

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

**Rada základných organizácií odborového zväzu
pracovníkov školstva a vedy pri Univerzite Mateja
Bela v Banskej Bystrici**



KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2018

**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,
a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi
v znení ich neskorších predpisov a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa**

Č. sp.: 364-2017-R-SR
Č. záznamu: 14355/2017

Banská Bystrica 2017

KOLEKTÍVNA ZMLUVA UNIVERZITY MATEJA BELA V BANSKEJ BYSTRICI na rok 2018

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 č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

Zmluvné strany

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

doc. Ing. Vladimírom HIADLOVSKÝM, PhD., rektorom UMB

a

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

Mgr. Zuzanou PILIAROVOU – predsedom Rady ZO OZ

uzatvárajú na rok 2018 túto Kolektívnu zmluvu

Časť I. ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie, zamestnávateľa a použitie skratiek

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy Radu ZO OZ. Rada ZO OZ 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 2018 skratka "KZVS".

3. Rada ZO OZ je spoločným orgánom základných organizácií, ktorý bol zriadený na zabezpečovanie plnenia spoločných úloh a obstarávania činnosti vo vzťahu k riadiacim orgánom zamestnávateľa. Rada ZO OZ vystupuje a koná vo vymedzených oblastiach, ktoré jej delegujú základné organizácie, s právnymi dôsledkami pre základné odborové organizácie a ich členov.
4. Súčasti Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici sú fakulty, iné pedagogické, výskumné, vývojové, hospodársko-správne a informačné pracoviská a účelové zariadenia.

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, dekan/dekanka fakulty, riaditeľ Správy účelových zariadení univerzity (ďalej riaditeľ SÚZ) a riaditeľka Univerzitnej knižnice (ďalej riaditeľka UK).
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ akceptovať výsledky individuálneho kolektívneho vyjednávania medzi rektorom, dekanom/dekankou fakulty, riaditeľom SÚZ, riaditeľkou UK a Radou ZO OZ 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 vzťahuje aj na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v rozsahu určenom v § 223 ods. 2 ZP.

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 „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom 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 príslušný kalendárny rok, na ktorý sa KZ uzatvára. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom 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 ZP.

Článok 4

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ. Je trvalým archívnym dokumentom.

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 OZ bude členom kolégia rektora a bude prizývaný podľa potreby na zasadnutia grémia rektora UMB. Predseda ZO OZ je členom kolégia dekana alebo ostatných súčastí UMB. Predseda ZO OZ bude prizývaný podľa potreby na zasadnutia grémia dekana alebo vedenia ostatných 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. Odborová organizácia bude aktívne napomáhať plneniu všetkých úloh spoločenského záujmu so zreteľom na dosiahnutie a udržanie sociálneho zmieru. Odborová organizácia je účastníkom pracovnoprávných vzťahov v zmysle ZP, právnych vzťahov vznikajúcich podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o zamestnanosti“) a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o kolektívnom vyjednávaní“).
6. Odborová organizácia je oprávneným účastníkom legislatívneho procesu, najmä pri tvorbe noriem a predpisov, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne a pracovné podmienky zamestnancov.

7. 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.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre výkon funkcií v odboroch. Zamestnávateľ umožní zúčastňovať sa funkcionárom Rady ZO OZ na školeniach a poradách organizovaných Radou ZO OZ a vyššími odborovými orgánmi. Zamestnávateľ nebude vyžadovať refundáciu mzdy podľa právneho predpisu pri výkone funkcie funkcionárov. Povolenie na vykonávanie povinností pre odborový zväz mimo pracoviska potvrdzuje priamy nadriadený vedúci pracovník.
9. V zmysle § 240 ods. 5 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.).
10. Zmluvné strany sa zaväzujú navzájom si poskytovať potrebné sociálno-ekonomické a ďalšie informácie, a to najmä:
 - a) zamestnávateľ bude poskytovať odborom:
 - výročné správy o hospodárení UMB za príslušný rok;
 - mesačné výkazy o výške zrážaných členských príspevkov všetkých členov odborov a príspevky zamestnávateľ prevedie na účet Rady ZO OZ;
 - b) odborová organizácia bude poskytovať vedeniu organizačnej súčasti:
 - uznesenia odborovej konferencie,
 - výpisy z uznesení prijatých na zasadnutiach Rady ZO OZ, ktoré sa dotýkajú činnosti UMB a zásadné programové a koncepčné dokumenty.
11. Členské schôdze a konferencie bude odborová organizácia 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 Radou ZO OZ štrukturálne, racionalizačné (zlúčenie alebo zrušenie pracovísk a jednotlivých súčastí) a organizačné zmeny týkajúce sa univerzity a bude odborový orgán informovať o zamestnancoch, ktorých sa tieto zmeny a opatrenia budú týkať 14 dní pred pripravovanými zmenami.
2. Zamestnávateľ prerokuje s Radou ZO OZ alebo predsedom ZO OZ príslušnej súčasti UMB opatrenia v zmysle opatrenia na zmiernenie dôsledkov prijatých opatrení podľa bodu 1.

3. Zamestnávateľ bude uprednostňovať také racionalizačné opatrenia, ktoré nepovedú k prerušeniu práce a k znižovaniu tarifných plátov zamestnancov.
4. 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.
5. Zamestnávateľ, v zmysle § 87 ZP, uplatňuje nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na pracovných pozíciách: vrátnik-informátor, dispečer-kurič-údržbár.
6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP odstupné v zmysle § 76 ZP.
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 § 76a ods. 1 a 2 ZP vo výške jedného mesačného funkčného platu zamestnanca.
8. Ak u zamestnanca dôjde z viny zamestnávateľa ku zmene pracovnej schopnosti v dôsledku výkonu práce alebo v dôsledku nehody zavinennej zamestnávateľom, nedôslednosťou zabezpečenia ochrany práce, je zamestnávateľ povinný tomuto zamestnancovi účinne pomáhať pri zabezpečení ďalšieho pracovného uplatnenia.
9. V prípadoch, v ktorých 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.
10. 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.
11. Zamestnávateľ môže poskytnúť na základe osobnej žiadosti zamestnanca po kladnom vyjadrení priameho nadriadeného neplatené pracovné voľno po vyčerpaní riadnej dovolenky.
12. Podľa ustanovenia § 48 ods. 4 písm. d) ZP ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu vykonávania prác, ktoré sú financované z prostriedkov EÚ a iných verejných zdrojov alebo iných nedotačných finančných prostriedkov (napr. zamestnanci na projektoch, grantoch, zamestnanci v rámci podnikateľskej činnosti, zamestnanci v rámci riešenia výskumných úloh). Doba trvania pracovného pomeru je závislá od trvania uzavretého projektu, grantu, výskumnej úlohy.

13. V súlade s § 143 ods. 2 ZP sa pri prekážkach na strane zamestnanca pri uplatňovaní pružného pracovného času postupuje nasledovne:

- dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno v prípade celodenného ošetrovania alebo vyšetrenia v zdravotníckom zariadení (§ 141 ods. 2 písm. a) bod 1. a 3. ZP) sa posudzuje ako výkon práce a ustanovuje sa v rozsahu celého pracovného dňa,
- dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno v prípade celodenného sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia (§ 141 ods. 2 písm. c) ZP) sa posudzuje ako výkon práce a ustanovuje sa v rozsahu celého pracovného dňa,
- dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno v prípade pracovné voľno pri vyšetrení alebo ošetrovaní zamestnanca v zdravotníckom zariadení s náhradou mzdy sa poskytnú na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku (do 7 dní sa započítava i čas strávený u lekára pri kratšom než celodennom ošetrovaní),
- dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno v prípade sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia s náhradou mzdy sa poskytnú na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku (do 7 dní sa započítava i čas strávený sprevádzaním rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia pri kratšom než celodennom ošetrovaní),
- dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno v prípade sprevádzania postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy s náhradou mzdy sa poskytnú na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 10 dní v kalendárnom roku (do 10 dní sa započítava i čas strávený sprevádzaním postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy pri kratšom než celodennom sprevádzaní postihnutého dieťaťa),
- za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny, vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca,
- v ostatných prípadoch pri prekážkach v práci na strane zamestnanca pri uplatňovaní pružného pracovného času platia príslušné ustanovenia ZP (§ 141 ods. 2 písm. a) bod 2).

14. Zamestnanec môže zamestnancovi nariadiť pracovnú pohotovosť v rozsahu osem hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku, ďalších 100 hodín pracovnej pohotovosti v kalendárnom roku je možné so zamestnancom dohodnúť.

Článok 7

Platové podmienky

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 nariadením vlády č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v medziach určených rozpisom mzdových prostriedkov.

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, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený v závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Zamestnanci zamestnaní na pracovných pozíciách upratovačka a vrátnik – informátor budú zaradení nasledovne:

Por.č.	Okruh pracovných činností	Platová trieda	Platový stupeň
1.	Upratovačka	1-2	12
2.	vrátnik – informátor	2	9-12

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 vo výške jeho jedného mesačného funkčného platu. Odmenu navrhuje a písomne odôvodní príslušný vedúci pracoviska, priznáva ju rektor, dekan, riaditeľ SUZ, riaditeľka UK.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného požiadania a súhlasu zamestnanca vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca na ním určený účet.
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 80 % 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 mzdových prostriedkov na UMB vykoná zamestnávateľ štvrťročne výkazom plnenia sledovaných ukazovateľov najneskôr do 15. dňa nasledujúceho mesiaca (v zmysle časti II. čl. 5, bod 11a).
9. Informácie podľa bodu 11 a) časti II., článok 5 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. 6 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 a § 13 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov)
3. prijatie plánu dovolení 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. pružného pracovného času (§ 88 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. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP)
13. určenie povinného a ďalšieho prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov)
14. vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov
15. určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 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 pracovnoprávných vzťahov
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvode prechodu
 - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) o 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. 6 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 výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP)
- 7. o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)
- 8. o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa
- 9. o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa
- 10. o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2018, ako aj o jeho zmenách
- 11. o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbery hospodárske a štatistické výkazy (P1-04) a
- 12. o pripravovaných zmenách v systéme a zásadách odmeňovania,
- 13. o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (Nariadenie vlády č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- 1. opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
- 2. opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- 3. nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
- 4. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP)
- 5. organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- 6. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
- 7. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
- 8. požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50,- € (§ 191 ods. 4 ZP)
- 9. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- 10. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
- 11. zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
- 12. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP)
- 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 na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov
- 17. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)

18. stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti (§ 152 ods. 8 ZP)
19. umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (ďalej len „MŠVVaŠ 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 pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 ZP a § 239 ZP).

Článok 9

Riešenie kolektívnych a individuálnych 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 z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, 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, 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, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného 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 pracovnoprávných 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 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 (bezpečnostno-technická služba, pracovná zdravotná služba) za účasti zástupcov zamestnancov pravidelne podľa zákona č. 124/2006 Z. z. jedenkrát ročne kontrolu pracovísk UMB a vyhodnotenie prijatých opatrení na odstraňovanie zistených nedostatkov v oblasti ochrany zdravia a používania osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej len „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. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov v znení neskorších predpisov.

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 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 najmenej 33 rokov veku. Dovolenka učiteľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov 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 určeníu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
4. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred. Uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.
5. Dovolenku v aktuálnom kalendárnom roku 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 určeníu a čerpaniu dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca (práceschopnosť, ošetrovanie člena rodiny, úraz).
6. Pri určovaní nástupu na dovolenku zamestnancov UMB zamestnávateľ umožní v odôvodnených prípadoch zmenu plánovaných termínov nástupu na dovolenku s prihliadnutím na prevádzkové potreby pracoviska.
7. V súlade s § 111 ods. 2 ZP zamestnávateľ určuje z prevádzkových dôvodov hromadné čerpanie dovolenky na všetkých pracoviskách UMB v termínoch:
 - a) od 6. 8. 2018 do 10. 8. 2018 pre pedagogických zamestnancov,
 - b) od 27. 12. 2018 do 31. 12. 2018 pre pedagogických aj nepedagogických zamestnancov.

8. 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 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 lekárskeho 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 od UMB, 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 (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 je vo výške 15,- € mesačne. Ak príspevok zamestnanca je menej ako 15,- € 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 platnej Smernice č. 1/2015 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.

Článok 16

Závodné stravovanie

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať poskytovať stravovacie služby. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne jedno hlavné jedlo počas tejto zmeny.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa predchádzajúceho bodu v sume určenej v § 152 ods. 3 ZP.
3. Príspevok na stravu zamestnanca zo sociálneho fondu príslušnej súčasti je zabezpečovaný v zmysle 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. Výška príspevku zo sociálneho fondu bude jednotná na každú formu stravovania.
4. Zamestnávateľ zabezpečuje svojim zamestnancom stravovanie podľa zásad zdravej výživy vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v jedálňach na jednotlivých súčiastiach UMB alebo zabezpečením nákupu stravovacích poukázok u právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, pokiaľ ich sprostredkuje u právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby.

Zamestnávateľ zabezpečuje svojim zamestnancom stravovanie formou:

- stravných lístkov (jedálne na jednotlivých súčastiach),
- stravovacích poukážok pre zamestnancov pracujúcich v nočných zmenách, počas sobôt a nedeľ, sviatkov a v čase, keď nie je zabezpečená strava v jedálňach na jednotlivých súčastiach UMB,
- stravovacích poukážok. Ak sa zamestnanec rozhodne pre túto formu stravovania, písomne požiada zamestnávateľa prostredníctvom referátu miezd a ľudských zdrojov príslušnej súčasti o ich poskytnutie. Zamestnávateľ poskytne na stravováciu poukážku príspevok zo sociálneho fondu v rovnakej výške ako je príspevok podľa bodu 3. tohto článku.
- finančného príspevku zamestnancovi, ktorý zo zdravotných dôvodov na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom. Výška finančného príspevku bude podľa § 152 ods. 3 ZP a 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.

Zamestnanec si môže zvoliť len jednu formu stravovania.

5. 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 odstavky jedálne stravné poukážky.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nepreruší stravovanie zamestnancov pri vyťaženosti ŠJ inou akciou. Zamestnávateľ v zastúpení SÚZ sa zaväzuje informovať súčasti UMB najmenej dva týždne vopred o plánovanej odstavke ŠJ, aby sa mohlo zabezpečiť náhradné stravovanie zamestnancov, resp. organizačne zabezpečiť dodanie stravovacích poukážok.
7. 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.
8. Zamestnávateľ v spolupráci s Radou ZO OZ bude vykonávať spoločenskú kontrolu dodržiavania nárokov zamestnanca UMB, vyplývajúcich z § 152 ZP a tejto KZ, ako aj kvality, hygieny a množstva poskytovanej stravy. V prípade zistenia nedostatkov budú navrhnuté vedeniu organizácie opatrenia na ich odstránenie.
9. 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 verejnej funkcie zamestnávateľ zabezpečí po návrate z výkonu funkcie pracovné miesto s ohľadom na jeho odbornosť, kvalifikáciu a zdravotný stav podľa príslušných ustanovení ZP.
2. Zamestnávateľ umožní, aby zamestnanci pri významných životných a pracovných jubileách mohli využívať zariadenia Študentských domovov a jedální za náklady tak, aby sa neprerušilo poskytovanie stravy pre študentov a zamestnancov, ktorí sa v študentskej jedálni stravujú.
3. Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpanie riadnej dovolenky v termíne, v ktorom dostali liečebný alebo rekreačný poukaz.
4. Zamestnávateľ odpustí poplatok za prijímacie konanie pre zamestnancov UMB a deti zamestnancov UMB na všetkých fakultách UMB vo všetkých stupňoch vzdelávania.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu podľa § 138 ZP.
6. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom UMB na účasť pri reprezentácii športových podujatí organizovaných UMB, vrátane jej súčastí.
7. Zamestnávateľ zabezpečí/poskytne svojim zamestnancom adekvátnu formu zaškolenia/oboznámenia s novými informačnými systémami resp. aplikáciami/funkcionalitami už zavedených informačných systémov, resp. už používaných aplikácií, u ktorých sa predpokladá, že ich zamestnanec má/bude používať pri svojej práci, v nevyhnutnom rozsahu tak, aby bol zamestnanec schopný ich používať.

Časť IV.

POSTUP PRI VYBAVOVANÍ SŤAŽNOSTÍ ZAMESTNANCOV

Sťažnosti zamestnancov adresované Rade ZO OZ týkajúce sa pracovnoprávných nárokov, budú prerokované bez zbytočného odkladu na úrovni jednotlivých súčastí UMB za účasti predsedu ZO OZ 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 (ďalej len „SF“) bude v roku 2018 tvorený povinným prídelenom 1,0 % a ďalším prídelenom 0,50 % zo súhrnu funkčných plátov 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. o sociálnom фонде a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 152/1994 Z. z.“) a s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2018.

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 kvestor, právnik UMB a za stranu zamestnancov predseda Rady ZO OZ a ním poverený člen Rady ZO OZ.
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.
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.
7. Znenie KZ bude sprístupnené všetkým zamestnancom UMB prostredníctvom počítačovej siete UMB.
8. Súčasťou tejto KZ je Príloha 1 Zásady tvorby a použitia Sociálneho fondu na rok 2018.
9. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
10. KZ nadobúda platnosť dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami. KZ sa uzatvára na rok 2018, s účinnosťou od 1. januára 2018 do 31. decembra 2018.
11. Táto zmluva sa zverejňuje v Centrálnom registri zmlúv podľa príslušných predpisov.
12. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

V Banskej Bystrici dňa 5. decembra 2017

doc. Ing. Vladimír HIADLOVSKÝ, PhD., rektor UMB

A large, stylized handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop and a long horizontal stroke.

Mgr. Zuzana PILIAROVÁ, predsedníčka Rady ZO OZ PŠaV UMB

A smaller handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Piliárová'.

ZÁSADY TVORBY A POUŽITIA SOCIÁLNEHO FONDU

Podľa 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 č. 152/1994 Z.z.) na UMB sa prijali nasledujúce zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu.

ČASŤ 1 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 2018. Nadobúdajú platnosť dňom podpísania KZ a platia do 31.decembra 2018.
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 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 0,50 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (ďalej uvádzame ako základ).
2. Zamestnávateľ môže tvoriť sociálny fond aj z ďalších zdrojov vo forme darov, dotácií a prídelu zamestnávateľa z použiteľného zisku po zdanení.
3. 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 na účet sociálneho fondu sa uskutoční do päť pracovných dní po dni dohodnutom na výplatu platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
4. Za vedenie agendy a čerpanie SF zodpovedajú kvestor a predseda Rady ZO OZ.

5. Finančné prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom bankovom účte zamestnávateľa.
6. Zúčtovanie prostriedkov sociálneho fondu vykoná zamestnávateľ do 31. januára nasledujúceho roka.
7. Nevyčerpaný zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

ČASŤ 3

POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

I. Zo sociálneho fondu poskytne UMB zamestnancom:

1. Príspevok na stravovanie na jedno hlavné jedlo za odpracovaný deň v mesiaci (zákon č. 152/1994 Z. z.).
2. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 7 zákona č. 152/1994 Z. z., vo výške 50 % preukázaných výdavkov na dopravu s podmienkou využitia zvýhodnenej tarify zamestnancom (napr. týždenné, mesačné cestovné lístky a pod.), ak prepravca zľavy poskytuje. Tento príspevok sa za týchto podmienok bude vyplácať centrálne štvrťročne.
3. Príspevok vo výške 12,- € / zamestnanec / rok na účasť na športových a kultúrnych podujatiach spoločne organizovaných jednotlivých súčastí UMB.
4. Príspevok na úhradu nákladov Rady ZO OZ, 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 zákona č. 152/1994 Z.z.. Zamestnávateľ prevedie finančné prostriedky na účet Rady ZO OZ. Rada ZO OZ predloží zamestnávateľovi zúčtovanie prostriedkov za rok 2017 do 31.01.2018.

II. Zo sociálneho fondu môže poskytnúť UMB zamestnancom po schválení v Komisii pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici:

1. Príspevok na sociálnu výpomoc pri úmrtí zamestnanca UMB. Tiež manžela, manželky, detí zamestnanca a pri živelných udalostiach vo výške 100,- €.
2. Príspevok pri narodení dieťaťa po predložení rodného listu dieťaťa. Príspevok sa poskytne vo výške 100,- € na každé dieťa a len jednému z rodičov.
3. Príspevok pri dlhodobej nepretržitej práceneschopnosti dlhšej ako tri mesiace vo výške funkčného platu. Príspevok sa poskytne zamestnancovi po ukončení pracovnej neschopnosti, maximálne 2x do roka.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok za získanie Jánskeho plakety nasledovne:
 - a) bronzovej vo výške 70,- €
 - b) striebornej vo výške 100,- €
 - c) zlatej vo výške 150,- €
 - d) diamantovej vo výške 200,- €
5. Príspevok na detskú rekreáciu na dieťa do veku 15 rokov. Príspevok vo výške 50,- € sa poskytne na základe predloženého dokladu o zaplatení detskej rekreácie 1x do roka na dieťa zamestnanca, ktoré sa detskej rekreácii zúčastní..

ČASŤ 4

SPRAVOVANIE FONDU

1. Čerpanie sociálneho fondu sa riadi podľa 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 č.152/1994 Z. z.).
2. Finančné prostriedky sociálneho fondu sa môžu čerpať iba po súhlase oboch zmluvných strán.
3. Centrálna evidencia sociálneho fondu bude vedená na Odbore ekonomických analýz a stratégií rektorátu UMB.
4. Plnenia poskytované zo sociálneho fondu sa zamestnancom zdaňujú podľa zákona č. 595/2003 Zb. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov a všetky zdaniteľné plnenia sa započítavajú do vymeriavacieho základu na platenie odvodov.
5. Pri poskytovaní príspevkov v zmysle bodov, uvedených v časti 3 ods. II je potrebné posúdenie, či tieto príspevky zo sociálneho fondu spĺňajú podmienky určené v § 5 ods. 7 písm. m) Zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v platnom znení a sú od dane oslobodené. Úhrnná výška takýchto príspevkov od dane oslobodených je na úrovni najviac 2.000,- € v jednom roku a len od jedného zamestnávateľa. Pri nesplnení podmienok podliehajú dani z príjmu.
6. Žiadosti o príspevok zo sociálneho fondu, uvedené v časti 3 bod II., predkladá zamestnanec na referát miezd a ľudských zdrojov Rektorátu UMB prostredníctvom referátu miezd a ľudských zdrojov príslušnej súčasti UMB najneskôr do 31. októbra kalendárneho roka. Zamestnanec referátu miezd a ľudských zdrojov Rektorátu UMB predloží žiadosti o príspevok zo sociálneho fondu Komisii pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Komisia pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici rozhodne o výške príspevku zamestnanca na základe posúdenia skutočností.
7. Komisia bude posudzovať žiadosti o príspevok zo sociálneho fondu, pri ktorých nárok na príspevok vznikol najskôr v predchádzajúcom roku.
8. Komisia pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici zasadá minimálne 1-krát za tri mesiace v kalendárnom roku.

9. Kontrolu hospodárenia sociálneho fondu vykonáva oddelenie právnych služieb a vnútornej kontroly UMB a poverený člen Rady ZO OZ PŠaV UMB.

V Banskej Bystrici dňa 5. decembra 2017

doc. Ing. Vladimír HIADLOVSKÝ, PhD., rektor UMB



.....

Mgr. Zuzana PILIAROVÁ, predsedníčka Rady ZO OZ PŠaV UMB



.....