Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

Rada základných organizácií odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri UMB v Banskej Bystrici



ERUDITIO
MORES
FUTURUM

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2011

uzavretá v súlade so zákonom NR SR č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, Zákonníkom práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov, zákonom č. 552/2003 Z. z o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi v znení ich neskorších predpisov a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

Č. sp.: 208-2011-SR
Č. záznamu: 557/2011

Banská Bystrica 2011

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
UNIVERZITY MATEJA BELA V BANSKEJ BYSTRICI
na rok 2011

uzatvorená medzi zamestnávateľskou organizáciou Univerzitou Mateja Bela v Banskej Bystrici a Radou základných organizácií Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri UMB v Banskej Bystrici podľa § 2 ods. 3 písm. b) Zákona o kolektívnom vyjednávaní č.2/1991 Zb. a následných doplnkov.

Zmluvné strany

organizácia Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici (ďalej len „UMB" alebo „zamestnávateľ"), zastúpená

Dr. h. c. prof. PhDr. Beatou KOSOVOU, CSc. – rektorkou UMB

a

Rada základných organizácií Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici (ďalej len „Rada ZO OZ PŠaV" alebo „Rada ZO"), zastúpená

Mgr. Zuzanou PILIAROVOU – predsedom Rady ZO

uzatvárajú na rok 2011 túto Kolektívnu zmluvu

Časť I.
ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1
Uznanie odborovej organizácie, zamestnávateľa a použitie skratiek

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy Radu ZO. Rada ZO uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana 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 označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2011 skratka "KZVS".

3. Rada ZO je spoločným orgánom základných organizácií, ktorý bol zriadený na zabezpečovanie plnenia spoločných úloh a obstarávania činnosti vo vzťahu k riadiacim orgánom zamestnávateľa. Rada vystupuje a koná vo vymedzených oblastiach, ktoré jej delegujú základné organizácie, s právnymi dôsledkami pre základné odborové organizácie a ich členov.

Článok 2
Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Pojem zamestnávateľ pritom zahŕňa všetkých, ktorí vo svojej pôsobnosti plnia funkcie a úlohy zamestnávateľa – rektor, dekani fakúlt, riaditeľ Správy účelových zariadení univerzity (ďalej riaditeľ SÚZ) a riaditeľka Univerzitnej knižnice (ďalej riaditeľka UK).

2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ akceptovať výsledky individuálneho kolektívneho vyjednávania medzi rektorkou, dekanom fakulty, riaditeľom SÚZ, riaditeľkou UK a základnou organizáciou v rozsahu delimitovaných právomocí v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálneho fondu.

3. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 3
Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2011. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v zmysle § 47 ods. 2 Zákonníka práce.

Článok 4
Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Časť II.
VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 5
Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie v dohodnutom rozsahu.
2. Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať podľa potreby na svoje rokovania na všetkých úrovniach partnerských vzťahov. Predseda Rady ZO bude členom kolégia rektorky a bude prizývaný podľa potreby na zasadnutia grémia rektorky UMB. Predseda ZO je členom kolégia dekana, alebo ostatných súčastí UMB. Predseda ZO bude prizývaný podľa potreby na zasadnutia grémia dekana, alebo vedenia ostatných organizačných súčastí UMB.
3. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom, k pripravovaným interným predpisom a k zásadným otázkam rozvoja organizácie, hospodárskych výsledkoch a o perspektívach organizácie.
4. Právo zamestnancov na pravidelné informácie o činnosti zamestnávateľa a zásadných otázkach súvisiacich s ekonomickou činnosťou a rozvojom UMB (čl. 4 Základných zásad ZP) sa bude realizovať najmä prostredníctvom konferencií a členských schôdzí odborových organizácií. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie odborovej organizácie na týchto zhromaždeniach poskytnúť príslušné informácie a vysvetlenia.
5. Odbory budú aktívne napomáhať plneniu všetkých úloh spoločenského záujmu so zreteľom na dosiahnutie a udržanie sociálneho zmieru.
6. Odbory sú plnoprávnym účastníkom pracovno-právnych vzťahov v zmysle ZP, právnych vzťahov vznikajúcich podľa Zákona o zamestnanosti a Zákona o kolektívnom vyjednávaní.
7. Odbory sú oprávneným účastníkom legislatívneho procesu, najmä pri tvorbe noriem a predpisov, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne a pracovné podmienky zamestnancov.
8. Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, pre výkon funkcie, kritiku alebo spor nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy, ani iné nepriaznivé dôsledky.
9. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre výkon funkcií v odboroch. Uvoľňovanie odborových funkcionárov z práce na výkon funkcie sa riadi § 240 ods. 3 písm. c) ZP. Zamestnávateľ umožní zúčastňovať sa funkcionárom základnej odborovej organizácie, na školeniach a poradách organizovaných vyššími odborovými orgánmi. Zamestnávateľ

nebude vyžadovať refundáciu mzdy podľa právneho predpisu pri výkone funkcie funkcionárov.

10. V zmysle § 240 ods. 4 ZP vytvorí zamestnávateľ vhodné priestorové a technické podmienky pre činnosť odborov v rámci možností daných rozpočtovými prostriedkami. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii bezplatne svoje rokovacie miestnosti na konanie výborov a členských schôdzí, resp. konferencií a na vzdelávaciu činnosť odborov (bezplatné poskytovanie počítačovej techniky, spojových prostriedkov, priestorov na archiváciu odborových materiálov a pod.),

11. Zmluvné strany sa zaväzujú navzájom si poskytovať potrebné sociálno-ekonomické a ďalšie informácie, a to najmä:

    a) zamestnávateľ bude poskytovať odborom:
    - ročné rozbory hospodárenia, štvrťročné výkazy o čerpaní mzdových prostriedkov podľa časti II. čl. 3 ods. 5 tejto KZ (Práca 2-04 a Škol P1a-04 za UMB a jednotlivé jej súčasti);
    - mesačné výkazy o výške zrážaných členských príspevkov všetkých členov odborov a príspevky zamestnávateľ prevedie na účet Rady ZO;

    b) odbory budú poskytovať vedeniu organizačnej súčasti:
    - uznesenia odborových konferencií,
    - výpisy z uznesení prijatých na zasadnutiach Rady ZO, ktoré sa dotýkajú činnosti UMB a zásadné programové a koncepčné dokumenty.

12. Členské schôdze a konferencie budú odbory organizovať tak, aby nenarušovali vyučovací a pracovný proces na UMB. Účasť na členských schôdzach a konferenciách povolí zamestnávateľ zamestnancom najviac v rozsahu 4 hodiny v rámci pracovného času v kalendárnom roku.

Článok 6
Zamestnanosť a pracovno-právne vzťahy

1. Zamestnávateľ prerokuje s odborovým orgánom zamýšľané štrukturálne, racionalizačné opatrenia (zlúčenie alebo zrušenie pracovísk a jednotlivých súčastí) a organizačné zmeny a bude odborový orgán informovať o zamestnancoch, ktorých sa tieto zmeny a opatrenia budú týkať 14 dní pred zamýšľanými zmenami.

2. Za opatrenia týkajúce sa väčšieho počtu zamestnancov, ktoré je zamestnávateľ povinný podľa § 73 ods. 1 a 2 ZP vopred prerokovať s Radou ZO, sa pokladajú opatrenia v zmysle bodu 1.) týkajúce sa viac ako 30 % zamestnancov pracoviska (oddelenie, katedra, ...) alebo jednotlivých organizačných súčastí.

3. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou opatrenia na zmiernenie dôsledkov prijatých opatrení podľa bodu 1.) a 2.).

4. Zamestnávateľ bude uprednostňovať také racionalizačné opatrenia, ktoré nepovedú k prerušeniu práce a k znižovaniu tarifných platov zamestnancov.

5. Pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hodín týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej

prevádzke, je 36 a ¼ hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých troch zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke, je 35 hodín týždenne. Do pracovného času sa nezapočítava čas na oddych a jedlo v trvaní 30 minút za pracovnú zmenu.

6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP okrem odstupného v zmysle § 76 ods. 1 ZP, ďalšie odstupné, a to vo výške jedného funkčného platu.

7. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

8. Zamestnávateľ bude menovať člena Rady ZO do komisií, ktoré sa zaoberajú otázkami uvedenými v bodoch 1.), 2.), 3.) a 4.) tejto časti KZ.

9. Ak u zamestnanca dôjde z viny zamestnávateľa ku zmene pracovnej schopnosti v dôsledku výkonu práce alebo v dôsledku nehody zavinenej zamestnávateľom, nedôslednosťou zabezpečenia ochrany práce, je zamestnávateľ povinný tomuto zamestnancovi účinne pomáhať pri zabezpečení ďalšieho pracovného uplatnenia.

10. V prípade, že je podľa § 237 ZP stanovená povinnosť zamestnávateľa prerokovať s odborovým orgánom, poskytne zamestnávateľ materiály na prerokovanie Rade ZO v primeranom predstihu (najmenej 5 pracovných dní vopred), a v rámci svojich možností bude prihliadať na jeho stanovisko.

11. Zamestnávateľ bude podporovať ďalšie vzdelávanie zamestnancov UMB podľa svojich možností a podľa perspektívy ich ďalšieho pracovného uplatnenia v organizácii, ak je to v záujme organizácie.

12. Zamestnávateľ môže poskytnúť na základe osobnej žiadosti zamestnanca po kladnom vyjadrení priameho nadriadeného ako i odporúčania odborového orgánu neplatené pracovné voľno po vyčerpaní riadnej dovolenky.

Článok 7

1. Plat zamestnancom sa bude poskytovať podľa platných mzdových predpisov. Zamestnanci sa zaradia do tarifných tried v súlade so Zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon 553/2003 Z. z.“) a s katalógom pracovných činností č. 341/2004 Z. z., v medziach určených rozpisom MP.

2. Zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil.

3. Zamestnávateľ bude uplatňovať hlavnú zásadu odmeňovania za prácu, t.j. odmeňovanie za vykonávanie najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorá sa od zamestnanca požaduje.

4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu. Odmenu navrhuje a písomne odôvodní príslušný vedúci pracoviska, priznáva ju rektorka, dekan, riaditeľ SUZ, riaditeľka UK.

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie - v prospech účtu odborovej organizácie vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu člena, max. 5 €.

6. Plat zamestnancom UMB bude vyplácaný bezhotovostným spôsobom na osobné účty zamestnancov pri dodržaní §130 ZP, vo výplatnom termíne vždy do 11. dňa nasledujúceho mesiaca.

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

8. Kontrolu čerpania MP na UMB vykoná zamestnávateľ štvrťročne výkazom plnenia sledovaných ukazovateľov najneskôr do 15. dňa nasledujúceho mesiaca (v zmysle časti II. čl. 1, bod 11a).

9. Informácie podľa bodu 11 a) časti II., článok 1 bude zamestnávateľ poskytovať pravidelne za UMB Rade ZO, ktorá je zodpovedná za to, že zo strany odborového orgánu bude s nimi naložené v súlade s ustanovením § 240 ods. 5 ZP.

10. Zamestnávateľ v spolupráci s Radou ZO bude v súlade so zákonom 553/2003 Z. z. a v znení neskorších predpisov vykonávať kontroly zaradenia zamestnancov do platových tried v zmysle § 239 ZP.

Článok 8
Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť si tieto povinnosti vyplývajúce z KZ:

a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
   1. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP)
   2. vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§12 ZOVZ)
   3. prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
   4. na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP)
   5. vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods. 2 ZP)
   6. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP)

7. zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
8. určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP)
9. určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP)
10. odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP)
11. určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods. 9 ZP)
12. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP)
13. rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 7 písm. c/ ZP)
14. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP)
15. určenie povinného a ďalšieho prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov)
16. vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov
17. určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP)
18. výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v kalendárnom roku (§ 97 ods. 11 ZP)

b) informovať odborovú organizáciu najmä:
1. o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP)
2. ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov
a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
b) o dôvode prechodu
c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
3. o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP)
4. o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)
5. pri hromadnom prepúšťaní o
a) dôvodoch hromadného prepúšťania
b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
6. o iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením (§ 74 ods. 4 ZP)
7. o výsledkoch prerokovania opatrení na predídenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP)
8. o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)
9. o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa
10. o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa
11. o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2011, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách

12. o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbory hospodárske a štatistické výkazy (P1-04) a

13. o pripravovaných zmenách v systéme a zásadách odmeňovania,

14. o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vlády SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

1. opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
2. opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
3. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede (§ 74 ZP)
4. nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
5. organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
6. zavádzanie zmien noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP)
7. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
8. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
9. požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,3 € (§ 191 ods. 4 ZP)
10. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
11. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
12. zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
13. opatrenia, ktorá sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov
14. všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov
15. organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
16. opatrenia, ktoré sa týkajú využívania rekreačných zariadení a sociálnych zariadení zamestnávateľa
17. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
18. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
19. stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti (§ 152 ods. 5 písm. a/ ZP)
20. umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia Ministerstva školstva Slovenskej republiky (ďalej len „MŠ SR"), MPSVaR SR a OZ PŠaV č. j. 3790/97-III/11 zo dňa 1.12.1997, najmä

- nad stavom BOZP u zamestnávateľa (§149 ods.1 ZP),
- v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy

a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP).

Článok 9
Riešenie kolektívnych a individuálnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zvážia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR., aby rozhodol ich kolektívny spor.

4. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

5. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

Článok 10
Ochrana zdravia zamestnancov

Nová právna úprava posilňuje systémovú komplexnosť ochrany zdravia. V zákone č. 355/2007 Z. z. o o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) sa implementujú tie časti ustanovení Smernice Rady č. 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia ochrany práce, ktoré odporučilo upraviť generálne riaditeľstvo Európskej komisie pre zamestnanosť a sociálne veci aj so zreteľom na príslušné rozhodnutia Európskeho súdneho dvora.

1. Za plnenie úloh v oblasti ochrany práce zodpovedajú akademickí funkcionári a vedúci zamestnanci na všetkých stupňoch riadenia v rozsahu svojich kompetencií.

2. Zamestnávateľ bude sústavne vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne bezchybnú prácu v rozsahu stanovenom ZP, príslušnými zákonmi, vyhláškami a v znení ich neskorších zmien a doplnkov. Za tým účelom bude zamestnávateľ vykonávať v spolupráci

s preventívnymi a ochrannými službami (BTS, PZS) za účasti zástupcov zamestnancov pravidelne podľa zákona č. 124/2006 Z. z. 1-krát ročne kontrolu pracovísk UMB a vyhodnotenie prijatých opatrení na odstraňovanie zistených nedostatkov v oblasti ochrany zdravia a používania osobných ochranných pracovných prostriedkov (OOPP).

3. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou zabezpečí aktívnu účasť zamestnancov na riešení všetkých otázok týkajúcich sa ochrany zdravia a OOPP v rozsahu stanovenom ZP.
4. Odborová organizácia bude kontrolovať plnenie právnych predpisov na úseku ochrany zdravia a OOPP v súvislostiach, v ktorých sú podľa platných úprav kompetentní.
5. Zamestnávateľ zabezpečí pravidelné školenia zamestnancov v otázkach týkajúcich sa ochrany zdravia a používania OOPP podľa platných právnych noriem.
6. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou a zástupcami zamestnancov bude pravidelne kontrolovať používanie pridelených osobných ochranných pracovných prostriedkov na jednotlivých pracoviskách v zmysle nariadenia vlády SR č. 395/2006 Z. z..

Časť III.
SOCIÁLNE PODMIENKY ZAMESTNANCOV

Článok 11
Pracovné podmienky

1. Úprava pracovného času na UMB je pre všetkých zamestnancov špecifikovaná v Pracovnom poriadku UMB.
2. Zamestnávateľ bude prísne dbať na vytváranie podmienok zdravotne a hygienicky nezávadnej práce, na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia.

Článok 12
Dovolenka

1. Zamestnancovi vzniká nárok na dovolenku na zotavenie za podmienok a v dĺžke stanovenej ZP, prípadne dohodnutej v KZ. Poskytnutie dovolenky a jej čerpanie sa riadi príslušnými ustanoveniami ZP.
2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku. Dovolenka učiteľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. V súlade s § 103, § 111 a § 113 ZP sú na UMB v Banskej Bystrici dohodnuté pravidlá čerpania dovolenky. Podľa plánu dovoleniek určeného so súhlasom zástupcov zamestnancov s prihliadnutím na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnancov všetkých kategórií si zamestnanec môže čerpať dovolenku v priebehu celého kalendárneho roka za týchto podmienok:

a) povolený zostatok dovolenky z predchádzajúceho kalendárneho roka je maximálne 10 pracovných dní u pedagogických pracovníkov a 5 pracovných dní u nepedagogických pracovníkov.

b) dovolenku v aktuálnom kalendárnom roku vo výmere podľa ods. 2 tejto KZ si zamestnanec naplánuje tak, aby si ju čerpal priebežne počas celého roka s tým, že v období do 30. septembra kalendárneho roka zamestnanec je povinný vyčerpať si minimálne 2/3 výmery dovolenky za príslušný kalendárny rok, ak na ňu zamestnancovi vznikne nárok a ak určeniu a čerpaniu dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca (práceneschopnosť, ošetrovanie člena rodiny, úraz).

4. Pri určovaní nástupu na dovolenku zamestnancov UMB zamestnávateľ umožní v odôvodnených prípadoch zmenu plánovaných termínov nástupu na dovolenku s prihliadnutím na prevádzkové potreby pracoviska.

5. V súlade s § 111 ods. 2 ZP zamestnávateľ určuje z prevádzkových dôvodov hromadné čerpanie dovolenky na všetkých pracoviskách UMB v termínoch:

   a) od 01.08.2011 do 07.08.2011 a

   b) od 23.12.2011 do 31.12.2011.

6. V zmysle § 112 ods. 1 ZP zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že zamestnávateľ mu zmenil čerpanie dovolenky alebo ho odvolal z dovolenky.

Článok 13
Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ bude v spolupráci s Pracovnou zdravotnou službou zabezpečovať v zmysle zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov všetky predpísané druhy lekárskych prehliadok.

2. Zamestnávateľ bude vyžadovať vstupné lekárske prehliadky všetkých zamestnancov pri vzniku pracovného pomeru.

3. Zamestnávateľ podľa možností zabezpečí, aby v ambulanciách prenajatých súkromným lekárom nájomcovia poskytovali zdravotnícke služby prednostne zamestnancom UMB, ak si ich zamestnanci zvolia pri slobodnej voľbe lekára.

Článok 14
Starostlivosť o zamestnancov

1. Zamestnávateľ v spolupráci s Radou ZO vyvinie iniciatívu a podporí všetky aktivity zamerané na riešenie nepriaznivej bytovej situácie zamestnancov.

2. Zamestnávateľ podľa možností umožní ubytovanie pre svojich zamestnancov v bytovom hospodárstve UMB.

3. Zamestnávateľ bude vychádzať v ústrety zamestnancom starajúcim sa o deti do 15 rokov pri časovom ohraničení dennej pracovnej povinnosti.

4. Zamestnávateľ umožní využívanie všetkých športových zariadení (telocvične, plaváreň, Fitnes centrum, ...) pre zamestnancov v čase mimo vyučovania, minimálne 2 hod. týždenne v každom zariadení.

5. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie alebo doplnkové dôchodkové poistenie vo je výške 10,- € mesačne. Ak príspevok zamestnanca je menej ako 10,- € mesačne, zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie alebo doplnkové dôchodkové poistenie vo výške príspevku zamestnanca.

Článok 15
Rekreačná starostlivosť

1. Odborová organizácia v spolupráci s inými odborovými organizáciami zabezpečí recipročnú výmennú rekreáciu domácu i zahraničnú pre zamestnancov UMB a ich rodinných príslušníkov.

2. Odborová organizácia bude organizovať rekreačné a kultúrno-poznávacie zájazdy doma i v zahraničí.

3. Zamestnávateľ poskytne na prepravu pre akcie zamestnancov organizované odborovou organizáciou dopravné prostriedky v zmysle Smernice č. 12/2008 – Používanie služobných motorových vozidiel Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici.

4. Zamestnávateľ poskytne ubytovacie kapacity v študentských domovoch pre výmenné rekreácie organizované odbormi podľa ich požiadaviek. Uvedené bude zabezpečené len v prípadoch, kedy nie sú ŠD využívané pre potreby študentov UMB. Poplatok za ubytovanie v ŠD pri výmenných rekreáciách bude vo výške 1,99 € za 1 lôžko/deň v ŠD 1 a 3; 4,64 € za izbu/deň v ŠD 2. V prípade zmeny výšky nákladov na ubytovanie sa sadzby doplnia formou dodatku ku KZ.

Článok 16
Závodné stravovanie

1. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom, ktorí na svojom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny, z rozpočtových prostriedkov na jedno hlavné jedlo denne sumou v zmysle § 152, ods. 3 ZP.

2. Príspevok na stravu zamestnanca zo sociálneho fondu príslušnej súčasti je zabezpečovaný v zmysle zákona č.152/1994 Z. z. a jeho platných doplnkov. Výšku príspevku zo sociálneho fondu si príslušná súčasť dohodne v dodatku ku Kolektívnej zmluve UMB.

3. Zamestnávateľ umožní svojim zamestnancom stravovanie v študentských jedálňach, resp. v iných jedálňach UMB podľa zásad zdravej výživy.

4. V prípade, ak zamestnávateľ v dôsledku prerušenia prevádzky jedálne nie je schopný zabezpečiť stravovanie zamestnancov tak, aby bolo realizovateľné vo vymedzenom čase, poskytne zamestnancom na obdobie odstávky jedálne stravné poukážky.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nepreruší stravovanie zamestnancov pri vyťaženosti ŠJ inou akciou. Zamestnávateľ v zastúpení SUZ sa zaväzuje informovať súčasti UMB najmenej dva týždne vopred o plánovanej odstávke ŠJ, aby sa mohlo zabezpečiť náhradné stravovanie zamestnancov, resp. organizačne zabezpečiť dodanie stravovacích poukážok.
6. Zamestnávateľ bude neustále dbať o vysokú kvalitu a kultúrnosť výdaja, hygienu. hygienické prostredie a kvalitu stravy v jedálňach UMB so zabezpečením primeranej teploty jedál počas celej doby jej podávania.
7. Zamestnávateľ v spolupráci s Radou ZO bude vykonávať spoločenskú kontrolu dodržiavania nárokov zamestnanca UMB, vyplývajúcich z § 152 ZP a KZ, ako aj kvality, hygieny a množstva poskytovanej stravy. V prípade zistenia nedostatkov budú navrhnuté vedeniu organizácie opatrenia na ich odstránenie.
8. Zamestnávateľ umožní stravovanie vo svojich stravovacích jednotkách (aj v zmluvných stravovacích jednotkách) aj dôchodcom, ktorí u neho pracovali pred odchodom do dôchodku v hodnote ako pre zamestnancov UMB bez príspevkov zamestnávateľa.

Článok 17
Ďalšie pracovné a životné podmienky

1. Zamestnancovi UMB, uvoľnenému pre výkon funkcie v štátnej alebo spoločenskej organizácii (resp. jej orgáne) zamestnávateľ zabezpečí po návrate z výkonu funkcie pracovné miesto s ohľadom na jeho odbornosť, kvalifikáciu a zdravotný stav.
2. Zamestnávateľ podľa svojich možností na základe požiadavky poskytne zamestnancom a dôchodcom, ktorí u neho pracovali pred odchodom do dôchodku účelové alebo osobné motorové vozidlo za úhradu pohonných látok v zmysle ustanovení internej Smernice UMB č. 12/2008 o používaní služobných motorových vozidiel UMB.
3. Zamestnávateľ umožní, aby zamestnanci pri významných životných a pracovných jubileách mohli využívať zariadenia ŠDaJ za náklady tak, aby sa neprerušilo poskytovanie stravy pre študentov a zamestnancov, ktorí sa v ŠJ stravujú.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpanie riadnej dovolenky v termíne, v ktorom dostali liečebný alebo rekreačný poukaz.
5. Zamestnávateľ odpustí poplatok za prijímacie skúšky pre zamestnancov UMB a deti zamestnancov UMB na všetkých fakultách UMB vo všetkých stupňoch vzdelávania.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu podľa § 138 ZP.
7. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 136 ods. 1 Zákonníka práce poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom UMB na účasť pri reprezentácii športových podujatí organizovaných UMB, vrátane jej súčastí.

Časť IV.
Postup pri vybavovaní sťažností zamestnancov

1. Sťažnosti zamestnancov adresované Rade ZO týkajúce sa pracovno-právnych nárokov, budú prerokované bez zbytočného odkladu na úrovni jednotlivých súčastí UMB za účasti predsedu ZO alebo ním povereného člena výboru. V prípade, že si sťažnosť vyžaduje náročnejšie šetrenie, o sťažnosti bude rozhodnuté do 30 kalendárnych dní, resp. sťažovateľ bude o ďalšom postupe upovedomený.

Časť V.
SOCIÁLNY FOND

1. Sociálny fond (SF) bude v roku 2011 tvorený povinným prídelom 1,0 % a ďalším prídelom 0,15 % zo súhrnu funkčných platov zamestnancov UMB pri výkone práce vo verejnom záujme, zúčtovaných na výplatu za bežný rok. Odvod sa bude realizovať jedenkrát mesačne v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších zmien a s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2011.
2. Pravidlá tvorby a čerpania SF sú uvedené v Prílohe č.1 tejto KZ. Evidenciu o čerpaní SF bude zabezpečovať mesačne OEAS na rektoráte UMB.

Časť VI.
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. O zmene alebo doplnení KZ sa bude vyjednávať na základe písomného návrhu ktorejkoľvek zmluvnej strany, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov upravených v tejto KZ, a to v rozsahu, v akom sa ich dotknú. Pokiaľ nové alebo novelizované právne predpisy umožnia dojednať aj záväzky, ktoré právny poriadok v čase uzatvárania KZ neumožňoval, bude sa vyjednávať o zmene, t.j. o doplnení KZ.
2. Plnenie tejto KZ budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto KZ. Vyjednávačmi sú za stranu zamestnávateľa kvestorka a právnička UMB a za stranu zamestnancov predseda Rady ZO a ním poverený člen Rady ZO.
3. Neplnenie povinností vedúcimi zamestnancami, ktoré pre nich vyplývajú z KZ sa posudzuje ako porušenie pracovnej disciplíny a rieši sa v rámci platných predpisov.
4. Táto KZ je záväzná pre všetky súčasti UMB. Jednotlivé súčasti UMB si môžu formou dodatku dohodnúť aj užšiu špecifikáciu tvorby a čerpania SF.
5. Ustanovenia v KZ, ktoré sú v rozpore s právnymi predpismi, sú neplatné.
6. Zmluvné strany sa zaväzujú začať rokovanie o KZ na ďalšie obdobie najmenej dva mesiace pred uplynutím platnosti KZ, najneskôr do 15. januára nasledujúceho roka.

7. Znenie KZ bude sprístupnené všetkým zamestnancom UMB prostredníctvom univerzitnej počítačovej siete.
8. Súčasťou tejto KZ je Príloha 1 Zásady tvorby a použitia Sociálneho fondu na rok 2011.
9. KZ sa stáva pre zmluvné strany záväzná podpisom zástupcov zmluvných strán. Právna účinnosť záväzkov obsiahnutých v KZ sa začína dňom podpísania KZ a platí do podpísania novej KZ.

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpísania a účinnosť od 01. 02. 2011.

V Banskej Bystrici 31. 01. 2011

Dr. h. c. prof. PhDr. Beata KOSOVÁ, CSc., rektorka UMB .....

Mgr. Zuzana PILIAROVÁ, predsedníčka R ZO OZ PŠaV UMB .....

Príloha č. 1

ZÁSADY
TVORBY A POUŽITIA SOCIÁLNEHO FONDU

Podľa zákona Národnej rady SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov na UMB sa prijali nasledujúce zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu.

Časť 1
I. Všeobecné ustanovenia

1. Sociálny fond (ďalej len SF) je určený na zabezpečovanie sociálnych potrieb zamestnancov UMB a na podporu vzdelávacej, kultúrnej činnosti a na regeneráciu pracovnej sily.

2. Tieto zásady sú neoddeliteľnou súčasťou KZ prijatej na rok 2011. Nadobúdajú platnosť dňom podpísania KZ a platia do podpisu novej KZ.

3. V priebehu roka sa môže rozpočet sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

4. V prípade legislatívnych zmien, alebo iných závažných ekonomických a sociálnych zmien sa môžu tieto zásady upraviť a doplniť na základe vzájomného súhlasu zmluvných strán formou doplnku ku KZ.

Časť 2

Článok 1
Tvorba sociálneho fondu

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn
   a) povinného prídelu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (ďalej uvádzame ako základ),
   b) ďalšieho prídelu vo výške 0,15 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (ďalej uvádzame ako základ).

2. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť pracovných dní po dni dohodnutom na výplatu platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

3. Celková tvorba sociálneho fondu UMB v roku 2011 bude mesačne rozdelená na jednotlivé súčasti UMB (FHV, FPV, PF, EF, FPVaMV, PrF, SÚZ a Rektorát vrátane UK). Z tvorby sociálneho fondu jednotlivých súčastí UMB bude štvrťročne preúčtovaná suma vo výške 4 % na celouniverzitný fond SF.

4. Celouniverzitný fond SF bude čerpaný na športové a kultúrne celouniverzitné aktivity, na poplatok za vydanie prvého preukazu zamestnanca UMB a na kolektívne vyjednávanie rady ZO OZ. Čerpanie celouniverzitného SF bude schvaľovať rektorka v súčinnosti s predsedníčkou Rady ZO OZ PŠaV UMB.

5. Jednotlivé súčasti UMB si môžu spracovať zásady tvorby a použitia SF nad rámec tejto KZ formou dodatkov.

6. Za vedenie agendy a čerpanie SF na jednotlivých súčastiach UMB zodpovedajú kvestor, tajomníci jednotlivých súčastí UMB, riaditeľ SÚZ a riaditeľka UK a predsedovia príslušných ZO.

7. Čerpanie SF sa riadi v zmysle zákona č.152/1994 Z. z. v zmysle platných zmien a doplnkov.

8. Ďalšími zdrojmi SF môžu byť dary, dotácie, príspevky z podnikateľskej činnosti a nevyčerpaný zostatok sociálneho fondu z predchádzajúceho kalendárneho roku.

9. Finančné prostriedky SF jednotlivých súčastí sú vedené na osobitnom bankovom účte zamestnávateľa, kde sa odvádzajú formou preddavku najneskôr do 15. dňa bežného mesiaca, a to vo výške 1/12 z predpokladanej výšky prídelu do SF podľa tejto KZ.

10. Zúčtovanie prostriedkov SF jednotlivých pracovísk vykoná zamestnávateľ do 31. januára nasledujúceho roka.

11. Nevyčerpaný zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

Článok 2
Spravovanie fondu

1. Finančné prostriedky SF sa môžu čerpať iba po súhlase oboch zúčastnených strán (vedenie UMB a Rada ZO OZ PŠaV pri UMB).

2. O použití prostriedkov SF jednotlivých súčastí budú rozhodovať rektorka za rektorát, dekani fakúlt, riaditelia súčastí UMB a predseda príslušnej Základnej organizácie Odborového zväzu jednotlivých súčastí UMB. V súčastiach UMB kde nepôsobí odborová organizácia o použití prostriedkov SF budú rozhodovať dekan a Rada ZO.

3. Každá súčasť UMB môže čerpať SF pridelený v zmysle čl. 1 a 3, ods. 1, Časť 2 Prílohy 1.

4. Centrálna evidencia SF bude vedená na Odbore ekonomických analýz a stratégií rektorátu UMB (OEAS). OEAS sleduje čerpanie SF jednotlivých súčastí UMB. Celkový stav SF k 1.1.2011 je uvedený v tabuľke 1.

Tabuľka 1 Celkový stav Sociálneho fondu UMB k 01.01.2011 v €

Súčasť UMB	Zostatok k 1.1.2010	Tvorba	Čerpanie spolu	Zostatok k 1.1.2011
	€	€	€	€
1010-EF	13 885,46	21 661,60	22 785,04	12 762,02
1030-FHV	3 790,71	24 916,83	27 557,45	1 150,09
1040-FPVMV	2 088,19	7 348,03	5 691,36	3 744,86
1050-FPV	2 975,34	18 448,42	16 063,14	5 360,62
1070-PF	1 375,78	18 252,49	15 207,52	4 420,75
1080-PrF	424,68	6 362,82	6 260,66	526,84
1090-R	3 689,67	15 283,02	15 249,81	3 722,88
1094-celouniverzitný	87,37	4 540,66	2 022,21	2 605,82
SÚZ	4 687,93	6 169,35	10 453,44	403,84
UMB SPOLU	**33 005,13**	**122 983,22**	**121 290,63**	**34 697,72**

* Rektorát je vrátane Univerzitnej knižnice

ČASŤ 3
POUŽÍVANIE SOCIÁLNEHO FONDU

Zo sociálneho fondu je možné zamestnancom UMB poskytnúť:

1. Príspevok na stravovanie na jedno hlavné jedlo a odpracovaný deň v mesiaci (Zákon č.152/1994 Z. z. a v zmysle neskorších doplnkov).
2. Zo SF jednotlivých súčastí UMB sa môže poskytnúť zamestnancom príspevok na závodné stravovanie nad rámec všeobecne záväzných predpisov (§ 152 ZP) z povinného prídelu fondu. Výšku príspevku na stravovanie si každoročne dohodne v kolektívnom vyjednávaní každá súčasť UMB samostatne. Tam, kde nepôsobí odborová organizácia, výška príspevku na stravovanie sa dohodne v dodatku ku Kolektívnej zmluve UMB, ktorý predloží tajomník organizačnej súčasti na Radu ZO.
3. Príspevok na kúpeľnú liečbu (KL) a kúpeľno-rehabilitačné pobyty (KRP).
4. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 7 ods. 5 zákona o sociálnom fonde.

   Zamestnávateľ poskytne príspevok vo výške 50 % preukázaných výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 7 ods. 5 zákona o sociálnom fonde, s podmienkou využitia zvýhodnenej tarify zamestnancom (napr. týždenné, mesačné cestovné lístky a pod.), ak prepravca zľavy poskytuje.

   Mesačný príspevok sa za týchto podmienok bude vyplácať centrálne štvrťročne.
5. Príspevok na sociálnu výpomoc nenávratnú, ktorej výšku si určí každá súčasť UMB v dodatku ku tejto KZ.

6. Príspevok pri narodení dieťaťa po predložení rodného listu dieťaťa. Výšku príspevku si určí každá súčasť UMB v dodatku ku tejto KZ.

7. Príspevok na regeneráciu pracovných síl, vzdelávacích a kultúrnych podujatí (organizované športové, poznávacie a vzdelávacie aktivity). Výšku príspevku si určí každá súčasť UMB v dodatku ku tejto KZ.

8. Príspevok pri dlhodobej práceneschopnosti dlhšej ako tri mesiace do výšky jedného funkčného platu a maximálne 2x do roka. O výške príspevku rozhodne komisia zložená z paritného zastúpenia zamestnávateľa a zástupcov odborového orgánu súčasti UMB na žiadosť zamestnanca.

9. Zamestnávateľ, ak je to v záujme zamestnávateľa, poskytne na základe žiadosti zamestnanca zo sociálneho fondu príslušnej súčasti UMB príspevok na úhradu časti nákladov spojených s poplatkami za úkony spojené so zabezpečením rigorózneho konania a obhajobou rigoróznej práce, obhajobou dizertačnej práce, habilitačného a inauguračného konania za podmienok, ktoré si určí každá súčasť a príspevok na úhradu časti školného za externé vysokoškolské štúdium vo výške minimálne 20 %. Príspevok bude preplatený na základe dokladov o zaplatení poplatkov alebo školného a v prípade úhrady časti nákladov spojených s poplatkami za úkony spojené so zabezpečením rigorózneho konania a obhajobou rigoróznej práce, obhajobou dizertačnej práce, habilitačného a inauguračného konania až po ukončení týchto konaní.

10. Zamestnávateľ poskytne príspevok zo SF na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom do výšky 1.100 € v zmysle § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ prevedie finančné prostriedky na účet Rady ZO OZ. Rada ZO OZ UMB predloží zamestnávateľovi zúčtovanie prostriedkov za rok 2011 do 15. 1. 2012.

ČASŤ 4
Zásady poskytovania príspevku na kúpeľnú liečbu

1. Príspevok na kúpeľnú liečbu (ďalej len „KL“) môže byť zamestnancovi poskytnutý zo SF v zmysle dodatku ku KZ, výšku ktorého si určí každá organizačná súčasť UMB. Príspevok bude poskytnutý na základe potvrdenia o zaplatení KL, bez kúpeľného poplatku.

2. Žiadosť o príspevok na KL zamestnanci predkladajú po ukončení liečby, priebežne počas kalendárneho roka na príslušnej súčasti.

ČASŤ 5
Zásady pre prideľovanie príspevku na regeneráciu pracovných síl, vzdelávacích a kultúrnych podujatí

1. Príspevok bude poskytnutý zamestnancom UMB jedenkrát ročne na základe potvrdenia o zaplatení. Výšku príspevku si určí každá organizačná súčasť UMB v dodatku ku tejto KZ.
2. Príspevok budú preplácať jednotlivé súčasti UMB zo svojho SF.
3. Príspevok bude zdanený v zmysle platných právnych predpisov.

ČASŤ 6
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Kontrolu hospodárenia SF jednotlivých súčastí UMB vykonáva tajomník príslušnej súčasti UMB, riaditeľ SÚZ, odd. kontroly UMB a poverený člen ZO.

2. Príspevky zo sociálneho fondu sú zdaňované podľa zákona o dani z príjmov fyzických osôb č. 595/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov a podliehajú odvodovej povinnosti podľa zákona 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

V Banskej Bystrici 31. 01. 2011

Dr. h. c. prof. PhDr. Beata KOSOVÁ, CSc., rektorka UMB .....

Mgr. Zuzana PILIAROVÁ, predsedníčka R ZO OZ PŠaV UMB .....