

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici
**Rada predsedov základných organizácií Odborového zväzu pracovníkov
školy a vedy na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici**



**Kolektívna zmluva Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici
na rok 2022**

**uzavretá v súlade s ustanoveniami zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení
neskorších predpisov, zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších
predpisov, ostatnými pracovnoprávnymi predpismi v znení ich neskorších predpisov
a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa**

REK/1233/2021/109-SR
REK/4347/2021

december 2021

Kolektívna zmluva Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici na rok 2022

uzatvorená medzi zamestnávateľskou organizáciou Univerzitou Mateja Bela v Banskej Bystrici a Radou predsedov základných organizácií Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici v súlade s ustanoveniami § 2 ods. 3 písm. b) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Zmluvné strany

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici (ďalej tiež „UMB“ alebo „zamestnávateľ“), zastúpená
doc. Ing. Vladimírom Hladlovským, PhD., rektorom UMB

a

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

Mgr. Zuzanou Pilarovou, predsedníčkou Rady predsedov ZO OZ

uzatvárajú na rok 2022 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 predsedov ZO OZ. Rada predsedov 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 zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony skratka „OVZ“ alebo „zákon 553/2003“ a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022 skratka „KZVS“.

3. Rada predsedov 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 predsedov 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 UMB (ďalej tiež „riaditeľ SÚZ“) a riaditeľka Univerzitnej knižnice (ďalej tiež „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 predsedov 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. 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 môže 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. Novoprijímaných 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 predsedov ZO OZ bude členom kolégia rektora a bude prizývaný podľa potreby na zasadnutia grémia rektora UMB. Predseda ZO OZ je členom kolégia dekana/dekanky alebo ostatných súčastí UMB. Predseda ZO OZ bude prizývaný podľa potreby na zasadnutia grémia dekana/dekanky 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 k zásadným otázkam rozvoja organizácie, hospodárskych výsledkov 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 predsedov ZO OZ na školeniach a poradách organizovaných Radou predsedov ZO OZ a vyššími odborovými orgánmi. Zamestnávateľ nebude vyžadovať refundáciu mzdy podľa právneho predpisu pri výkone ich funkcie. Povolenie na vykonávanie povinností pre odborový zväz mimo pracoviska potvrdzuje priamy nadriadený zamestnanec.
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, telefónnej linky, 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 Rade predsedov ZO OZ:
 - výročné správy o hospodárení UMB za príslušný rok,
 - mesačné výkazy o výške zrážaných členských príspevkov všetkých členov odborov.
 - b) Rada predsedov ZO OZ bude poskytovať vedeniam súčastí:
 - uznesenia odborovej konferencie,
 - výpisy z uznesení prijatých na zasadnutiach Rady predsedov ZO OZ, ktoré sa dotýkajú činnosti UMB a zásadné programové a koncepcné dokumenty.
11. Príspevky zamestnávateľ prevedie na účet Rady predsedov ZO OZ.
12. 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 pracovnoprávne vzťahy

1. Zamestnávateľ prerokuje s Radou predsedov ZO OZ štrukturálne, racionalizačné (zlúčenie alebo zrušenie pracovísk a jednotlivých súčastí) a organizačné zmeny týkajúce sa UMB a 14 dní pred pripravovanými zmenami bude odborovú organizáciu písomne informovať o zamestnancoch, ktorých sa tieto zmeny a opatrenia budú týkať.
2. Zamestnávateľ prerokuje s Radou predsedov ZO OZ alebo predsedom ZO OZ príslušnej súčasti UMB opatrenia na zmiernenie dôsledkov prijatých v zmysle opatrení podľa bodu 1.
3. Zamestnávateľ bude uprednostňovať také racionalizačné opatrenia, ktoré nebudú viesť k prerušeniu práce a k znižovaniu tarifných plátov zamestnancov.
4. Pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hodiny 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 odpočinok a jedenie 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 ods. 1 a 2 zvýšené nad ustanovený rozsah vo výške jedného mesačného funkčného platu zamestnanca.
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. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
9. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.
10. 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.
11. V prípadoch, v ktorých je podľa § 237 ZP stanovená povinnosť zamestnávateľa prerokovať ich s odborovým orgánom, poskytne zamestnávateľ materiály na prerokovanie Rade predsedov ZO OZ v primeranom predstihu (najmenej 5 pracovných dní vopred), a v rámci svojich možností bude prihliadať na jeho stanovisko.
12. 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.
13. Zamestnávateľ môže poskytnúť na základe osobnej žiadosti zamestnanca po kladnom vyjadrení priameho nadriadeného neplatené pracovné voľno po vyčerpaní riadnej dovolenky.
14. 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 participujúci 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.
15. V súlade s § 143 ods. 2 ZP sa pri prekážkach na strane zamestnanca pri uplatňovaní pružného pracovného času postupuje nasledovne:
 - a) dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno v prípade celodenného ošetrenia 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,
 - b) 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,
 - c) dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno pri vyšetrení alebo ošetrení zamestnanca v zdravotníckom zariadení s náhradou mzdy sa poskytne 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 ošetrení),
 - d) dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno v prípade sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia s náhradou mzdy sa poskytne 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),
- e) 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 poskytne 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),
 - f) za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny, vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca,
 - g) 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).
16. Zamestnávateľ 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 553/2003 a s Nariadením vlády č. 354/2018 Z. z., ktorým sa mení nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a doplnení v znení neskorších predpisov v medziach určených rozpisom mzdových prostriedkov.
2. Zamestnávateľ bude uplatňovať hlavnú zásadu odmeňovania za prácu, t. j. odmeňovanie za vykonávanie najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorá sa od zamestnanca požaduje.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho jedného mesačného funkčného platu. Odmenu navrhuje a písomne odôvodní príslušný vedúci pracoviska, priznáva ju rektor, dekan/dekanka, riaditeľ SÚZ, riaditeľka UK.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného požiadania a súhlasu zamestnanca vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca na ním určený účet.
5. Plat zamestnancom UMB bude vyplácaný bezhotovostným spôsobom na osobné účty zamestnancov pri dodržaní § 130 ZP, vo výplatnom termíne vždy do 11. dňa nasledujúceho mesiaca.
6. 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.
7. 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 10 a).

8. Informácie podľa bodu 10 a) časti II., článku 5 bude zamestnávateľ poskytovať pravidelne Rade predsedov ZO OZ, ktorá je zodpovedná za to, že zo strany odborového orgánu bude s nimi naložené v súlade s ustanovením § 240 ods. 6 ZP.
9. Zamestnávateľ v spolupráci s Radou predsedov ZO OZ bude v súlade so zákonom 553/2003 Z. z. 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:

1. Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - a) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
 - b) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 a § 13 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme),
 - c) prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - d) určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - e) vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - f) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 - g) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ZP),
 - h) určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - i) určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - j) odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
 - k) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
 - l) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - m) určenie povinného a ďalšieho prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov),
 - n) vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov,
 - o) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP).
2. Písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
 - a) o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - b) ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov o:
 1. dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 2. dôvodoch prechodu,
 3. pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 4. plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP),

- d) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - e) pri hromadnom prepúšťaní o:
 - 1. dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - 2. počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - 3. celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - 4. dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - 5. kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
 - f) o výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP),
 - g) o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
 - h) o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa,
 - i) o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa,
 - j) o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2020, ako aj o jeho zmenách,
 - k) o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbery hospodárske a štatistické výkazy (P1-04),
 - l) o pripravovaných zmenách v systéme a zásadách odmeňovania,
 - m) o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (Nariadenie vlády č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov).
3. Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- a) opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - c) nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - d) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP),
 - e) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - f) organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - g) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - h) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 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

1. 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“).
2. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou zabezpečí aktívnu účasť zamestnancov na riešení všetkých otázok týkajúcich sa ochrany zdravia a OOPP v rozsahu stanovenom ZP.
3. Odborová organizácia bude kontrolovať plnenie právnych predpisov na úseku ochrany zdravia a OOPP v súvislostiach, v ktorých je kompetentná.
4. Zamestnávateľ zabezpečí pravidelné školenia zamestnancov v otázkach týkajúcich sa ochrany zdravia a používania OOPP podľa platných právnych noriem.
5. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou a zástupcami zamestnancov bude pravidelne kontrolovať používanie pridelených OOPP na jednotlivých pracoviskách v zmysle nariadenia vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

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 a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov 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 určeniu 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 je zamestnanec 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 (praceneschopnosť, 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 01. 08. 2022 do 05. 08. 2022 pre vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov,
 - b) od 27. 12. 2022 do 30. 12. 2022 pre všetkých zamestnancov.
8. V zmysle § 112 ods. 1 ZP je zamestnávateľ 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. 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 predsedov ZO OZ 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 UMB (plaváreň, fitnesscentrum,...) pre zamestnancov v čase mimo vyučovania, minimálne 2 hodiny týždenne v každom zariadení.
5. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie alebo doplnkové dôchodkové poistenie je vo výške 20,- € mesačne. Ak príspevok zamestnanca je menej ako 20,- € mesačne, zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie alebo doplnkové dôchodkové poistenie vo výške príspevku zamestnanca.
6. Zamestnávateľ poskytne v priebehu kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi verejnej a štátnej služby príspevok vo výške 350,- €, ktorý bude zamestnancovi v štátnej službe vyplatený v januári 2022 a zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme do 30. júna 2022.
8. Od 1. júla 2022 budú valorizované platové tarify o 3 %.

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 odborními podľa ich požiadaviek. Uvedené bude zabezpečené len v prípadoch, kedy nie sú študentské domovy využívané pre potreby študentov UMB.

Článok 16

Závodné stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí 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 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 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 je jednotná na každú formu stravovania.
4. Zamestnávateľ zabezpečuje svojim zamestnancom stravovanie podľa zásad zdravej výživy vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v jedálňach na jednotlivých súčastiach UMB alebo zabezpečením nákupu stravovacích poukážok 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:
 - a) stravných lístkov (jedálne na jednotlivých súčastiach a Rektoráte UMB),
 - b) 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 a Rektoráte UMB,
 - c) finančného príspevku pre zamestnancov, ktorí zo zdravotných dôvodov na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára nemôžu využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom a pre zamestnancov, ktorí sa nemôžu stravovať v stravovacích zariadeniach UMB z dôvodu prerušenia prevádzky stravovacích zariadení po dobu trvania mimoriadnej situácie vyhlásenej vládou Slovenskej republiky z dôvodu ochorenia COVID-19 spôsobeným koronavírusom SARS-CoV-2 na území Slovenskej republiky a usmernením vedenia UMB.

Potvrdenie na finančný príspevok od špecializovaného lekára bude zamestnávateľ opakovane požadovať len vtedy, ak špecializovaný lekár na potvrdení označil dočasné obmedzenie stravy. 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.

5. V prípade, ak zamestnávateľ v dôsledku prerušenia prevádzky jedálne alebo iných prevádzkových dôvodov nie je schopný zabezpečiť stravovanie zamestnancov tak, aby bolo realizovateľné vo vymedzenom čase, poskytne zamestnancom na obdobie odstavky jedálne stravovacie poukážky.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nepreruší stravovanie zamestnancov pri vyťaženi študentskej jedálne inou akciou. Zamestnávateľ v zastúpení SÚZ sa zaväzuje informovať súčasti UMB najmenej dva týždne vopred o plánovanej odstavke študentskej jedálne, 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 predsedov 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 mzdy podľa § 138 ZP.
6. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom UMB na účasť pri reprezentácii na športových podujatiach organizovaných UMB, vrátane jej súčastí.

7. Zamestnávateľ zabezpečí/poskytne svojim zamestnancom adekvátnu formu zaškolenia/oboznámenia sa 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 predsedov ZO OZ týkajúce sa pracovnoprávných nárokov, budú prerokované bez zbytočného odkladu na úrovni jednotlivých súčastí UMB za účasti predsedu Rady predsedov 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 2022 tvorený povinným prídedom 1,0 % a ďalším prídedom 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 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.“) a s KZVS.
2. Pravidlá tvorby a čerpania SF sú uvedené v Prílohe č. 1 tejto KZ. Evidenciu o čerpaní SF bude zabezpečovať mesačne Ekonomický odbor Rektorátu UMB.

Časť VI.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. O zmene alebo doplnení KZ sa bude vyjednávať na základe písomného návrhu ktorejkoľvek zmluvnej strany, najmä 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. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené. Pri zmene sa postupuje ako pri uzatváraní 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 rektor, právnik UMB a za stranu zamestnancov predseda Rady predsedov ZO OZ a ním poverený člen Rady predsedov 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. Zamestnávateľ oboznámi zamestnancov s touto KZ do 15 dní od podpísania KZ. Znenie KZ bude sprístupnené všetkým zamestnancom UMB prostredníctvom webovej stránky a intranetu UMB. Kolektívna zmluva bude tiež k nahliadnutiu na vrátniciach súčastí UMB.
8. Súčasťou tejto KZ je Príloha č. 1 Zásady tvorby a použitia Sociálneho fondu.
9. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
10. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2022 a skončí dňom 31. decembra 2022.
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 22. decembra 2021

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

.....

Mgr. Zuzana PILIAROVÁ, predsedníčka Rady predsedov ZO OZ

.....

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 použitia 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 2022. Nadobúdajú platnosť dňom podpísania KZ. Účinnosť týchto zásad sa začína dňom 1. januára 2022 a skončí dňom 31. decembra 2022.
3. V priebehu roka sa môže rozpočet SF 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 SF ako úhrn:
 - a) povinného prídely vo výške 1 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (ďalej uvádzame ako základ),
 - b) ďalšieho prídely vo výške 0,50 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (ďalej uvádzame ako základ).
2. Zamestnávateľ môže tvoriť SF aj z ďalších zdrojov vo forme darov, dotácií a prídely zamestnávateľa z použiteľného zisku po zdanení.
3. Základom na určenie mesačného prídely do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu platu. Prevod finančných prostriedkov na účet SF sa uskutoční do piatich 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 predsedov ZO OZ.
5. Finančné prostriedky SF sú vedené na osobitnom bankovom účte zamestnávateľa.
6. Zúčtovanie prostriedkov SF vykoná zamestnávateľ do 31. januára nasledujúceho roka.
7. Nevyčerpaný zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

ČASŤ 3 POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

I. Zo SF poskytne UMB zamestnancom:

1. Príspevok na stravovanie na jedno hlavné jedlo za odpracovaný deň v mesiaci (zákon č. 152/1994 Z. z.).
2. Príspevok vo výške 15,- € zamestnanec/rok na účasť na športových a kultúrnych podujatiach spoločne organizovaných na jednotlivých súčastiach UMB.
3. Príspevok na úhradu nákladov Rady predsedov 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 predsedov ZO OZ. Rada ZO OZ predloží zamestnávateľovi zúčtovanie prostriedkov za rok 2022 do 31. 1. 2023.

II. Zo SF 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, manžela, manželky, nezaopatreného dieťaťa zamestnanca UMB vo výške 300,- €.
2. Príspevok na sociálnu výpomoc pri živelných udalostiach vo výške 300,- €. Príspevok sa poskytne najviac raz za dva roky. Žiadateľ ku svojej žiadosti priloží čestné vyhlásenie a relevantný doklad, že sa skutočnosť stala (fotodokumentácia, faktúra za opravu a pod.).
3. Príspevok v obzvlášť naliehavých sociálnych prípadoch vo výške 300,- €. Príspevok sa poskytne najviac raz za dva roky.
4. Príspevok pri narodení dieťaťa po predložení rodného listu dieťaťa. Príspevok sa poskytne vo výške 200,- € na každé dieťa a len jednému z rodičov.
5. Príspevok pri dlhodobej nepretržitej pracovnej neschopnosti dlhšej ako tri mesiace vo výške funkčného platu, priznaného v čase začiatku pracovnej neschopnosti. Príspevok sa poskytne zamestnancovi po ukončení pracovnej neschopnosti, maximálne dvakrát do roka.
6. 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,- €,
 - e) Kňazovického medaila vo výške 300,- €.

ČASŤ 4 SPRAVOVANIE SOCIÁLNEHO FONDU

1. Čerpanie SF sa riadi zákonom č. 152/1994 Z. z.
2. Finančné prostriedky SF sa môžu čerpať iba po súhlase oboch zmluvných strán.
3. Centrálna evidencia SF bude vedená na Ekonomickom odbore Rektorátu UMB.
4. Plnenia poskytované zo SF 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. Komisia bude posudzovať žiadosti o príspevok zo SF, pri ktorých nárok na príspevok vznikol najskôr v predchádzajúcom roku.
6. Komisia pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici zasadá minimálne jedenkrát za tri mesiace v kalendárnom roku.
7. Kontrolu hospodárenia SF vykonáva oddelenie právnych služieb a vnútornej kontroly UMB a poverený člen Rady predsedov ZO OZ.

V Banskej Bystrici 22. decembra 2021

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

.....

Mgr. Zuzana PILIAROVÁ, predsedníčka Rady predsedov ZO OZ

.....