

FAKULTA TELESNEJ VÝCHOVY ŠPORTU
UNIVERZITY KOMENSKÉHO V BRATISLAVE



KOLEKTÍVNA ZMLUVA
2020

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Fakulty telesnej výchovy a športu Univerzity Komenského v Bratislave na rok 2020

v mene Univerzity Komenského v Bratislave - Fakulty telesnej výchovy a športu
uzatvára kolektívnu zmluvu (KZ)
dekan FTVŠ UK v Bratislave

prof. Mgr. Marián Vanderka, PhD.

a

v mene zamestnancov Výbor Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy
pri FTVŠ UK (ďalej len ZO OZ PŠ a V FTVŠ UK) zastúpený

doc. PaedDr. Lubomírou Benčurikovou, PhD.

PRVÁ ČASŤ **Úvodné ustanovenia**

Článok 1

Použitie základných pojmov

Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať spoločné označenie výboru ZO OZPŠaV na FTVŠ UK a dekana FTVŠ UK označenie „fakultné zmluvné strany“; namiesto označenia Zákonník práce ZP; namiesto označenia Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2020 KZVS.

Článok 2

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť KZ

- 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, pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov. Táto KZ sa uzatvára na obdobie od 1.1.2020 do 31.12.2020. Pokiaľ sa nepodpíše KZ na nasledujúce obdobie postupuje sa podľa tejto KZ do 28.2.2021.

Článok 3

Zmeny v KZ

- 1) KZ sa môže meniť len po dohode fakultných zmluvných strán. Návrhy na zmeny predkladajú zmluvné strany písomne. Zmeny KZ sa označia ako doplnky ku KZ FTVŠ UK, ktoré sa budú číslovať v poradí ako budú schválené.
- 2) Fakultné zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ FTVŠ UK zmeniť ustanovenia KZ, pokiaľ tak stanoví všeobecne záväzný predpis.

Článok 4 **Archivovanie KZ**

Fakultné zmluvné strany uschovajú túto KZ najmenej po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 5 **Oboznámenie zamestnancov s KZ**

- 1) Rovnopis KZ FTVŠ UK bude doručený predsedovi RP OO na UK, dekanovi FTVŠ UK, tajomníkovi FTVŠ UK a jeden exemplár rovnopisu KZ bude u predsedu VZO OZ PŠaV na FTVŠ UK.
- 2) Vedenie FTVŠ UK a VZO OZ PŠaV zabezpečí oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ a bude zverejnená na internetovej stránke FTVŠ UK.
- 3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi poverený zamestnanec FTVŠ UK s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z KZ**

Článok 6 **Osobný príplatok**

- 1) 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 ZOVZ/.
- 2) Odmena pri životnom jubileu. Zamestnávateľ môže poskytnúť (v súlade so zákonom NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení) zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku až do výšky funkčného platu podľa rokov odpracovaných na UK takto:
 - a) do 2 rokov do 40 % funkčného platu
 - b) do 5 rokov do 60 % funkčného platu
 - c) do 10 rokov do 80 % funkčného platu
 - d) nad 10 rokov do plnej výšky funkčného platu.

Článok 7 **Odstupné a odchodné**

- 1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume zvýšenej o jeden priemerný mesačný zárobok voči podmienkam a nárokom ustanovených v ods. 1 § 76 ZP.
- 2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume zvýšenej o jeden priemerný mesačný zárobok voči podmienkam a nárokom ustanovených v ods. 2 § 76 ZP.
- 3) Zamestnancovi patrí za podmienok uvedených v zákone, pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné v sume zvýšenej o jeden priemerný mesačný zárobok voči podmienkam a nárokom ustanovených v ods. 1 a 2 § 76a ZP.

- 4) Zamestnancovi, ktorý pracoval na UK najmenej 30 rokov patrí za podmienok uvedených v ZP pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume zvýšenej o dva funkčné platy zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 a ods. 1 a 2 ZP.

Článok 8

Pracovný čas zamestnancov

- 1) Pracovný čas zamestnanca v roku 2020 je 37,5 hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch smenách v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 36,25 hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke je pracovný čas 35 hodín týždenne.
- 2) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich (§ 97 ods. 6 ZP).
- 3) Ak ide na FTVŠ 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 9

Dovolenka na zotavenia

- 1) Zamestnancom sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň, a to nasledovne:
 - a) základná výmera dovolenky v zmysle § 103 ods. 1 ZP vo výške štyroch týždňov sa predlžuje na päť týždňov,
 - b) dovolenka vo výmere najmenej piatich týždňov, ktorá patrí v zmysle §103 ods. 2 ZP zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku sa predlžuje na šesť týždňov,
 - c) dovolenka učiteľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 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. Na FTVŠ UK sa uskutoční kontrola čerpania dovoleniek v júli, v septembri a v novembri bežného roka.
- 3) Zamestnávateľ určí v súlade s ustanovením § 111 ods. 2, ods. 3 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.
- 4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na rekreáciu zamestnancov v zmysle §152a Zákonníka práce.
- 5) Príspevok na rekreáciu zamestnancov ustanoví vnútorný predpis FTVŠ UK. Vyplatený bude v troch výplatných termínoch k 31. 3., 30. 9. a 31.12.2020.
- 6) Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2020 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 10

Uzatváranie pracovného pomeru

- 1) Zamestnávateľ bude uprednostňovať uzatváranie pracovných zmlúv so zamestnancom na dobu neurčitú, ak to právne predpisy a ekonomické podmienky umožňujú.

- 2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť v zmysle § 48 platného ZP najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dva krát.
- 3) Ďalšie predĺženie alebo opätovne dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch alebo nad dva roky je možné v zmysle § 48, ods. 4, písmena d) ZP len z dôvodov vykonávania nasledovných pracovných činností:
 - upratovacie a šatniarske práce,
 - práce strážnikov a vrátnikov, dozor a stráženie v objektoch,
 - pomocné a manipulačné práce,
 - remeselné, opravárenské a údržbárske práce,
 - obsluha vykurovacích zariadení.
- 4) Zamestnávateľ uzavrie pracovnú zmluvu s vysokoškolským učiteľom s výnimkou lektorov na dobu určitú len v prípadoch keď to zákon vyžaduje, a to najmenej na dobu 2 rokov okrem prípadov:
 - a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
 - b) zastupovania zamestnanca, ktorý je na dlhodobom študijnom pobyte kratšom ako 2 roky
 - c) vykonávania prac, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
 - d) v prípade, že pracovne miesto je financované z grantových a podobných prostriedkov vyhradených na dobu kratšiu ako 2 roky.

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti fakultných zmluvných strán

Článok 11

Závazky odborovej organizácie a kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle čl. 12 KZ UK.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- 3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- 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.
- 5) Odborová organizácia sa zaväzuje prostredníctvom svojich základných organizácií vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- 6) 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.
- 7) FTVŠ UK je povinná účelovo použiť nevyhnutnú časť finančných prostriedkov na zakúpenie ochranných pracovných prostriedkov proporcionálne k ich potrebám. Za uvedenie účelovosti v ročnom rozpise rozpočtových prostriedkov zodpovedá tajomník FTVŠ UK.

Článok 12

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Fakultné zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti fakultnej 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 domácu telefonickú linku a počítačové spojenie na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu prostredníctvom príslušného pracoviska funkcionára ZO OZ PŠaV.
- b) Vnútorne zariadenie miestnosti, uvedené v písmene a) tohto odseku.
- c) Znášať prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky, poštovné).
- d) Zamestnávateľ vyčlení pre ZO OZ miesto na uloženie písomností, archív a majetok ZO OZ PŠaV.
- e) Poskytnúť priestory na fakulte na svoje náklady za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov v oblasti pracovno-právnej a v oblasti kolektívneho vyjednávania, na oboznámenie zamestnancov s uzatvorenou KZ UK ako aj KZ FTVŠ UK, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadania odborovej organizácie, na slávnostné podujatia, súvisiace s oceňovaním práce zamestnancov a na slávnostné príležitostné podujatia pre bývalých a súčasných pracovníkov fakulty.
- f) Zamestnávateľ poskytne ZO OZ PŠaV na FTVŠ UK podľa svojich prevádzkových a finančných možností základné kancelárske potreby a umožní používať odborovej organizácii rozmnožovacie a komunikačné kapacity na zabezpečenie zásadných kopírovacích a komunikačných potrieb.
- g) Zamestnávateľ umožní úpravu rozvrhnutia pracovného času vysokoškolským učiteľom – funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu prednášok a cvičení).
- h) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy.

Článok 13

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovanie uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti:

- 1) Základom pre uplatňovanie týchto zásad je obsah článku 16 KZ UK.
- 2) ZO OZ PŠaV na FTVŠ UK je zástupcom zamestnancov na FTVŠ UK. Je plnoprávnym účastníkom pracovno-právnych vzťahov na FTVŠ UK v zmysle Zákonníka práce, Štatútu UK a Štatútu FTVŠ UK a ďalších záväzných právnych noriem.
- 3) ZO OZ PŠaV na FTVŠ UK je oprávneným účastníkom legislatívneho procesu najmä pri tvorbe týchto predpisov a noriem, vytvorených dekanom a vedúcimi pracovníkmi na FTVŠ UK, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné a pracovné podmienky zamestnancov fakulty. Znenie týchto predpisov a smerníc bude ešte pred ich uplatnením včas konzultované partnerskými stranami.
- 4) 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 zaujme 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 povinnosti z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
 - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
 - výpoveď alebo okamžité ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§74 ZP)
 - prerušenie výkonu práce zamestnanca, dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa (§141a 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)
 - organizačne 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 KZ, a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady
 - f) menovať a zabezpečiť účasť zástupcu odborovej organizácii delegovaného odborovým orgánom ako člena výberovej komisie na obsadzovanie funkcií vedúcich zamestnancov.
- 5) Dekan, VF, KD a ostatné riadiace orgány konzultáciami ako aj formou účasti zástupcov ZO OZ PŠaV na FTVŠ UK v orgánoch a v pracovných komisiách FTVŠ UK spolupracujú, resp. v zmysle zákona spoločne rozhodujú v zmysle plánovaných zámerov a zásadných otázok rozvoja fakulty.
- 6) Kontrola odborovej organizácie v oblasti BOZP sa bude uskutočňovať v zmysle článku 18 KZ UK. Dekan FTVŠ UK sa zaväzuje minimálne 1 x do roka prerokovať a zhodnotiť s V ZO OZ PŠaV na FTVŠ UK rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení, smerujúcich k zlepšeniu stavu. Fakulta je povinná účelovo použiť nevyhnutnú časť finančných prostriedkov na zakúpenie ochranných pracovných prostriedkov proporcionálne k ich potrebám.

Článok 14

Starostlivosť o pracovníkov

- 1) Oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
 - a) Dekan fakulty zabezpečí prostredníctvom poverených pracovníkov inštruovanie novoprijatých pracovníkov o predpisoch BOZ a PO ešte pred ich zapojením sa do práce. Dodržiavanie bezpečnostných a protipožiarnych predpisov bude pravidelne kontrolovať.
- 2) Starostlivosť o zdravie pracujúcich
 - a) V oblasti starostlivosti o zdravie pracujúcich dekan fakulty bude prostredníctvom poverených pracovníkov v spolupráci s personálnym oddelením a lekárom odporúčať preventívne lekárske prehliadky ženám po dovŕšení 40. roku veku a mužom po dovŕšení 50. roku veku v rámci onkologického a kardiovaskulárneho programu, prispievať zo sociálneho fondu na preventívne lekárske prehliadky.

- b) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť svojim zamestnancom od prvého dňa práceneschopnosti náhradu vo výške 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

3) Stravovanie zamestnancov

- a) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie svojim pracovníkom v pracovnom pomere v rozsahu najmenej 0,5 ustanoveného denného pracovného času, emeritným profesorom a pracovníkom v pracovnom pomere kratšom ako 0,5 ustanoveného pracovného času, pokiaľ sú v zamestnaneckom pomere s FTVŠ UK najmenej 7 rokov
- b) Zamestnávateľ bude v zmysle §152 Zákonníka prác zabezpečovať stravovanie zamestnancov zodpovedajúce zásadám správnej výživy na pracovisku v budove FTVŠ UK podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja počas jednej pracovnej zmeny. Táto povinnosť sa netýka pracovníkov vyslaných na pracovného cestu.
- c) Bez nároku na horeuvedený príspevok sa môžu v jedálni na FTVŠ UK stravovať i dôchodcovia a dočasne nezamestnaní bývalí pracovníci fakulty, ktorí odpracovali na fakulte minimálne posledné 3 roky .
- d) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo sociálneho fondu sumou, ktorá je stanovená na zakúpený stravný lístok v rozpočte sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok a ktorý tvorí prílohu KZ na príslušný rok.

4) Rekreačná starostlivosť o pracujúcich

- a) ZO bude informovať zamestnancov o možnostiach odborárskej rekreácie v zariadeniach odborov.
- b) Kto sa prihlási na rekreáciu v zariadeniach odborových organizácií a výbor ZO OZ PŠaV mu ju schváli, je povinný zabezpečiť si všetky finančné a organizačné náležitosti s pobytom podľa oznámených informácií.

5) Kultúrna a športová záujmová činnosť

- a) Dekan fakulty bude v rámci daných možností podporovať záujmovú kultúrnu a športovú činnosť zamestnancov fakulty a bude pre túto vytvárať vhodné podmienky.
- b) Pre realizáciu tejto činnosti poskytne dekan fakulty bezplatne pre svojich zamestnancov a ich školopovinné deti potrebné športoviská (okrem tenisových kurtov) v rozsahu najmenej dvakrát týždenne (ihriská, bazén a sauna).
- c) Pri organizovaní spoločných víkendových akcií (zázajdy, splavy, výlety a pod./, ktoré bude zabezpečovať ZO OZ PŠaV, poskytne dekan fakulty svojim zamestnancom jeden deň pracovného voľna. Takéto pracovné voľno si môžu so súhlasom príslušného vedúceho pracovníka čerpať i ďalší zamestnanci aj individuálne (maximálne 2 x 1 deň v každom kalendárnom roku).
- d) ZO bude podľa svojich možností a záujmu organizovať pre zamestnancov fakulty a ich rodinných príslušníkov športové a kultúrno-spoločenské akcie (zázajdy, výlety, túry, športové stretnutia, rekreačné pobyty a návštevy kultúrnych podujatí a pod.)
- e) Pri príležitosti ukončenia kalendárneho roka zorganizuje výbor ZO, respektíve katedry alebo pracoviská FTVŠ UK spoločenské posedenie pre všetkých súčasných zamestnancov, na ktoré sa im finančne prispeje podľa rozhodnutia dekana FTVŠ UK a výboru ZO FTVŠ UK zo sociálneho fondu. Výbor ZO zorganizuje spoločenské posedenie dekana, respektíve vedenia fakulty s bývalými zamestnancami FTVŠ UK, ktorí sú členovia našej ZO OZ PŠaV na FTVŠ UK.
- f) Zamestnávateľ umožní v rámci športovo-rekreačnej činnosti zapožičanie športového výstroja a náradia pracovníkom fakulty a ich rodinným príslušníkom zo skladu Katedry športov v prírode a plávania FTVŠ UK na akcie organizované ZO a vedením fakulty /kanoe/.

6) Starostlivosť o bývanie

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení bytov a oprávnenosti ich užívania v priestoroch FTVŠ UK.
- b) Zamestnávateľ bude v súčinnosti s odborovou organizáciou na FTVŠ UK podporovať zabezpečenie ubytovania pre slobodných pracovníkov v rektorátnych ubytovacích zariadeniach.

7) Výchova a vzdelávanie

V oblasti výchovy a vzdelávania bude zamestnávateľ v spolupráci so ZO OZ PŠaV na fakulte:

- a) dbať na vytváranie podmienok pre ďalšie štúdium a kvalifikačný rast pracovníkov,
- b) dbať na dodržiavanie objektivity pri hodnotení pedagogickej, vedeckej a výskumnej činnosti všetkých pracovníkov a dodržiavanie objektivity pri menovaní do pedagogických a vedeckých hodností a funkcií,
- c) podporovať organizovanie odborných seminárov, jazykových kurzov, kurzov výpočtovej techniky a pod. v záujme zvyšovania kvalifikovanosti pracovníkov.
- d) dbať na zabezpečenie doplnkových a opakovaných školení a preskúšaní z bezpečnostných predpisov, pracovných postupov a noriem pracovníkov, u ktorých to povaha ich práce vyžaduje.

8) Iná starostlivosť

a) Zamestnávateľ

- umožní pracovníkom na ich požiadanie úpravu pracovného času, prípadne skrátený pracovný úväzok alebo pohyblivú pracovnú dobu, pokiaľ tomu nebudú brániť prevádzkové dôvody,
 - bude udržiavať kolegiálny kontakt s dôchodcami a ženami – matkami na MD a bude ich pozývať na kultúrne, športové a spoločenské podujatia organizované vedením a ZO OZ PŠaV na FTVŠ UK.
- b) V prípade záujmu umožní zamestnávateľ, ak to voľné kapacity umožnia, poskytnúť hosťovské ubytovania i pre potreby zamestnancov fakulty.
 - c) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri úmrtí manžela, súrodenca, druhu, rodiča, dieťaťa na 2 dni a na ďalší deň na účasť na pohrebe menovaných rodinných príslušníkov.
 - d) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi – bezpríspevkovému darcovi krvi v deň odberu krvi, pracovné voľno s náhradou mzdy, pokiaľ to oznámi najneskôr jeden deň vopred a nebránia tomu vážne prevádzkové dôvody.

9) Sociálny fond

- a) Fakultné 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 0,35% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
- b) V zmysle čl. 25 KZ UK fakulta vyčlení zo sociálneho fondu 0,04% z predpokladaného základu podľa § 4 ods. 1 Zákona o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov a prevedie ich na účet ZO OZ PŠaV. Výška 0,04% sa upresní na základe skutočného základu pre výpočet tejto sumy v roku 2020.

ŠTVRTÁ ČASŤ **Záverečné ustanovenia**

- 1) Fakultné zmluvné strany sú v dobe platnosti KZ UK ako aj KZ FTVŠ UK povinné dodržiavať a plniť všetky body KZ UK a KZ FTVŠ UK.
- 2) Práva a povinnosti vyplývajúce z KZ sa uplatňujú ako ostatné práva a povinnosti, vyplývajúce z pracovného pomeru.
- 3) KZ bude v písomnej forme uložená na sekretariáte dekana fakulty, u tajomníka fakulty, u predsedu ZO OZ PŠaV, na útvare personálnej práce FTVŠ UK.
- 4) Fakultné zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho podpisujú.

.....
doc. PaedDr. Ľubomíra Benčuriková, PhD.
predseda ZO OZ PŠaV pri FTVŠ UK

.....
prof. Mgr. Marián Vanderka, PhD.
dekan FTVŠ UK

V Bratislave 29. 2. 2020

Príloha KZ č. 1

Zásady používania a čerpania sociálneho fondu FTVŠ UK na rok 2020

1. V zmysle zákona NR č 152/1994 Z.z. a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2020 vytvára FTVŠ UK sociálny fond na rok 2020 vo výške povinného prídeltu 1,35 %.
2. Používanie a čerpanie sociálneho fondu sa realizuje na základe spolupráce vedenia FTVŠ a výboru ZO OZ PŠaV FTVŠ. Každý výdavok z tohto fondu môže byť realizovaný len na základe podpisu tajomníka FTVŠ (dekana FTVŠ) a predsedu ZO OZ PŠaV.
3. Evidenciu a vedenie administratívy sociálneho fondu zabezpečuje správkyňa SF a súčasne tajomníčka ZO OZ pri FTVŠ UK.
4. Žiadosť o podporu zo sociálneho fondu podávajú zamestnanci fakulty tajomníčke ZO. Výbor ZO prerokuje žiadosť na svojom najbližšom zasadnutí, navrhne výšku podpory a poverí predsedu ZO túto žiadosť prerokovať s dekanom FTVŠ UK, ktorý s konečnou platnosťou rozhodne o výške podpory.
5. Príspevok na stravný lístok do ŠJ Lafranconi je 0,67 €.
6. Žiadosť o zakúpenie - preplatenie venca (kyticu) pri úmrtí zamestnanca (bývalého zamestnanca) predkladá správkyňa SF osobne alebo písomne príslušný úsekový dôverník, alebo vedúci príslušného pracoviska (respektíve ním poverený pracovník), kde tento zamestnanec pracoval. Príspevok na veniec resp. kyticu pri úmrtí bývalého zamestnanca posúdi individuálne zamestnávateľ v súčinnosti s výborom ZO odborov.
7. Sociálna podpora sa môže poskytovať zamestnancom pri vážnych životných situáciách (maximálne do výšky spolu 350,00 € takto:
 - a) príspevok zamestnancovi pri úmrtí jeho manžela, manželky a príspevok manželovi, manželke zamestnanca pri úmrtí zamestnanca do výšky 100 € a na každé nezaopatrené dieťa príspevok do výšky 67 € .
 - b) práceneschopnosť - pri dlhodobej PN trvajúcej viac ako 3 mesiace môže byť poskytnutá sociálna podpora v sume do 35 € a za každý ďalší ukončený mesiac PN do 35 €, pri mimoriadnej udalosti (napr. živelné pohromy, vykradnutie bytu) môže byť poskytnutý jednorazový príspevok do výšky 170 € na základe zdokladovania udalosti.
 - c) Príspevok pri ďalších vážnych alebo mimoriadnych životných situáciách, ktoré významne ovplyvňujú sociálne postavenie zamestnancov. Výška príspevku sa stanoví po schválení zmluvnými stranami a v súlade so schváleným rozpočtom sociálneho fondu na príslušný rok.
8. Príspevok na dopravu (denná dochádzka do zamestnania pre zamestnancov s trvalým bydliskom mimo Bratislavy prostriedkami verejnej hromadnej dopravy (okrem MHD), ktorí sú zamestnaní na celý pracovný úväzok do výšky 50 % preukázaných nákladov, maximálne do výšky 50,00 € / mesačne. Tento príspevok sa týka len zamestnancov, ktorých mesačný funkčný plat je nižší ako 520 € brutto.
9. Príspevok na kultúrne podujatia vo výške 50% ceny vstupenky. Daň hradí zamestnanec.
10. Vedenie FTVŠ a výbor ZO OZ PŠaV FTVŠ považujú „Zásady používania a čerpania sociálneho fondu FTVŠ na rok 2020“ a „Rozpočet sociálneho fondu FTVŠ UK na rok 2020“ za súčasť (doplnok) platnej KZ a sú si vedomí, že pre ne platia body 1 a 3 záverečných ustanovení KZ.

Príloha KZ č. 2
Rozpočet sociálneho fondu FTVŠ UK na rok 2020

	Príjmy:	€
1.	Zostatok na účte k 31.12.2019	3927,41
2.	Prídela do sociálneho fondu zo mzdových prostriedkov 1,35%	20 500,00
	VŠ	8 200,00
	Veda a výskum	700,00
	ŠD	800,00
	iné	
Príjmy spolu		34 127,41

	Výdavky:	€
1.	Príspevok na 1 podané jedlo v ŠJ FTVŠ UK alebo gastrolístky je 0,67 €	20 500,00
2.	Podpora pri vážnych životných situáciách (úmrtie, dlhodobá choroba, živelná pohroma), (podľa stavu na účte SF)	500,00
3.	Príspevok na zakúpenie kvetov pri rôznych životných situáciách (odchod do dôchodku, narodenie dieťaťa, úmrtie v rodine a pod.)	200,00
4.	Príspevok na regeneráciu pracovných síl (podľa stavu na účte SF k. 31.10. kal. r)	5 200,00
5.	Príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť pre zamestnancov, ktorí majú trvalé bydlisko mimo Bratislavy a ich mesačný funkčný plat je nižší ako 580 € brutto	200,00
6.	Príspevok na koncerty a divadelné predstavenia 50 % nadobúdacej ceny lístka (daň hradí zamestnanec), (max 2.200 €)	2 000,00
7.	Kolektívna zmluva UK v Bratislave na rok 2020, článok 25 - príspevok na pokrytie nákladov odborovej organizácie - 0,04 % z objemu skutočne vyplatených miezd v bežnom roku	1 000,00
8.	Rezerva sociálneho fondu	3 176,42
Výdavky spolu		30 000,00

Zoznam skratiek:

KZ	Kolektívna zmluva FTVŠ UK
KZ UK	Kolektívna zmluva Univerzity Komenského
KZVS	Kolektívna zmluva vyššieho stupňa
ZO OZ PŠaV	Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy
VZO OZ PŠaV	Výbor základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy
RPOO UK	Rada predsedov odborových organizácií Univerzity Komenského
VF	Vedenie FTVŠ UK
KD	Kolégium dekana FTVŠ UK
BOZ	Bezpečnosť a ochrana práce
PO	Požiarňa ochrana
MD	Materská dovolenka
SF FTVŠ UK	Sociálny fond FTVŠ UK
PN	Práceschopnosť
ZP	Zákonník práce

Príloha KZ č. 3

Žiadosť o poskytnutie príspevku na rekreáciu zamestnanca podľa § 152a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce

Zamestnanec: Osob. číslo:

Pracovisko FTVŠ UK:

Miesto rekreácie v SR:

Rekreácia sa uskutočnila v dňoch od: do:

Čestne vyhlasujem, že sa na rekreácii spolu so mnou zúčastnili ďalšie osoby, žijúce so mnou v spoločnej domácnosti:

- | | |
|---------|--------------|
| 1. | vzťah: |
| 2. | vzťah: |
| 3. | vzťah: |
| 4. | vzťah: |

Čestne vyhlasujem, že príspevok na rekreáciu si v roku neuplatňujem u iného zamestnávateľa.

Príloha: 1. faktúra vystavená na meno zamestnanca
2. doklad o zaplatení

Dátum:
.....
podpis zamestnanca

(Pozn.: počas rekreácie v pracovných dňoch je zamestnanec povinný čerpať dovolenku s výnimkou víkendových pobytov, ktoré sa budú posudzovať individuálne)

Referát personálnej práce FTVŠ UK:

Pracovný pomer zamestnanca trvá nepretržite od:

Pracovný úväzok zamestnanca ku dňu začatia rekreácie:

Žiadosť o poskytnutie príspevku spĺňa - nespĺňa *) podmienky pre poskytnutie príspevku na rekreáciu.

Dátum:
.....
Meno a priezvisko, podpis zodpovednej osoby

Odd. ekonomiky práce a mzdovej účtárne FTVŠ UK: Celková cena rekreácie: eur

55% sumy z preukázaných oprávnených výdavkov:eur (max. 275,00 eur za rok pri 100% úv.)

Príspevok na rekreáciu bude poskytnutý v zúčtovaní mzdy za mesiac:

Finančná operácia **je / nie je** *) v súlade s rozpočtom FTVŠ UK na rok 2020 a **je / nie je** *) možné v nej pokračovať. Základnú finančnú kontrolu vykonal:

Dátum:
.....
Meno a priezvisko, podpis zodpovednej osoby

Rozhodnutie tajomníka FTVŠ UK:

Finančná operácia **je / nie je** *) v súlade s platnými internými aktmi riadenia na UK a v súlade so zásadami hospodárnosti, efektívnosti, účelnosti a účinnosti pri nakladaní s verejnými prostriedkami a **je / nie je** *) možné ju vykonať.

Dátum:
.....
Meno a priezvisko, podpis zodpovednej osoby