kolektívna zmluva Pedagogickej fakulty UK v Bratislave

Špecifický doplnok č. 9 - Kolektívna zmluva Fakulty telesnej výchovy a športu UK v Bratislave

Špecifický doplnok č. 10 - Kolektívna zmluva Fakulty managementu UK v Bratislave

Špecifický doplnok č. 11 - Kolektívna zmluva rektorátu UK v Bratislave

Špecifický doplnok č. 12 - Kolektívna zmluva Centra ďalšieho vzdelávania UK v Bratislave

Špecifické doplnky sa uzatvárajú na úrovni súčasti univerzity a podpisuje ich dekan fakulty, resp. vedúci zamestnanec súčasti a predseda základnej organizácie OZ PŠaV SR na uvedenej súčasti.

4. Dekani fakúlt a vedúci zamestnanci súčastí majú v súlade so všeobecne záväznými predpismi právomoci vyjednávať v oblastiach :
  - a) spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávných vzťahoch (najmä platové podmienky, osobné a osobitné príplatky, náhrady za pracovnú pohotovosť, odmeny na úrovni fakúlt a ostatných súčastí)
  - b) zabezpečenie činnosti odborovej organizácie na úrovni fakúlt a súčastí
  - c) rozvrhnutie pracovného času
  - d) čerpanie dovolenky, okrem rektorom určeného hromadného čerpania dovolenky
  - e) vymedzenie pravidiel na použitie a rozdelenie sociálneho fondu, pričom prostriedky z fondu môžu byť použité na príspevky na regeneráciu pracovnej sily zamestnanca vo vlastných rekreačných zariadeniach ÚVZ UK do výšky 50% fondu
  - f) prekážok v práci (prekážky z dôvodov všeobecného záujmu, dôležité osobné prekážky v práci)

- g) opatrenia a kontrola BOZP
- h) v iných osobitného zreteľa hodných prípadoch špecifických výlučne pre príslušnú súčasť UK.

### **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. Dodatky k špecifickým doplnkom KZ sa môžu uzatvárať len po dohode zmluvných strán na jednotlivých súčastiach univerzity, na základe písomného návrhu na zmenu špecifického doplnku jednou zo zmluvných strán na jednotlivých súčastiach univerzity. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok k špecifickému doplnku č. XX KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť s účinnosťou od budúceho kalendárneho roka ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od schváleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

### **Článok 4** **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

1. Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, špecifické doplnky uschovajú aj príslušné súčasti univerzity tiež po dobu 5 rokov.

### **Článok 5** **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Rada predsedov odborových organizácií na UK sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť rektorovi univerzity v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Kolektívna zmluva bude uložená v kancelárii rektora UK, v kancelárii kvestorky UK, na sekretariáte RP OZ a bude zverejnená na internetovej stránke UK.
3. Rada predsedov odborových organizácií sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie jednotlivých súčastí univerzity s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia nasledujúcou formou – zverejnením na internetovej stránke UK a doručením 2 písomných kópií – predsedovi fakultnej organizácie a dekanovi fakulty. O prevzatí písomných kópií sa vyhotoví zápisnica.
4. Základné odborové organizácie sa zaväzujú zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ a špecifického doplnku súčasti UK do 15 dní od jej uzatvorenia formou zverejnenia na internetovej stránke súčasti UK (pokiaľ základná odborová organizácia má svoju stránku) a doručením písomnej kópie na jednotlivé úseky. O prevzatí písomnej kópie KZ na úsekoch sa vyhotoví zápisnica.
5. Novoprijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi poverený zamestnanec UK s touto KZ a so špecifickým doplnkom súčasti UK v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

**Druhá časť**  
**Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

**Článok 6**  
**Odmeňovanie zamestnancov, príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uplatňovať na odmeňovanie zamestnancov zákon o odmeňovaní.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že zabezpečia, aby zamestnávateľ posielal plat, resp. mzdu zamestnancov na ich osobný bankový účet.
3. Objem mzdových prostriedkov príslušnej súčasti UK zodpovedá čiastke, ktorá je schválená v jej rozpočte.
4. Stupnice platových taríf sa od 1.7.2006 zvýšia nasledovne:
  - a) o 6 % základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu č. 3 zákona o odmeňovaní
  - b) o 6 % osobitná stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a niektorých ďalších zamestnancov, ktorá tvorí prílohu č. 4 zákona o odmeňovaní
  - c) o 6 % osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl, výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov, ktorá tvorí prílohu č. 5 zákona o odmeňovaní.

**Článok 7**  
**Osobný príplatok**

Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať osobný príplatok na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 zákona o odmeňovaní).

**Článok 8**  
**Odstupné a odchodné**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné, a to vo výške
  - a) najmenej 3 funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov a jeho pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby, podľa KZVS na rok 2006, Čl. II, bod 4a.
  - b) najmenej 4 funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov a jeho pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby, podľa KZVS na rok 2006, Čl. II, bod 4a.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho dvoch funkčných platov (§76 ods. 6 ZP a bod. II ods.5 KZVS na rok 2006).

**Článok 9**  
**Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie**

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených do 31.12.2005 a počas roka 2006 je 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.

## **Článok 10** **Pracovný čas zamestnancov**

V roku 2006 sa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 40 hodín týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, sa ustanovuje pracovný čas na 38 a  $\frac{1}{4}$  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 na 37 a  $\frac{1}{2}$  hodín týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity, je najviac 33 a  $\frac{1}{2}$  hodiny týždenne.

## **Článok 11** **Dovolenka na zotavenie**

1. V zmysle Čl. II. bodu 2 KZVS sa zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods.1 a 2 ZP o jeden týždeň, a to nasledovne:
  - a) základná výmera dovolenky v zmysle § 103 ods. 1 ZP vo výške štyroch týždňov sa predlžuje v zmysle KZVS na päť týždňov
  - b) dovolenka vo výmere najmenej piatich týždňov, ktorá patrí v zmysle § 103 ods. 2 ZP zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku, sa predlžuje v zmysle KZVS na šesť týždňov.
2. Čerpanie dovoleniek v súlade s § 111 ods. 1 ZP určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov príslušnej súčasti 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.
3. Zamestnávateľ určí v súlade s ustanovením § 111 ods. 2 ZP po dohode so zástupcami zamestnancov hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov. Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne.

## **Tretia časť** **Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán**

### **Článok 12** **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 Článku 3 ods.1 tejto KZ.
2. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

### **Článok 13** **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, že v prípade 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 Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. V prípade, ak zmluvné strany nevyriešia kolektívny spor pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
  4. Zmluvné strany sa dohodli na použití sankcie v prípade, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohoto článku KZ. Zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane zmluvnú pokutu za nesplnenie dohodnutého záväzku vo výške desaťtisíc slovenských korún. Zmluvná pokuta je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia môže pokutu zaplatenú zo strany zamestnávateľa použiť len na účel kolektívneho vyjednávanía.

#### **Článok 14**

##### ***Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností***

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy formou sťažnosti podanej zamestnávateľovi, prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

#### **Článok 15**

##### ***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 § 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej :
  - a) jednu miestnosť č. 421, v ktorej bude pôsobiť Rada predsedov odborových organizácií na UK
  - b) jednu telefónnu linku za účelom telefonického spojenia a počítačové spojenie na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu
  - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohoto odseku
  - d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad
  - e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávanía, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov
  - f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času vysokoškolským učiteľom – funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu prednášok a cvičení).
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno na nevyhnutný potrebný čas s náhradou mzdy.

## Článok 16

### **Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti**

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť vo vzťahu k odborovej organizácii povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ. Zamestnávateľ je povinný :

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
  - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 z. č. 552/2003)
  - vydanie vnútorných predpisov o BOZP (§ 39 ods.2 ZP)
- b) písomne informovať odborovú organizáciu, ak má dôjsť k prechodu práv a povinností a povinností z pracovnoprávných vzťahov, najmenej 1 mesiac vopred o:
  - dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
  - dôvodoch prechodu
  - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
  - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- c) písomne informovať odborovú organizáciu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti
- d) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
  - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
  - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 1000 Sk (§ 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 podnikovej sociálnej politiky, 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)
- e) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady
- f) umožniť odborovej organizácii určiť najmenej jedného člena výberovej komisie na obsadzovanie funkcií vedúcich zamestnancov.

## **Článok 17**

### **Závazky odborovej organizácie**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmler so zamestnávateľom v zmysle článku 12 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 kolektívnej zmluvy.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje k súčinnosti so zamestnávateľom vo veciach využívania fondu pracovného času zamestnancov, vo veciach uplatňovania úsporných opatrení a v iných postupoch, ktoré zlepšujú hospodársky výsledok zamestnávateľa.

## **Článok 18**

### **Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje prostredníctvom svojich základných organizácií vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu.
3. Fakulty a súčasti UK sú povinné účelovo použiť nevyhnutnú časť finančných prostriedkov na zakúpenie ochranných pracovných prostriedkov proporcionálne k ich potrebám. Za uvedenie účelovosti v ročnom rozpise rozpočtových prostriedkov zodpovedá kvestorka UK.

## **Článok 19**

### **Starostlivosť o zdravie**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :  
poskytnúť formou prenájmu priestory pre 2 všeobecné a 1 stomatologickú ambulanciu, pričom zmluvne zabezpečí prednostnú liečebno-preventívnu starostlivosť zamestnancom UK.

## **Článok 20**

### **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

1. Odborová organizácia vypracuje rozdeľovník rekreačných pobytov pre súčasti UK za všetky UVZ, ktoré budú k dispozícii pre prázdninové rekreácie a zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin.
2. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.
3. Zamestnávateľ umožní zamestnancom a ich rodinným príslušníkom využívanie telovýchovných a športových zariadení UK v čase mimo vyučovacej činnosti a požičiavanie športového materiálu za úplatu podľa platného cenníka UK.
4. Zamestnávateľ umožní jednotlivým odborovým organizáciám na UK využívať pri organizovaní zájazdov a rekreačnej starostlivosti autobusy UK za úhradu prevádzkových nákladov.



## **Článok 21** **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy a poskytovať jedno diétne jedlo denne priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa na účely stravovania považuje výkon práce dlhší ako ½ ustanoveného denného pracovného času. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie aj zamestnancovi, ktorý je v pracovnom pomere na kratší pracovný čas v rozsahu ½ ustanoveného týždenného pracovného času, ak bol v predchádzajúcom období v pracovnom pomere s UK na ustanovený týždenný pracovný čas najmenej po dobu 7 rokov.
3. Stravovanie v stravovacom zariadení u iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby je možné len v tom prípade, ak zamestnávateľ nemôže poskytnúť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení. Výber dodávateľa stravovacích služieb sa uskutoční v súlade s platnými predpismi o verejnom obstarávaní. Zamestnávateľ výnimočne poskytne zamestnancom finančný príspevok na stravovanie, ak nemôže zabezpečiť inou formou stravovanie. Príspevok na stravovanie bude vychádzať zo priemerného príspevku poskytovaného zamestnancom, ktorí sa stravujú v stravovacích zariadeniach UK.
4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla vy kalkulovaného v študentských jedálňach UK, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
5. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie aj zo sociálneho fondu, a to v rozsahu podľa Pravidiel na tvorbu a použitie sociálneho fondu na príslušnej súčasti UK.
6. Zamestnávateľ môže v odôvodnených prípadoch umožniť stravovanie zamestnancov v diétnej jedálni a prispievať im do rovnakej výšky ako ostatným zamestnancom v jedálňach UK.

## **Článok 22** **Starostlivosť o bývanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov ktorými disponuje a oprávnenosti ich užívania.
2. Zamestnávateľ vyčlení po dohode s Komisiou pre študentské domovy a ubytovanie zo svojej ubytovacej kapacity v ŠD miesta na ubytovanie mladých pracovníkov UK, podľa požiadaviek súčastí.

## **Článok 23** **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie 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, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

## **Článok 24**

### **Iná starostlivosť**

V rámci prevádzkových možností zamestnávateľ môže umožniť použitie priestorov a zariadení ŠJ a ŠD zamestnancom pri ich významných rodinných udalostiach (okružle životné jubileá, svadby a pod.) a výborom ZO jednotlivých fakúlt pri organizácii niektorých podujatí (stretnutie s dôchodcami, vianočné posedenie) .

## **Článok 25**

### **Sociálny fond**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne: Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelom vo výške 1,0% a ďalším prídelom vo výške najmenej 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
2. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť univerzity a sú uvedené v špecifických doplnkoch.
3. Špecifické doplnky môžu zakotviť, že časť prostriedkov sociálneho fondu, najviac do výšky 50%, sa použije na dofinancovanie rekreačného pobytu zamestnancov UK (ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas) v zariadeniach UK.

## **Štvrtá časť**

### **Článok 26**

#### **Záverečné ustanovenia**

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy, a to polročne formou písomného protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy do 15. októbra tohto roka a do 15. mája v nasledujúcom roku.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
3. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu jedného roka s účinnosťou od 1.4.2006 a do 31. marca 2007.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho podpisujú.

V Bratislave dňa 10. apríla 2006

.....  
doc. PhDr. Jozef Hoššo, CSc.  
predseda  
Rady predsedov OO OZPŠaV pri UK

.....  
doc. PhDr. František Gahér, CSc.  
rektor  
Univerzity Komenského v Bratislave