

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2019

uzavretá v súlade s článkom 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 154 z roku 1981 o podpore kolektívneho vyjednávania, ďalej v súlade so zákonom NR SR č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, Zákonníkom práce, Zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi v znení ich neskorších predpisov
a s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.

ZMLUVNÉ STRANY

Technická univerzita vo Zvolene, Ul. T. G. Masaryka 24, PSČ 960 53,
IČO 00397 440,

zastúpená štatutárnym orgánom

Dr. h. c. prof. Ing. Rudolfom Kropilom, PhD.

rektorom TU vo Zvolene

a

Univerzitná odborová organizácia pracovníkov Technickej univerzity vo
Zvolene, Ul. T. G. Masaryka 24, PSČ 960 53,

zastúpená

doc. Ing. Jánom Kováčom, PhD.

predsedom Rady UOO

Zvolen február 2019

číslo: R – 236/2019

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Zamestnávateľ a odborová organizácia potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

2. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka „KZVS“, namiesto Technická univerzita vo Zvolene skratka „TU vo Zvolene“, namiesto Univerzitná odborová organizácia pracovníkov TU vo Zvolene skratka „UOO“.

Článok 2

Pôsobnosť a ciele kolektívnej zmluvy

1. KZ je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Je záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v pracovnom pomere k zamestnávateľovi, a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom. Táto KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na zamestnancov Vysokoškolského lesníckeho podniku. Na bývalých zamestnancov – dôchodcov sa KZ vzťahuje v rozsahu vymedzenom v konkrétnych článkoch.

2. Cieľom KZ je zabezpečiť práva, oprávnené záujmy a potreby zamestnancov, zlepšovať ich životné a pracovné podmienky a vytvoriť ďalšie podmienky pre sociálno-ekonomický rozvoj zamestnancov na TU vo Zvolene.

V súlade s týmto cieľom KZ upravuje:

- a) individuálne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, predovšetkým nároky zamestnancov alebo iné poskytované plnenia zamestnancom,
- b) kolektívne vzťahy medzi subjektmi uvedenými v Článku 1, predovšetkým pracovnoprávne, mzdové, sociálne a ďalšie podmienky,
- c) práva a povinnosti zmluvných strán, t.j. vzájomné vzťahy medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.

3. KZ má charakter normatívneho právneho aktu a pôsobí ako vnútorný právny predpis. Po jej podpísaní zmluvnými stranami pôsobí ako záväzný právny predpis s pôsobnosťou a v rozsahu ods. 1.

4. Nároky, ktoré vznikli z KZ jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú v súlade s ustanovením § 231 ods. 2 Zákoníka práce tak ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

5. KZ zahrňuje všetky záväzky, ktoré pre zmluvné strany vyplývajú z 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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a z Dohody medzi Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR a Odborovým zväzom pracovníkov školstva a vedy na Slovensku o spolupráci a vzájomných partnerských vzťahoch.

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.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu. Pri novej kolektívnej zmluve na ďalšie obdobie sa zmluvné strany zaväzujú začať o nej rokovať najmenej dva mesiace pred uplynutím platnosti KZ.

Článok 4

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu 5 (päť) rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Táto kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch origináloch. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto v dvoch rovnopisoch doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia formou zverejnenia textu na webovom sídle UOO, príp. aj inou dohodnutou formou.

3. Novoprijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi s touto KZ zamestnávateľ v rámci plnenia povinnosti podľa § 47 ods. 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností

Článok 6

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru.

2. V prípade prerušenia sociálneho mieru, resp. v prípade rozporu záujmov zmluvných strán, majú právo zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu,

t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a Čl. 10 Základných zásad ZP.

3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 7

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.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že 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 SR.

3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na MPSVR SR, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 8

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 nárokov z tejto kolektívnej zmluvy na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne a v súlade s príslušnými právnymi predpismi.

Článok 9

Podmienky činnosti funkcionárov odborovej organizácie, zabezpečenie činnosti odborovej organizácie a záväzky odborovej organizácie

1. Predseda UOO sa zúčastňuje zasadnutí Kolégia rektora TU vo Zvolene a podľa potreby je prizývaný na zasadnutia vedenia TU vo Zvolene. Predsedovia ZO UOO sa zúčastňujú zasadnutí kolégia dekanov fakúlt, alebo vedenia ostatných organizačných súčastí TU vo Zvolene. Členovia ZO UOO sú informovaní príslušnými predsedami ZO o závažných otázkach a problémoch.

2. Činnosť príslušného odborového orgánu a zástupcov zamestnancov pre BOZP, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce.

3. Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, pracovné voľno s náhradou mzdy podľa ustanovenia § 136 ods. 1 a § 138 ods. 1 ZP, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

4. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne na nevyhnutnú

prevádzkovú činnosť odborovej organizácie (zasadnutie Rady UOO, výborov ZO a komisií Rady UOO) v zmysle § 240 ods. 5 ZP bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti malej zasadačky alebo konferenčnej miestnosti Rektorátu B 307 a B 308 s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

5. Funkcionári odborovej organizácie:

- a) sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak,
- b) nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní,
- c) sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s príslušnými funkcionármi odborovej organizácie môže skončiť zamestnávateľ len s predchádzajúcim súhlasom Rady UOO,
- d) rovnaké podmienky činnosti a ochrana podľa predchádzajúcich odsekov sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

6. Odborová organizácia spolupracuje so zamestnávateľom vo veciach efektívneho využívania fondu pracovného času a dodržiavania pracovnej disciplíny, vo veciach uplatňovania úsporných opatrení a v iných postupoch, ktoré zlepšujú hospodársky výsledok zamestnávateľa.

Článok 10

Zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Univerzitnej odborovej organizácie.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnanca ním vlastnoručne podpísané.

TRETIA ČASŤ

Pracovnoprávne vzťahy, nároky a práva zamestnancov

Článok 11

Kolektívne pracovnoprávne vzťahy

1. Zamestnávateľ vopred prerokuje s UOO najmä:

- a) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien a zamestnancov so zdravotným postihnutím,
- b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie

hygieny pri práci a pracovného prostredia,

- c) opatrenia, ktoré sa týkajú viac ako 10 % zamestnancov organizačnej súčasti,
- d) opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
- e) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti,
- f) opatrenia, ktoré sa týkajú využívania učebno-výcvikových zariadení zamestnávateľa,
- g) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

2. Na účely uvedené v ods. 1 zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jej stanoviská.

3. Zamestnávateľ poskytne UOO rozbor stavu zamestnanosti a prerokuje s ňou vopred opatrenia, ktoré sa týkajú organizačných alebo racionalizačných zmien, v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľnení zo zamestnania, počet a štruktúru týchto zamestnancov a v rámci svojich možností bude zohľadňovať jej stanovisko.

4. Odborová organizácia kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Je oprávnená najmä:

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom, povereným kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby podľa osobitných predpisov uplatnili vhodné opatrenia voči všetkým zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie k tomu, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podala príslušná odborová organizácia vykonávajúca túto kontrolu.

Článok 12

Individuálne pracovnoprávne vzťahy a podmienky zamestnávania

1. Podľa ustanovenia § 48 ods. 4 písm. d) ZP je ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky možné len z dôvodu:

- a) vykonávania prác výskumným pracovníkom s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa alebo s vysokoškolským vzdelaním tretieho stupňa,
- b) vykonávania administratívnych, odborných, technických a výskumných činností na projektoch,
- c) vykonávania určených pomocných a manipulačných prác na TU vo Zvolene v špecifických podmienkach (práca strážnikov a vrátnikov, prevádzka ŠJ, upratovacie práce, remeselné, opravárenské a údržbárske práce, pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu polygrafie – knihár, tlačiar..., iné pomocné

a manipulačné práce).

S výskumným pracovníkom možno pracovný pomer dohodnúť na určitú dobu najdlhšie na päť rokov na základe úspešného výberového konania. So zamestnancom, ktorý pracuje v rámci projektu možno pracovný pomer dohodnúť na určitú dobu najdlhšie do doby skončenia projektu. So zamestnancom určených pomocných a manipulačných prác možno pracovný pomer dohodnúť podľa špecifických podmienok pracoviska.

2. Zamestnávateľ zastúpený rektorom, dekanmi, kvestorom, vedúcimi ostatných organizačných súčastí TU vo Zvolene a zástupcom ORLZ za účasti odborovej organizácie zastúpenej jej predsedom a predsedami ZO, prípadne ďalšími poverenými osobami, využijú opatrenia na účely získania pracovných miest pre zamestnancov v produktívnom veku a budú využívať odchody do dôchodku na základe rokovania so zamestnancom a písomným záznamom z tohto rokovania.

3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce 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 v sume:

- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v sume:

- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

5. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstupného.

6. Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe v súlade s ustanovením § 64 ZP.

7. V rámci ponukovej povinnosti (§ 63 ods. 3 ZP), ak zamestnávateľ dáva výpoveď zamestnancovi, pričom nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh alebo o dôvody uvedené v § 63 ods. 1 písm. e) ZP, zamestnávateľ je povinný ponúknuť

zamestnancovi inú vhodnú prácu, ktorá zodpovedá zdravotnému stavu a dosiahnutému stupňu vzdelania zamestnanca.

8. Zamestnancovi patrí:

- a) pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení,
- b) pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

9. Zamestnávateľ podľa § 47 ods. 4 ZP, bude predkladať odborovej organizácii správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch dvakrát ročne (stav k 30. 06. a k 31. 12.).

10. Zamestnávateľ bude písomne poskytovať UOO informáciu o nových alebo neobsadených pracovných miestach, o pracovných miestach na určitý čas a operatívne ju zverejní (informačné panely, vývesná skrinka, Časopis TUZVO).

11. Zamestnávateľ je povinný pravidelne (najmenej raz za rok) prerokúvať s odborovým orgánom a zástupcom zamestnancov na ochranu práce organizáciu práce v noci. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom pracujúcim v noci podmienky z hľadiska BOZP rovnocenné so zamestnancami, ktorí pracujú v dennej zmene.

12. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje 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 sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne. Zamestnávateľ rozvrhuje týždenný pracovný čas v zásade na päť pracovných dní v týždni pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času.

13. Pracovný čas je stanovený na TU vo Zvolene od 7.00 do 15.00 hod. Zamestnávateľ umožní zamestnancom využívanie pružného pracovného času v súlade so Zákonníkom práce a Pracovným poriadkom TU. Začiatok voliteľného pracovného času je od 06.00 do 09.00 hod. a koniec voliteľného času od 14.00 do 20.00 hod. Pevný pracovný čas je na TU vo Zvolene stanovený v čase od 9.00 do 14.00 hod. Pre učiteľov je pevný pracovný čas stanovený aktuálnym rozvrhom a povinnosťami určenými vedúcim katedry alebo ústavu. Začiatok a koniec voliteľného pracovného času pre učiteľov je od 6.00 hod. do 20.00 hod.

14. Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 ZP o jeden týždeň. Dovolenka pre zamestnancov do 33 rokov veku je päť týždňov, dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov a dovolenka učiteľov je deväť týždňov.

15. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení, určeného s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu na úrovni ZO 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. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi

čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

16. Zamestnávateľ umožní čerpať najviac desať dní nevyčerpanej dovolenky najdlhšie do konca júna (30. 06.) nasledujúceho kalendárneho roka. Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčil jej čerpanie z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ umožní čerpanie dovolenky do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

17. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 111 ods. 2 ZP po dohode s odborovou organizáciou určuje čerpanie hromadnej dovolenky na dni

23. 12. 2019 – 03. 01. 2020, t. j. 6 pracovných dní

s výnimkou zamestnancov, ktorí zabezpečujú nepretržitú prevádzku, určení zamestnanci Rektorátu, ktorí zabezpečujú ukončenie hospodárskeho roka a určení zamestnanci, ktorí zabezpečujú hygienické opatrenia ŠJ.

18. Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch (starostlivosť o dieťa, manžela, rodičov alebo iného rodinného príslušníka, zvyšovanie kvalifikácie) poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy v rozsahu najviac 31 po sebe idúcich kalendárnych dní. O rozsahu pracovného voľna rozhoduje rektor na základe odporúčania vedúceho organizačnej súčasti.

19. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre zvyšovanie a prehľbovanie kvalifikácie podľa ekonomických možností v záujme zamestnancov aj zamestnávateľa v súlade s § 140 a § 153 Zákonníka práce. Zamestnávateľ môže od zamestnanca vyžadovať finančnú spoluúčasť na vzdelávaní. Účasť na vzdelávaní, ktoré je v súlade s potrebou zamestnávateľa, je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.

20. Zamestnávateľ ustanoví jedného zástupcu odborovej organizácie za člena komisie pri výberovom konaní na obsadenie pracovných miest v súlade so Zásadami výberového konania na obsadenie pracovných miest učiteľov, výskumných pracovníkov a vedúcich zamestnancov TU vo Zvolene.

21. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 136 ods. 1 Zákonníka práce poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom TU vo Zvolene na účasť pri reprezentácii športových a kultúrnych podujatí v záujme Technickej univerzity vo Zvolene.

22. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 136 ods. 1 Zákonníka práce poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom TU vo Zvolene, ktorí sú vymenovaní funkcionári: Slovenská asociácia univerzitných športov, Akademické majstrovstvá SR, Svetová letná a zimná univerziáda, Folklórny súbor Poľana – Akademický Zvolen, Akademická Nitra, pri účasti na zasadnutiach a reprezentácii.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Závazky, práva a povinnosti zmluvných strán v oblasti odmeňovania

Článok 13

Platové podmienky

1. Pri zaraďovaní zamestnancov do tarifných tried a ich odmeňovaní bude zamestnávateľ postupovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z., zákona č. 318/2018 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, Nariadenia vlády SR č. 388/2018 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Nariadenia vlády SR č. 354/2018 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a doplnení v znení neskorších predpisov a Platového poriadku TU vo Zvolene.

2. Zamestnávateľ poskytne UOO informáciu o ukazovateľoch hospodárenia a čerpania mzdových prostriedkov na TU vo Zvolene podľa fakúlt a ostatných organizačných súčastí. Jedenkrát ročne bude čerpanie mzdových prostriedkov a návrh rozdelenia mzdových prostriedkov TU vo Zvolene na príslušný kalendárny rok prerokované na spoločnom zasadnutí Rady UOO a zástupcov vedenia TU vo Zvolene.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať vypracovaný motivačný systém (kritériá pre priznávanie osobného príplatku a odmeny) pre zamestnancov na zvýšenie výkonnosti. S prípadnými zmenami v kritériách motivačného systému oboznámia dekaní a vedúci ostatných organizačných súčastí príslušnú odborovú organizáciu.

Článok 14

Výplata platu

1. Výplata platu sa realizuje jedenkrát mesačne, najneskôr k 12. dňu v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2. Plat sa poukazuje zamestnancovi na účet, ktorý si osobne určil.

Článok 15

Ďalšie finančné náležitosti

1. Zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí veku 50 rokov veku poskytne zamestnávateľ odmenu do výšky funkčného platu, pričom zohľadní počet odpracovaných rokov v zamestnaní podľa zásad uvedených v Platovom poriadku TU vo Zvolene.

2. Zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku zamestnávateľ vyplatí odmenu až do výšky funkčného platu, pričom zohľadní počet nepretržite odpracovaných rokov na TUZVO takto:

- a) do 10 rokov zamestnania na TUZVO, do výšky 1/3 funkčného platu,
- b) do 20 rokov zamestnania na TUZVO, do výšky 1/2 funkčného platu,
- c) nad 20 rokov zamestnania na TUZVO, do výšky funkčného platu.

Písomný návrh na vyplatenie odmeny zamestnancovi vrátane zdôvodnenia výšky a uvedenia zdroja financovania predkladá príslušný vedúci pracoviska.

3. Zamestnávateľ v rámci prideleného rozpočtu prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie (poistenie) maximálne vo výške 2 % z vymeriavacieho základu zamestnancov.

4. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) zamestnancov bude vo výške najviac 14,00 € mesačne.

5. Ak príspevok zamestnanca na DDS je menej ako 14,00 € mesačne, zamestnávateľ poskytne príspevok na DDS vo výške príspevku zamestnanca.

6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi už od prvého dňa PN náhradu príjmu vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej PN zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

PIATA ČASŤ

Sociálny fond a starostlivosť o zamestnancov

Článok 16

Tvorba sociálneho fondu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška prídeltu do sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3 ods. 1 a) a b) bod 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

2. Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:

- a) povinného prídeltu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- b) ďalším prídeltom vo výške 0,20% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- c) ďalších zdrojov fondu (dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľom do fondu).

Článok 17

Použitie sociálneho fondu

1. Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona o sociálnom fonde, zákona o dani z príjmov a ďalšie právne predpisy.

2. O použití sociálneho fondu spolurozhodujú zamestnávateľ a odborová organizácia podľa Zásad použitia sociálneho fondu (príloha B tejto KZ).

3. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu k 30. 06. príslušného kalendárneho roka.

Článok 18

Ochrana práce a starostlivosť o zamestnancov

1. Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ďalej je povinný sústavne zaistiť BOZP a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia

vrátane prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam. Zamestnávateľ a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany a bezpečnosti zdravia pri práci:

- a) zamestnávateľ zabezpečí, aby zamestnancom TU vo Zvolene boli pridelené ochranné pracovné prostriedky podľa platných predpisov a normatívu k zabezpečovaniu zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a súvisiacich predpisov v podmienkach TU vo Zvolene a odborová organizácia využije právo kontroly nad spôsobom ich používania a obhospodarovania,
- b) zamestnávateľ zabezpečí vhodné pracovné podmienky (svetlo, teplo, hygiena, ap.) tak, aby na pracoviskách zodpovedali Nariadeniu vlády č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných podmienkach na pracovisku a zákonu č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- c) zamestnávateľ zabezpečí na pracoviskách, kde nie je možné v prípade mimoriadne teplých alebo chladných dní dodržať prípustné mikroklimatické podmienky v súlade s Vyhl. MZ SR č. 99/2016 Z. z., napr. úpravu pracovného času,
- d) zamestnávateľ preukázateľne oboznamuje každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a bezpečnými pracovnými postupmi a overuje ich znalosť, s vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami, ich účinkami na zdravie a s ochranou pred nimi,
- e) zamestnávateľ uskutočňuje v pracovnom čase oboznamovanie, inštruktáž a iné vzdelávanie vrátane praktického tréningu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a protipožiarnej ochrany pre všetkých zamestnancov a zástupcov zamestnancov pre BOZP a PO. Účasť na vzdelávaní v oblasti BOZP a PO patrí k základným povinnostiam zamestnanca.

Pri vykonávaní kontroly dodržiavania zásad BOZP vykonanej zamestnávateľom u zamestnanca poskytne súčinnosť člen komisie BOZP UOO.

2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom preventívne lekárske prehliadky v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. a zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

3. Zamestnávateľ v spolupráci s Komisiou rekreačnej starostlivosti UOO vypracuje do konca marca Ponuku rekreačných pobytov. V ponuke sú uvedené základné informácie o jednotlivých rekreačných pobytoch a ich predpokladaná cena. Termín podávania prihlášok na rekreačné pobyty je do 6 týždňov od vydania ponuky rekreačných pobytov. Prihlášky na rekreácie sa posielajú na Rektorát ORLZ (Zásady pre prideľovanie rekreácií, ktoré sú v prílohe C tejto KZ.).

4. Zamestnávateľ v súlade so zákonom č.347/2018 Z. z. , ktorým sa mení a dopĺňa zákon č.91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu pre podporu cestovného ruchu SR podľa Zásad pre poskytnutie príspevku, ktoré sú v prílohe E tejto KZ.

5. Zamestnávateľ zabezpečí svojim zamestnancom stravovanie v jedálni Študentského

domova TU vo Zvolene a bude naň finančne prispievať z prostriedkov TU vo výške najmenej 55 % hodnoty jedla a zo sociálneho fondu v zmysle Zásad použitia sociálneho fondu (príloha B tejto KZ). Zamestnancom pracujúcim v noci, v sobotu a v nedeľu, tiež zamestnancom na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov o predpísanej diéte, zabezpečí náhradné stravovanie.

6. V súlade s § 152 ods. 8 písm. a) ZP zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení (Študentská jedáleň) počas celodenného vnútrofirmerného vzdelávania, ďalej v čase čerpania dovolenky a celodennej prekážky v práci.

7. Dôchodcom, bývalým zamestnancom TU vo Zvolene, umožní stravovanie v študentskej jedálni v hodnote ako pre zamestnancov TU vo Zvolene bez príspevkov.

8. Zamestnávateľ bude zabezpečovať dovoz stravy pre zamestnancov Arboréta Borová hora TU vo Zvolene.

9. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pre zamestnancov kuchyne v jedálni ŠD ½ litra minerálnej vody za odpracovanú zmenu na jedného zamestnanca.

10. Zamestnávateľ umožní zamestnancom TU vo Zvolene a ich rodinným príslušníkom využívať vybrané služby v učebno-výcvikových zariadeniach a prevádzkach TU vo Zvolene za ceny podľa cenníka, ktorý zverejní zamestnávateľ.

11. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi Technickej univerzity vo Zvolene dopravný prostriedok len v rámci SR takto: do 200 km za náhradu PHM a mzdy vodiča 3,50 € za hodinu v pracovných dňoch, 7,00 € za hodinu počas soboty, nedele a sviatkov. Nad 200 km za jednotnú sadzbu 0,50 € za km.

ŠIESTA ČASŤ

Záver

Článok 19

Záverečné ustanovenia

1. Kontrolu plnenia kolektívnej zmluvy vykonávajú zmluvné strany priebežne.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali a súhlasia s jej obsahom.
3. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť podpisom zmluvných strán a je záväzná aj pre prípadných právnych nástupcov zmluvných strán.
4. Kolektívna zmluva na rok 2019 platí do účinnosti novej kolektívnej zmluvy. Táto KZ, ako aj jej prípadné zmeny a doplnky sú povinne zverejňované v Centrálnom registri zmlúv (CRZ) vedenom Úradom vlády SR a nadobúdajú účinnosť dňom nasledujúcim po ich zverejnení v CRZ.
5. Táto kolektívna zmluva bude uložená na Sekretariáte rektora a u predsedu Rady UOO.
6. Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú prílohy:
 - A. Rozpočet sociálneho fondu na rok 2019.
 - B. Zásady použitia sociálneho fondu.

C. Zásady pre pridelovanie rekreácií.

D. Zásady pre pridelovanie kúpeľnej liečby.

E. Zásady pre poskytnutie príspevku na rekreáciu pre podporu cestovného ruchu SR.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

Vo Zvolene dňa 31. 01. 2019

doc. Ing. Ján Kováč, PhD.
predseda Rady UOO

Dr. h. c. prof. Ing. Rudolf Kropil, PhD.
rektor TU vo Zvolene

PRÍLOHA A

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2019

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu vychádzajú z ustanovenia zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších zmien a doplnkov a zákona č. 280/1995 Z. z. v znení neskorších zmien a doplnkov.

V zmysle ustanovenia čl. 16 a 17 tejto Kolektívnej zmluvy sa zmluvné strany dohodli na tvorbe a použití prostriedkov sociálneho fondu takto:

Tvorba sociálneho fondu

1. zostatok prostriedkov sociálneho fondu z roku 2018	13 241,36 €
2. tvorba SF 1 % podľa § 3 ods. 1 písm. a)	62 318,00 €
3. tvorba SF 0,20 % (KZVS na r. 2019)	12 463,60 €
S P O L U	88 022,96 €

Použitie sociálneho fondu

I. príspevok na stravovanie zamestnancov	32 100,00 €
II. príspevok na regeneráciu pracovnej sily	40 000,00 €
1. rekreačná starostlivosť	5 000,00 €
2. kúpeľná liečba, regenerácia	6 000,00 €
3. športové podujatia	1 500,00 €
4. individuálny príspevok na regeneráciu PS, kultúru a korekčné optické pomôcky	27 500,00 €
III. príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania	2 000,00 €
IV. príspevok na sociálnu výpomoc a peňažné dávky	6 100,00 €
1. príspevok pre darcov krvi	1 000,00 €
2. príspevok pri narodení dieťaťa	3 600,00 €
3. sociálna výpomoc nenávratná	1 500,00 €
V. ostatné použitie	6 200,00 €
1. univerzitné spoločenské podujatia	1 500,00 €
2. akcie určené deťom zamestnancov	1 500,00 €
3. akcie organizačných súčastí	3 000,00 €
VI. príspevok na úhradu nákladov Rady UOO pre účely spracovania analýz a expertíz, alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania	900,00 €
VII. rezerva sociálneho fondu	722,96 €
S P O L U	88 022,96 €

Pre akcie organizačných súčastí sa príspevok zo SF (3 000,00 €) delí takto:

LF 625,00 €, DF 699,00 €, FEE 263,00 €, FEVT 205,00 €, ÚCJ 58,00 €, ÚTVaŠ 26,00 €, CIT 63,00 €, CDV 16,00 €, SLDK 105,00 €, ABH 53,00 €, VTU 47,00 €, VDL 26,00 €, RE 504,00 €, ŠD 215,00 €, ŠJ 95,00 €.

PRÍLOHA B

ZÁSADY POUŽITIA SOCIÁLNEHO FONDU

Zo sociálneho fondu je možné poskytnúť:

1. Príspevok na stravovanie vo výške 0,40 € na jedno hlavné jedlo a odpracovaný deň v mesiaci zamestnancom podľa čl. 18 ods. 5 tejto KZ.
2. Príspevok na rekreácie podľa Zásad pre prideľovanie rekreácií (príloha C tejto KZ).
3. Príspevok na kúpeľnú liečbu (KL) a kúpeľno-rehabilitačné pobyty (KRP) podľa Zásad pre prideľovanie kúpeľnej liečby (príloha D tejto KZ).
4. Príspevok zo sociálneho fondu na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok nepresiahol 624,00 € pri celom pracovnom úväzku. Príspevok sa nevypláca zamestnancom, ktorí majú trvalý pobyt vo Zvolene.

vzdialenosť	mesačný príspevok
0 – 13 km	7,30 €
14 – 17 km	11,00 €
18 – 20 km	14,30 €
21 – 25 km	17,50 €
26 – 30 km	20,80 €
31 – 35 km	24,10 €
36 – 40 km	27,40 €
41 – 45 km	30,70 €
46 – 50 km	34,00 €

Nárok na príspevok si zamestnanec uplatňuje na ORLZ predložením platných cestovných lístkov za jeden pracovný deň (cesta do zamestnania a späť). Zmeny je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi ihneď. Príspevok sa vypláca mesačne pozadu s primeraným krátením za neprítomnosť v práci. Zamestnancom, ktorí cestujú do zamestnania dvoma rôznymi tarifnými pásmami, sa pri poskytnutí príspevku na dopravu zohľadňuje vyššie tarifné pásmo.

5. Príspevok na sociálnu výpomoc nenávratnú sa poskytuje pri úmrtí zamestnanca vo výške:

a)	pri 1 dieťati	170,00 €
b)	pri 2 deťoch	340,00 €
c)	pri 3 a viac deťoch	510,00 €

Za dieťa v zmysle tohto ustanovenia sa považuje dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky, ako aj dieťa do veku 26 rokov, ktoré sa pripravuje štúdiom na budúce povolanie, prípadne dieťa, ktoré je trvalo práceneschopné pre telesné alebo mentálne postihnutie.

6. Príspevok na sociálnu výpomoc nenávratnú možno poskytnúť zamestnancovi:
 - a) pri živelnej pohrome alebo inej závažnej – mimoriadnej udalosti najviac do výšky 250,00 € najviac raz za rok,
 - b) pri súvislej práceneschopnosti dlhšej ako 3 mesiace vo výške 130,00 € najviac raz za rok.
7. Príspevok na spoločenské, kultúrno-výchovné, športové, turisticko-poznávacie

podujatia organizované TUZVO a jej organizačnými súčasťami pre zamestnancov TU vo Zvolene a ich rodinných príslušníkov je podľa menovitého zoznamu. Pri akciách (spoločenských posedeniach) ostatných organizačných súčastí podľa Prílohy A bod V. 3 bude príspevok zo SF poskytnutý len pre podujatia organizované v ŠDaJ, resp. prostredníctvom ŠJ, podľa aktuálnej cenovej kalkulácie.

8. Príspevok na ocenenie darcov krvi:

a)	pri každom odbere krvi po predložení potvrdenia o odbere	20,00 €
b)	pri získaní bronzovej Janského plakety	40,00 €
c)	pri získaní striebornej Janského plakety	60,00 €
d)	pri získaní zlatej Janského plakety	80,00 €
e)	pri získaní diamantovej Janského plakety	100,00 €

9. Príspevok pri narodení dieťaťa 200,00 € po predložení rodného listu dieťaťa. V prípade, že obidvaja rodičia sú zamestnaní na TUZVO, príspevok sa vypláti len jednému z nich. Príspevok za uvedených podmienok sa vypláti aj na právoplatne osvojené dieťa vo veku do troch rokov.

10. Individuálny príspevok na regeneráciu pracovnej sily je možné využiť na športové, regeneračné aktivity, kultúrne podujatia a korekčnú optickú pomôcku, pričom sa zamestnancovi bude vyplácať raz ročne vo výške 50,00 € po predložení dokladov o zaplatení.

11. Príspevok zo sociálneho fondu u novoprijatých zamestnancov bude priznaný v pomernej výške k odpracovaným mesiacom v príslušnom kalendárnom roku. Príspevok zo SF zamestnancom pri kratšom pracovnom čase bude prepočítaný pomerom k výške pracovného úväzku.

12. Všetky príspevky poskytnuté zo sociálneho fondu podliehajú odvodovej a daňovej povinnosti podľa platnej legislatívy.

13. O poskytnutí príspevku zo sociálneho fondu a jeho výške rozhoduje zamestnávateľ po dohode s Radou UOO na základe písomnej žiadosti. Tlačivo žiadosti je na ORLZ a v podateľni TU vo Zvolene.

PRÍLOHA C

ZÁSADY PRE PRIDEĽOVANIE REKREÁCIÍ

A. Základné ustanovenia

1. Zásady pre prideľovanie rekreácií sa vzťahujú na rekreácie podľa bodu B tejto prílohy.

2. Rekreácie sú poskytované zamestnancom TU vo Zvolene vrátane rodinných príslušníkov, t. j. manžel, manželka, druh, družka, deti do skončenia povinnej školskej dochádzky, ako aj deti vo veku do 26 rokov, ktoré sa pripravujú štúdiom na budúce povolanie, prípadne deti, ktoré sú trvalo práceneschopné pre telesné alebo mentálne postihnutie a dôchodcom – bývalým zamestnancom TU vo Zvolene.

3. Rekreácia je nezároboková účelová činnosť, ktorá je uskutočňovaná v spolupráci zamestnávateľa ako prevádzkovateľa a odborovej organizácie ako spoluorganizátora.

B. Druhy rekreácií

- a) výmenná – na základe dohôd zamestnávateľa (Praha, Brno,...)
- b) doplnková a EXOD (z ponuky OZ PŠaV),
- c) pobyty v zariadeniach TU vo Zvolene

C. Kritériá pre výber účastníkov rekreácií a určenie výšky príspevku

1. Účastníkmi rekreácií organizovaných zamestnávateľom môžu byť:
 - a) zamestnanci TU vo Zvolene,
 - b) dôchodcovia – bývalí zamestnanci TU vo Zvolene,
 - c) rodinní príslušníci,
 - d) cudzí.
2. Pri výbere záujemcov a pri určení výšky príspevku na rekreáciu zamestnancov a dôchodcov – bývalých zamestnancov TU vo Zvolene sa zohľadňuje:
 - a) účasť na domácej a zahraničnej rekreácii v období ostatných 2 rokov, vrátane aktuálneho kalendárneho roka,
 - b) počet odpracovaných rokov na TU vo Zvolene,
 - c) obdobie školských prázdnin pre možnosť rekreácie rodičov so školopovinnými deťmi.
3. Ak obidvaja manželia sú zamestnancami TU vo Zvolene a jednému z nich bude pridelený rekreačný poukaz, v prípade záujmu druhého partnera bude poskytnutý aj jemu.
4. Manžel – manželka, resp. druh – družka zamestnanca TU vo Zvolene, ktorí nie sú zamestnaní na TU vo Zvolene, hradia skutočné náklady za rekreáciu.
5. Cudzí záujemcovia sa môžu rekreácie organizovanej TU vo Zvolene zúčastniť v prípade, že nie je záujem zo strany zamestnancov TU vrátane rodinných príslušníkov, pričom si hradia skutočné náklady za rekreáciu.
6. Príspevky zo sociálneho fondu na všetky druhy rekreácie podľa Prílohy C tejto KZ, môžu byť poskytnuté zamestnancom TU vo Zvolene a ich deťom do skončenia povinnej školskej dochádzky, ako aj deťom do veku 26 rokov, ktoré sa pripravujú štúdiom na budúce povolanie, prípadne deťom, ktoré sú trvalo práceneschopné pre telesné alebo mentálne postihnutie, maximálne do výšky 70 % ceny poukazu najviac 200,00 € raz za dva roky.
7. Platby za pridelené rekreačné pobyty po zohľadnení schváleného príspevku, sa realizujú pred nástupom na rekreáciu, v termíne uvedenom v Ponuke rekreačných pobytov bezhotovostným platobným stykom.
8. Iné výdavky spojené s pobytom na rekreácii, individuálnu dopravu, poistenie ap. si každý účastník hradí sám.

PRÍLOHA D

ZÁSADY PRE PRIDEĽOVANIE KÚPEĽNEJ LIEČBY

1. Pod kúpeľnou liečbou pre účely tejto kolektívnej zmluvy rozumieme ambulantnú kúpeľnú liečbu, kúpeľnú liečbu pridelenú zdravotnou poisťovňou, kúpeľnú liečbu hradenú samoplatcom a kúpeľno-rehabilitačné pobyty v Slovenských liečebných kúpeľoch v trvaní nepretržite najmenej päť dní.
2. Príspevok na KL môže byť zamestnancovi poskytnutý zo sociálneho fondu raz za

dva roky. Výška príspevku môže byť do 70 % ceny, ktorú zaplatil zamestnanec TU vo Zvolene, maximálne 200,00 €. Príspevok bude poskytnutý na základe potvrdenia o zaplatení KL, bez kúpeľného poplatku. Príspevok na kúpeľnú liečbu a rekreáciu (príloha C, časť B Druhy rekreácií) môže byť priznaný aj súbežne, ale celková výška príspevku zo SF nemôže presiahnuť 200,00 €.

3. Žiadosť o príspevok na kúpeľnú liečbu zamestnanci predkladajú najneskôr mesiac po ukončení liečby na ORLZ.

4. Iné výdavky spojené s pobytom na kúpeľnej liečbe, individuálnu dopravu, poistenie ap. si každý účastník hradí sám.

PRÍLOHA E

ZÁSADY PRE POSKYTNUTIE PRÍSPEVKU NA REKREÁCIE PRE PODPORU CESTOVNÉHO RUCHU SR

A. Základné ustanovenia

1. Podľa zákona č. 347/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa (nie dohody vykonávané mimo pracovného pomeru), trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na základe jeho písomnej žiadosti príspevok a to v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,00 € za kalendárny rok.
2. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere, ktorý zodpovedá kratšiemu pracovnému úväzku.
3. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie.
4. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
5. Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa.

B. Oprávnené výdavky

Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca za:

1. Služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území SR,
2. Pobyt obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území SR.
3. Ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území SR, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby.
4. Organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území SR pre dieťa zamestnanca, ktoré navštevuje ZŠ alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávaním.

5. Oprávnenými výdavkami sú aj preukázané výdavky zamestnanca podľa predchádzajúceho odseku na manžela, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti, osvojené dieťa a iná osoba, ktorá žije so zamestnancom v spoločnej domácnosti a ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii.
6. Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky podľa predchádzajúcich odsekov najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením kompletných účtovných dokladov a písomnej žiadosti zamestnanca na ORLZ. Súčasťou účtovných dokladov musí byť označenie – meno zamestnanca.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení úplných dokladov a splnení požadovaných podmienok pre príspevok v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.
8. Príspevok na rekreáciu, ktorá začala v jednom kalendárnom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom kalendárnom roku, bude zamestnávateľ považovať za príspevok na rekreáciu za kalendárny rok, v ktorom sa rekreácia začala.
9. Suma, ktorú poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ako príspevok na rekreáciu, sa nebude zamestnancovi zdaňovať.
10. Zamestnanec a ani zamestnávateľ zo sumy príspevku na rekreáciu neplatia žiadne odvody na zdravotné a sociálne poistenie.