



TECHNICKÁ UNIVERZITA VO ZVOLENE

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2020

Zvolen, február 2020

R - 782/2020

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2020

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, zákonom č. 311/2001 Z. z. – 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 01,
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 01,
IČO 42189799
zastúpená
doc. Ing. Jánom Kováčom, PhD.
predsedom Rady UOO

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 Zákonník 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 Zákonníka 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 podpisania.

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 konferenčnú miestnosť Rektorátu B 307 s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s jej 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 pracovných 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 pracoviska (práca strážnikov a vrátnikov, prevádzka ŠJ, upratovacie práce, remeselné, opravárenské a údržbárske práce, pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu polygrafie – knižár, tlačiar..., iné pomocné a manipulačné práce),

d) s výskumným pracovníkom možno pracovný pomer dohodnúť na určitú dobu najdlhšie na päť rokov na základe úspešného výberového konania,

e) so zamestnancom, ktorý pracuje v rámci projektu, možno pracovný pomer dohodnúť na určitú dobu najdlhšie do doby skončenia projektu.

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 ochrannej 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 požiadava 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 vo Zvolene. 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 zamestnanca do 33 rokov veku je päť týždňov, dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov. Dovolenka zamestnanca do 33 rokov, ktorý sa trvalo stará o dieťa, je šesť týždňov. Dovolenka učiteľov, výskumných a umeleckých pracovníkov s najmenej vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa je deväť týždňov.

15. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek, 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 určeniu 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

28. 12. 2020 – 05. 01. 2021, t. j. 6 pracovných dní

s výnimkou zamestnancov, ktorí zabezpečujú nepretržitú prevádzku, určených zamestnancov Rektorátu, ktorí zabezpečujú ukončenie hospodárskeho roka a určených zamestnancov, 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 obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov, pracovných miest výskumných pracovníkov, funkcií profesorov a docentov a funkcií 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., 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. 338/2019 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, Nariadenia vlády SR č. 341/2004 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 odmien) pre zamestnancov na zvýšenie výkonnosti. S prípadnými zmenami v kritériách motivačného systému oboznámi dekan 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 a 60 rokov veku poskytne zamestnávateľ odmenu do výšky funkčného platu, pričom zohľadní počet nepretržite odpracovaných rokov na TU vo Zvolene takto:

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

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

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

3. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) zamestnancov bude vo výške najviac 16,00 € mesačne.

4. Ak príspevok zamestnanca na DDS je menej ako 16,00 € mesačne, zamestnávateľ poskytne príspevok na DDS vo výške príspevku zamestnanca.

5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi už od prvého dňa PN náhradu príjmu vo výške 75 % denného vymeriavacieho základu v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti 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 prídelu do sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a prídelu podľa § 3 ods. 1 písm. a) a písm. b) bod 1 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 (ďalej len „zákon o sociálnom fonde alebo skratka SF“.

2. Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:

- a) povinného prídelu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- b) ďalším prídedom vo výške 0,20 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- c) ďalších zdrojov fondu (dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi 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 súvisiace právne predpisy.

2. O použití sociálneho fondu spoločne rozhodujú zamestnávateľ a odborová organizácia podľa Zásad použitia sociálneho fondu (príloha B tejto KZ), ktorých súčasťou sú podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a spôsob preukazovania oprávnených výdavkov zamestnancom.

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 bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“) je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ďalej je povinný sústavne zaisťovať 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 právnych predpisov a normatívu k zabezpečovaniu zákona o BOZP 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 požiadavkách 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 Vyhláškou MZ SR č. 99/2016 Z. z., o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v znení neskorších predpisov, 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 zamestnávateľom u zamestnanca poskytne súčinnosť člen komisie BOZP UOO.

2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom preventívne lekárske prehliadky v zmysle zákona o BOZP 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 príslušného roka „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 zverejnenia ponuky rekreačných pobytov. Prihlášky na rekreácie sa posielajú na ORLZ (Zásady pre prideľovanie rekreácií, ktoré sú v prílohe C tejto KZ.).

4. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 152a Zákonníka práce poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu pre podporu cestovného ruchu SR podľa Zásad pre poskytnutie príspevku, ktoré sú v Prílohe E tejto KZ.

5. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 152b Zákonníka práce môže poskytnúť zamestnancovi príspevok na športovú činnosť dieťaťa podľa Zásad pre poskytnutie príspevku, ktoré sú v Prílohe F tejto KZ.

6. Zamestnávateľ zabezpečí svojim zamestnancom stravovanie v jedálni Študentského domova TU vo Zvolene a bude naň finančne prispievať z prostriedkov TU vo Zvolene 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 zamestnávateľ stravovanie prostredníctvom stravovacích poukážok.

7. V súlade s § 152 ods. 8 písm. a) ZP zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení – Študentská jedáleň aj počas celodenného vnútrofirmerného vzdelávania, ďalej v čase čerpania dovolenky a celodennej prekážky v práci. Zamestnávateľ neposkytuje zamestnancom stravovanie počas dočasnej práceneschopnosti.

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

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

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

11. 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.

12. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi Technickej univerzity vo Zvolene dopravný prostriedok len v rámci SR takto: do 200 km za náhradu PHM

a mzdy vodiča 5,40 € za hodinu v pracovných dňoch, 9,00 € za hodinu počas soboty, nedele a sviatkov. Za najazdené kilometre prevyšujúce 200 km sa bude účtovať jednotná sadzba 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 2020 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 TU vo Zvolene a u predsedu Rady UOO.
6. Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú prílohy:
 - A. Rozpočet sociálneho fondu na rok 2020.
 - B. Zásady použitia sociálneho fondu.
 - C. Zásady pre prideľovanie rekreácií.
 - D. Zásady pre prideľovanie kúpeľnej liečby.
 - E. Zásady pre poskytnutie príspevku na rekreáciu pre podporu cestovného ruchu SR.
 - F. Zásady pre poskytnutie príspevku na športovú činnosť dieťaťa.

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

Vo Zvolene dňa 01. 03. 2020

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 2020

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu vychádzajú z ustanovení platného zákona o sociálnom fonde .

V zmysle 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 2019	20 474,61 €
2.	tvorba SF 1 % podľa § 3 ods. 1 písm. a)	75 290,00 €
3.	tvorba SF 0,20 % (KZVS na r. 2020)	15 058,60 €
S P O L U		110 822,61 €

Použitie sociálneho fondu

I.	príspevok na stravovanie zamestnancov	39 000,00 €
II.	príspevok na regeneráciu pracovnej sily	48 800,00 €
	1. rekreačná starostlivosť	5 000,00 €
	2. kúpeľná liečba, regenerácia	12 000,00 €
	3. športové podujatia	1 800,00 €
	4. individuálny príspevok na regeneráciu PS, kultúru a korekčné optické pomôcky	30 000,00 €
III.	príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania	4 000,00 €
IV.	príspevok na sociálnu výpomoc a peňažné dávky	5 000,00 €
	1. príspevok pre darcov krvi	1 500,00 €
	2. príspevok pri narodení dieťaťa	2 000,00 €
	3. sociálna výpomoc nenávratná	1 500,00 €
V.	ostatné použitie	11 000,00 €
	1. univerzitné spoločenské podujatia	2 000,00 €
	2. akcie určené deťom zamestnancov	2 000,00 €
	3. akcie organizačných súčastí	3 500,00 €
	4. príspevok pri odchode do dôchodku	3 500,00 €
VI.	príspevok na úhradu nákladov Rady UOO pre účely spracovania analýz a expertíz, alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania	1 500,00 €
VII.	rezerva sociálneho fondu	1 522,61 €
S P O L U		110 822,61 €

Pre akcie organizačných súčastí sa príspevok zo SF (3 500,00 €) delí takto:

LF 713,00 €, DF 812,00 €, FEE 298,00 €, FT 230,00 €, ÚCJ 68,00 €, ÚTVaŠ 32,00 €, CIT 74,00 €, ČDV 19,00 €, SLDK 124,00 €, ABH 74,00 €, VTU 56,00 €, VDL 32,00 €, RE 583,00 €, ŠD 260,00 €, ŠJ 124,00 €.

PRÍLOHA B

ZÁSADY POUŽITIA SOCIÁLNEHO FONDU

Zo sociálneho fondu je možné poskytnúť:

1. Príspevok na stravovanie vo výške 0,50 € na jedno hlavné jedlo a odpracovaný deň v príslušnom mesiaci zamestnancom podľa bližšej špecifikácie čl. 18 ods. 5 tejto KZ.

2. Príspevok na rekreácie podľa Zásad pre pridelovanie rekreácií (príloha C tejto KZ).

3. Príspevok na kúpeľnú liečbu (KL) a kúpeľno-rehabilitačné pobyty (KRP) podľa Zásad pre pridelovanie 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 690,00 € 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 tento 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	200,00 €
b) pri 2 deťoch	340,00 €
c) pri 3 a viac deťoch	510,00 €

Za dieťa v zmysle tohto ods. 5 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 €, a to najviac jedenkrát za príslušný kalendárny rok,
- b) pri súvislej práceneschopnosti dlhšej ako 3 mesiace vo výške 200,00 €, a to najviac jedenkrát za príslušný kalendárny rok.

7. Príspevok na spoločenské, kultúrno-výchovné, športové, turisticko-poznávacie podujatia organizované TUvo Zvolene a jej organizačnými súčasťami pre zamestnancov TU vo Zvolene a ich rodinných príslušníkov sa poskytuje 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 sa poskytuje:

- a) pri každom odbere krvi po predložení potvrdenia o odbere 30,00 €
- b) pri získaní bronzovej Janského plakety 50,00 €
- c) pri získaní striebornej Janského plakety 70,00 €
- d) pri získaní zlatej Janského plakety 90,00 €
- e) pri získaní diamantovej Janského plakety 120,00 €

9. Príspevok pri narodení dieťaťa sa poskytuje vo výške 200,00 € po predložení k nahliadnutiu rodného listu dieťaťa. V prípade, že obidvaja rodičia sú zamestnaní na TUvo Zvolene, príspevok sa vypláti len jednému z nich podľa žiadosti a dohody rodičov a v prípade, že sa rodičia nedohodnú, vypláti sa tomu, ktorý z nich sa o dieťa preukázateľne stará. 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 a regeneračné aktivity, na kultúrne a športové podujatia, korekčnú optickú pomôcku, pričom sa zamestnancovi tento príspevok vypláti jedenkrát ročne vo výške 60,00 €, a to po predložení dokladov o platbe.

11. Príspevok pri prvom skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do starobného (invalidného) dôchodku, pri zohľadnení počtu nepretržite odpracovaných rokov na TU vo Zvolene takto:

- a) nad 20 rokov zamestnania na TU vo Zvolene 600,00 €,
- b) do 20 rokov zamestnania na TU vo Zvolene 400,00 €,
- c) do 10 rokov zamestnania na TU vo Zvolene 200,00 €.

12. Príspevok zo sociálneho fondu u novoprijatých zamestnancov bude priznaný v pomere k odpracovaným mesiacom v príslušnom kalendárnom roku. Príspevok zo SF zamestnancom pri kratšom pracovnom čase sa prepočíta v pomere, ktorý zodpovedá kratšiemu pracovnému času.

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

14. O poskytnutí príspevku zo sociálneho fondu a jeho výške rozhoduje zamestnávateľ po dohode s Radou UOO na základe písomnej žiadosti zamestnanca.

Tlačivo žiadosti je k dispozícii na ORLZ a v podateľni TU vo Zvolene.

PRÍLOHA C

ZÁSADY PRE PRIDEĽOVANIE REKREÁCIÍ

A. Základné ustanovenia

1. Tieto zásady pre prideľovanie rekreácií sa vzťahujú na rekreácie podľa bodu B tejto prílohy C.

2. Rekreácie sú poskytované zamestnancom TU vo Zvolene vrátane ich rodinných príslušníkov, t. j. manžel, manželka, rodičia, 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 tiež dôchodcom – bývalým zamestnancom TU vo Zvolene, prípadne tiež druhovi/družke zamestnanca TU vo Zvolene, ktorí sa zúčastnia rekreácie spolu so zamestnancom TU vo Zvolene.

3. Rekreácia je nezárobková 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 zamestnanca TU vo Zvolene, príp. ich druh/družka,
 - 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. Rodinní príslušníci , 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 vo Zvolene vrátane ich rodinných príslušníkov, pričom si hradia skutočné náklady za rekreáciu.

6. Príspevky zo sociálneho fondu na všetky druhy rekreácie podľa tejto 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 a to najviac 200,00 € jedenkrát za dva kalendárne roky. Výška príspevku môže byť najviac vo výške zostatku sumy po odpočítaní príspevku na rekreáciu pre podporu cestovného ruchu podľa Prílohy E tejto KZ.

7. Platby za pridelené rekreačné pobyty po zohľadnení schváleného príspevku, sa realizujú pred nástupom na rekreáciu bezhotovostným platobným stykom, v termíne uvedenom v Ponuke rekreačných pobytov.

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 kúpeľnú liečbu môže byť zamestnancovi poskytnutý zo sociálneho fondu jedenkrát za dva kalendárne roky. Výška príspevku môže byť do 70 % ceny, ktorú zaplatil zamestnanec TU vo Zvolene, najviac 300,00 €. Príspevok bude poskytnutý na základe potvrdenia o zaplatení kúpeľnej liečby. 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 300 00 €.

3. Žiadosť o príspevok na kúpeľnú liečbu zamestnanci predkladajú najneskôr mesiac po ukončení liečby na ORL'Z.

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 na rekreáciu a to v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,00 € za jeden kalendárny rok.

2. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa bodu 1 zníži v pomere, ktorý zodpovedá kratšiemu pracovnému času .

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

1. Oprávnenými výdavkami sú v zmysle § 152a Zákonníka práce preukázané výdavky zamestnanca na:

- a) Služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území SR
- b) Pobyt obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území SR.
- c) Ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území SR, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby.
- d) 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.

2. Oprávnenými výdavkami podľa ods. 1 sú aj preukázané výdavky zamestnanca 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.

3. 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 presné označenie zamestnanca (identifikačné údaje).

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení úplných dokladov a splnení požadovaných podmienok pre príspevok na rekreáciu v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

5. 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.

6. Suma, ktorú poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ako príspevok na rekreáciu, sa nebude zamestnancovi zdaňovať.

7. Zamestnanec a ani zamestnávateľ zo sumy príspevku na rekreáciu neplatia žiadne odvody na zdravotné a sociálne poistenie.

8. Zamestnanec nemá nárok na príspevok na rekreáciu – kúpeľnú liečbu, ktorá mu bola schválená zdravotnou poisťovňou (kúpeľná starostlivosť – indikačnej skupiny typu A alebo B).

PRÍLOHA F

ZÁSADY PRE POSKYTNUTIE PRÍSPEVKU NA ŠPORTOVÚ ČINNOSŤ DIEŤAŤA

1. Podľa § 152b Zákonníka práce zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer na TU vo Zvolene trvá nepretržite 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,00 eur za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca.

2. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na športovú činnosť dieťaťa za kalendárny rok podľa ods. 1 tejto Prílohy F zníži v pomere, ktorý zodpovedá kratšiemu pracovnému úväzku.

3. Oprávnenými výdavkami podľa ods. 1 tejto Prílohy F sú preukázané výdavky zamestnanca na športovú činnosť dieťaťa u oprávnenej osoby, ktorou je výlučne športová organizácia zapísaná v registri právnických osôb v športe podľa osobitného predpisu, ktorá zabezpečuje pre dieťa zamestnanca vykonávanie tejto športovej činnosti pod dohľadom odbornej spôsobilého športového odborníka, a to najviac za obdobie kalendárneho roka, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa.

4. Za dieťa sa na účely ods. 1 až 3 považuje vlastné dieťa zamestnanca, dieťa

zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu, dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktoré dovŕšilo najviac 18 rokov veku v kalendárnom roku, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa, a je osobou s príslušnosťou k športovej organizácii podľa osobitného predpisu najmenej počas šiestich mesiacov.

5. Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na športovú činnosť dieťaťa len u jedného zamestnávateľa.

6. Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky na športovú činnosť dieťaťa predložením dokladu do 30 dní od jeho vydania oprávnenou osobou podľa ods. 3, ktorého súčasťou musí byť meno a priezvisko dieťaťa, ktoré vykonáva športovú činnosť, a obdobie, na ktoré sa vzťahuje tento doklad. V prípade splnenia podmienok zamestnávateľ zamestnancovi poskytne príspevok na športovú činnosť dieťaťa po predložení dokladu v najbližšom výplatnom termíne, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.