

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
UNIVERZITY KOMENSKÉHO V BRATISLAVE
NA ROK 2011

Kolektívna zmluva Univerzity Komenského v Bratislave na rok 2011 (ďalej aj „KZ“) sa uzatvára podľa § 231 Zákonníka práce a v súlade s ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2011, medzi

zmluvnými stranami:

Univerzita Komenského v Bratislave (ďalej aj „UK“ alebo „univerzita“) 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 (ďalej aj „RPOO“) 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 na Slovensku (ďalej aj „OZ PŠaV“)

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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov označenie „zákon o odmeňovaní“, namiesto označenia kolektívna zmluva, ktorú uzatvára na základe delegovanej právomoci súčasť zamestnávateľa, sa používa označenie „špecifický doplnok“, namiesto základná organizácia skratka „ZO“, 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 (vrátane jeho fakúlt a súčastí v súlade s čl. 41 ods. 2 a 5 Štatútu UK) 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 ½ ustanoveného týždenného pracovného času. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3. Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú nasledujúce špecifické doplnky upravujúce podrobnejšie podmienky zamestnania na jednotlivých súčastiach univerzity, ktorým bola v súlade s čl. 41 Štatútu UK 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 Martine

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 Rektorátu UK v Bratislave

Špecifický doplnok č. 11 - 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 na uvedenej súčasti.

4. Dekani fakúlt a vedúci zamestnanci súčastí majú v súlade so všeobecne záväznými právnymi 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 pracovných síl zamestnancov vo vlastných rekreačných zariadeniach UK a na športovo-rekreačné, spoločenské a kultúrne podujatia, ktoré sú organizované ZO odborov
 - f) prekážok v práci (prekážky z dôvodov všeobecného záujmu, dôležité osobné prekážky v práci)
 - g) opatrenia a kontrola bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“)

- h) výšky nemocenského počas dočasnej pracovnej neschopnosti v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, a to najviac do výšky 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca
- i) 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 čísloujú 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 čísloujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

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. Kolektívna zmluva vrátane špecifických doplnkov podľa čl. 2 ods. 3, ktoré sú jej súčasťou, bude uložená v origináloch v kancelárii rektora UK, v kancelárii kvestorky UK a na sekretariáte RPOO a bude zverejnená na internetovej stránke UK.
2. Rada predsedov odborových organizácií sa zaväzuje rozmnožiť KZ a 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.
3. Základné odborové organizácie sa zaväzujú zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ a špecifického doplnku súčasť UK do 15 dní od jej uzatvorenia formou zverejnenia na internetovej stránke súčasť 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.
4. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s touto KZ a so špecifickým doplnkom súčasť 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. Na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nemožno dohodnúť v prospech zamestnanca priaznivejšie nároky alebo iné plnenia, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru.

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 plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa menej ako päť rokov
 - b) najmenej 4 funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho dvoch funkčných plátov (§76 ods. 6 ZP).

Článok 9
Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2011 je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Článok 10
Pracovný čas zamestnancov

1. 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 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 je

pracovný čas 35 hodín týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity je najviac 33 a ½ hodiny týždenne.

- Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich (§ 97 ods. 6 ZP).
- Ak ide na UK o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce, je možné rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne najviac na obdobie 12 mesiacov.

Článok 11 **Dovolenka na zotavenie**

- Zamestnancom sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň, a to nasledovne:
 - základná výmera dovolenky v zmysle § 103 ods. 1 ZP vo výške štyroch týždňov sa predlžuje na päť týždňov
 - dovolenka vo výmere najmenej piatich týždňov, ktorá patrí v zmysle § 103 ods. 2 ZP zamestnancom, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku, sa predlžuje na šesť týždňov
 - dovolenka učiteľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 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. Na jednotlivých súčastiach UK sa uskutoční kontrola čerpania dovoleniek v júli, v septembri a v novembri bežného roka.
- 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 zmieru a jeho prerušenie**

- Zamestnanci a zamestnávatelia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávatelia majú právo na výluky (čl. 10 ZP).
- Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa čl. 3 ods. 1 tejto KZ.
- Právo zamestnancov na štrajk, zaručené čl. 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**

- Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ alebo spor o plnenie záväzkov z KZ, z ktorých nevznikajú nároky priamo jednotlivým zamestnancom.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že v prípade 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, využijú sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „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.

Článok 14

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a 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 právnymi 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. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej :
 - a) časť miestnosti č. 106 NB, v ktorej bude pôsobiť RPOO
 - b) dopravu do zariadenia UK mimo Bratislavy pre členov RPOO za účelom prípravy kolektívneho vyjednávania
 - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a)
 - d) úhradu všetkých prevádzkových nákladov (energie, spojové poplatky a pod.) spojených s činnosťou RPOO v miestnosti uvedenej v písm. a)
 - e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie 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 vyjednaní, o pracovnoprávných 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.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby v štruktúre webovej stránky UK bola vytvorená pozícia pre informácie o činnosti Rady predsedov odborových organizácií UK (ďalej len „rada“), ktorá bude slúžiť na zverejňovanie informácií o činnosti rady a základných odborových organizácií jednotlivých fakúlt a súčastí univerzity.

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 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov)
 - vydanie vnútorných predpisov o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP)
- b) písomne informovať odborovú organizáciu, ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, najmenej 1 mesiac vopred o:
 - dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - dôvodoch prechodu
 - pracovnoprávnych, 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 pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
 - opatrenia umožňujúce 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 v zmysle § 191 ods. 4 ZP a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca
 - 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 pracovnoprávnych 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 čl. 12 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmleru 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. 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 vnútornými predpismi UK.
2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom a ich rodinným príslušníkom využívanie telovýchovných a športových zariadení UK v čase mimo vyučovacej činnosti a požičiavanie športového materiálu za poplatok podľa platného cenníka UK.
3. 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 zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny (§ 152 ods. 2 ZP).
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 právnymi predpismi o verejnom obstarávaní. Zamestnávateľ výnimočne poskytne zamestnancom finančný príspevok na stravovanie, ak nemôže zabezpečiť stravovanie inou formou. 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 vykalkulovaného v študentských jedálňach UK, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách 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 súčasťi 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, s ktorými disponuje.
2. Zamestnávateľ vyčlení po dohode s Komisiou pre študentské domovy a ubytovanie zo svojej ubytovacej kapacity na vysokoškolských internátoch miesta na ubytovanie mladých zamestnancov 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 zamestnávateľ poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 24 **Iná starostlivosť**

V rámci prevádzkových možností zamestnávateľ môže umožniť použitie priestorov a zariadení jedální a vysokoškolských internátov 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 % a ďalším prídelom vo výške najmenej 0,25% zo súhrnu hrubých plátov 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. Časť prostriedkov sociálneho fondu, sa použije na dofinancovanie rekreačného pobytu v zariadeniach UK zamestnancov UK, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas a na športovo-rekreačné, spoločenské a kultúrne podujatia, ktoré sú organizované ZO odborov pre zamestnancov UK.
4. V súlade s § 7 ods. 3 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov súčasť UK vyčlenia a prevedú na účet základnej organizácie odborov z prostriedkov sociálneho fondu 0,04 % zo základu podľa § 4 ods. 1 citovaného zákona na pokrytie nákladov odborovej organizácie, ktoré vzniknú v súvislosti so spracovaním analýz, expertíz alebo iných služieb potrebných pre realizáciu a prípravu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a príslušnou súčasťou UK, ktorá je v postavení zamestnávateľa.

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 2011 a do 15. mája v nasledujúcom roku.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
3. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2011, s účinnosťou od 1. januára 2011 do 31. 12. 2011.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

V Bratislave dňa 17. decembra 2010

.....
doc. PhDr. Jozef Hoško, CSc.
predseda
Rady predsedov OO OZ PŠaV pri UK

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