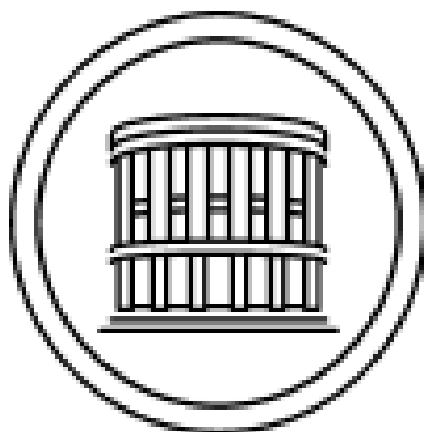


KOLEKTÍVNA ZMLUVA
UNIVERZITY KOMENSKÉHO V BRATISLAVE
NA ROK 2022



Špecifický doplnok č. 3
Farmaceutická fakulta UK Bratislava

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na obdobie 16. 11. 2022 do 28. 02. 2023



**UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE
FARMACEUTICKÁ FAKULTA**

A

**ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA ODBOROVÉHO ZVÄZU
PRACOVNÍKOV ŠKOLSTVA A VEDY NA SLOVENSKU
PRI FARMACEUTICKEJ FAKULTE UK BRATISLAVA**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na obdobie od 16.11.2022 do 28.02.2023

OBSAH

Článok	Názov	Str.
1	<i>Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy</i>	6
2	<i>Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa</i>	7
3	<i>Pôsobnosť kolektívnej zmluvy</i>	7
4	<i>Zmena kolektívnej zmluvy</i>	7
5	<i>Archivovanie kolektívnej zmluvy</i>	8
6	<i>Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou</i>	8
7	<i>Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie</i>	9
8	<i>Riešenie kolektívnych sporov</i>	9
9	<i>Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie</i>	9
10	<i>Záväzky zamestnávateľa</i>	11
11	<i>Záväzky odborovej organizácie</i>	11
12	<i>Kontrolná činnosť odborovej organizácie a spolurozhodovanie zmluvných strán</i>	12
13	<i>Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci</i>	14
14	<i>Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP</i>	14
15	<i>Právne normy a predpisy vymedzujúce nároky zamestnancov</i>	16
16	<i>Pracovný pomer na dobu určitú</i>	16
17	<i>Skúšobná doba</i>	17
18	<i>Výpoveď a výpovedná doba</i>	17
19	<i>Výplata platu a zrážky z platu</i>	17
20	<i>Príplatky a náhrady za pohotovosť</i>	18
21	<i>Odstupné</i>	19
22	<i>Odchodné</i>	20
23	<i>Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie resp. poistenie</i>	20
24	<i>Odmeňovanie</i>	21
25	<i>Pracovná zmluva</i>	22
26	<i>Pracovný poriadok</i>	22
27	<i>Pracovný čas a pracovná doba</i>	22
28	<i>Dovolenka na zotavenie</i>	24
29	<i>Stravovanie</i>	25
30	<i>Podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov</i>	25
31	<i>Podpora aktivít zamestnancov vo voľnom čase</i>	26

32	<i>Podpora rodín zamestnancov s deťmi do 10 rokov</i>	26
33	<i>Starostlivosť o zdravie zamestnancov</i>	26
34	<i>BOZP</i>	27
35	<i>Sociálny fond</i>	28
36	<i>Príspevok na rekreáciu</i>	30
37	<i>Záverečné ustanovenia</i>	31
Príloha č.1	<i>Splnomocnenie zástupcu ZO OZ PŠaV</i>	32
Príloha č.2	<i>Splnomocnenie zástupcu zamestnávateľa</i>	33
Príloha č.3	<i>Tvorba a použitie sociálneho fondu</i>	34
Príloha č.3, čl. 1	<i>Všeobecné ustanovenia</i>	31
Príloha č.3, čl. 2	<i>Žiadosti o príspevok zo SF</i>	34
Príloha č.3, čl. 3	<i>Použitie sociálneho fondu</i>	35
Príloha č.3, čl.	<i>Rozpočet SF</i>	38
	<i>Formuláre žiadostí</i>	41

Skratky:

zmluvné strany	na spoločné označenie zamestnávateľa zastúpeného dekanom FaF UK a odborového orgánu, zastúpeného predsedom odborovej organizácie na FaF UK
KZ	kolektívna zmluva FaF UK
KZ UK	kolektívna zmluva Univerzity Komenského v Bratislave
KZVS/KD	kolektívna zmluva vyššieho stupňa
ZKV	zákon o kolektívnom vyjednávaní č. 2/1991 Z.z v znení neskorších predpisov
ZP	zákoník práce Zákon č. 376/2018 Z. z. účinný od 30.07.2020, (pôvodná verzia 311/2001 Z. z.) v znení neskorších predpisov NR SR 4. októbra 2022 schválila novelu zákona č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce s účinnosťou od 1. novembra 2022.
ZSF	zákon č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, posledná novela 474/2008 s účinnosťou od 1.1.2009
ZPVZ/ZVZ	zákon o výkone práce vo verejnom záujme č. 552/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov
ZOVZ/OVZ	zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (účinný od 1.1.2020)
ZVŠ	zákon o vysokých školách č. 131/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov (účinný od 25.04.2020)
ZO OZ PŠaV pri FaF UK	Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Farmaceutickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave
FV	Fakultný výbor
BOZP a PO	bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a požiarna ochrana
BOZP	zákon NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov, novela Zákon č.140 z r. 2008
ZCN	Zákon č. 283/2002 o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov

Zamestnávateľ:

Univerzita Komenského v Bratislave, Farmaceutická fakulta
so sídlom Odbojárov 10, 832 32 Bratislava III
zastúpená dekanom prof. PharmDr. Jánom Klimasom, PhD., MPH.

a

odborová organizácia:

Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Farmaceutickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave
so sídlom Odbojárov 10, 832 32 Bratislava III
zastúpená predsedom doc. MUDr. Tatianou Stankovičovou, CSc.

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na obdobie od 16.11.2022 do 28.02.2023

nasledovne:

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. O združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6 prvá veta Stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie zástupcu odborovej organizácie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu (KZ) vyplýva z článku 2 Stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva, ktorým Fakultný výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Splnomocnenie tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

2. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie dekana fakulty, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a z článku 67 Štatútu fakulty. Dekan fakulty splnomocnil na rokovanie o kolektívnej zmluve zástupcov zamestnávateľa na základe splnomocnenia. Splnomocnenie tvorí prílohu č. 2 tejto kolektívnej zmluvy.

3. Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu s cieľom zabezpečiť sociálny zmier, rozvoj fakulty vo všetkých oblastiach jej činnosti, ochranu oprávnených záujmov a potrieb zamestnancov, zlepšenie podmienok pri vykonávaní práce vo verejnom záujme pre všetkých zamestnancov FaF UK bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú odborovo organizovaní.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú zúčastniť sa a neodmietnuť účasť na rokovaní, ktoré súvisia a dotýkajú sa predmetu dohôd vymedzených touto KZ, vrátane kolektívneho vyjednávania za podmienok stanovených zákonom.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie minimálne v dohodnutom rozsahu.

3. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať oprávnené záujmy druhého zmluvného partnera a konať tak, aby jeho autorita nebola znevážená.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán nad rámec vyšších právnych predpisov, vrátane aktuálne platnej KZ UK.

2. 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, v ktorom rozsah pracovného času tvorí aspoň ½ ustanoveného týždenného pracovného času. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

3. KZ sa uzatvára na dobu určitú od 16.11.2022 do 28.02.2023.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

KZ a jej obsah sa môže meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu jednou zo zmluvných strán na zmenu KZ. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis alebo KZ UK. Zmeny a doplnky KZ nadobudnú platnosť po podpise obidvoma zmluvnými stranami.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

Kolektívna zmluva bude uložená v kancelárii dekana FaF UK, v kancelárii tajomníka FaF UK, u predsedníčky ZO OZ PŠAV pri FaF UK a do 15 dní od jej uzatvorenia bude zverejnená na internetovej stránke FaF UK. Zamestnávateľ e-mailom upozorní vedúcich zamestnancov na túto KZ bezprostredne po jej uverejnení na webe FaF UK.

Výbor odborovej organizácie upozorní jednotlivé pracoviská na túto KZ písomne aj cestou e-mailu na odborové úseky a sekretariáty katedier FaF UK bezprostredne po jej uverejnení na webe FaF UK. Pri prvom prijatí zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP novoprijatých zamestnancov s KZ UK a s KZ FaF UK súčasne s informáciou o existencii odborovej organizácie u zamestnávateľa.

DRUHÁ ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 7

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu, podľa čl. 3 ods. 3 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmieru postupom uvedeným v čl. 8 tejto KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, čl. 10 ods. 2 tejto KZ pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené čl. 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že v prípade, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využijú sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej MPSVaR SR).
3. V prípade, ak zmluvné strany nevyriešia kolektívny spor pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na MPSVaR SR, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 9

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.

Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240, ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie

- a) možnosť poskytnutia jednej samostatnej miestnosti, o výmere najmenej 18 m² (v tomto roku pridelená miestnosť č. 14, I. posch., Prístavba, Odbojárov 10/A), v ktorej bude pôsobiť výhradne fakultný výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárnym orgánom,
- b) zriadiť jednu telefónnu linku za účelom telefonického spojenia (tel. 0250117394), písomného kontaktu na (P. O. Box 28, umiestnený na chodbe pred dekanátom na Odbojárov 10) a počítačového spojenia uvedeného na webových stránkach fakulty.
- c) zabezpečiť vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
- d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.),
- e) poskytnúť svoje rokovacie miestnosti na svoje náklady za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov, ak v týchto priestoroch neprebíha výučba alebo činnosti súvisiace s predmetom činnosti Farmaceutickej fakulty,
- f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2. Zamestnávateľ umožní výkon odborárskej činnosti členom Výboru odborovej organizácie a úsekovým dôverníkom z radov zamestnancov v plnom rozsahu v súbehu s pracovnoprávnymi povinnosťami.

3. Zamestnávateľ môže upraviť pracovný čas pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich úpravou rozvrhu prednášok, seminárov a cvičení.

4. Zamestnávateľ môže poskytnúť členom Výboru odborovej organizácie pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu a s náhradou mzdy pri zabezpečovaní činnosti odborovej organizácie na FaF UK a pri ich účasti na odborárskych zjazdoch, seminároch a školeniach usporiadaných odborovými organizáciami a odborovými inštitúciami ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody (§ 240, ods. 2 ZP).

5. Zamestnávateľ môže poskytnúť členom Výboru odborovej organizácie potrebné údaje v písomnej forme o hospodárskych, pracovnoprávných, BOZP a PO otázkach, ktoré vyplývajú z platných právnych predpisov, ako aj z ďalších ustanovení tejto KZ. Informácie poskytnie zamestnávateľ tak, aby Výbor odborovej organizácie k nim mohol zaujať aktuálne stanovisko. Členovia Výboru odborovej organizácie sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej činnosti a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť pre nich trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

6. Zástupcovia odborovej organizácie nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za svoje podnety a pripomienky a v plnom rozsahu sa zabezpečí právna ochrana členov Výboru odborovej organizácie a úsekových dôverníkov (§ 240, ods. 6 ZP).

7. Zamestnávateľ môže poskytnúť Výboru odborovej organizácie zápisnice z vedenia FaF UK a Kolégia dekana jeden exemplár prípisov, týkajúcich sa všetkých zamestnancov FaF UK.

Výboru odborovej organizácie zamestnávateľ poskytne tiež základné právne materiály FaF UK a UK (Štatút UK, Štatút FaF UK, Zásady výberového konania, Pracovný poriadok, Organizačný poriadok, Platový poriadok UK a pod).

Článok 10

Záväzky zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom plat/mzdu za ich plnohodnotnú prácu zodpovedajúcu ich zaradeniu v súlade s platnou legislatívou a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce, a podporovať ich v prehlbovaní a zvyšovaní kvalifikácie (Zákon 318/2018 Z. z.).
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo zamestnancov na kolektívne vyjednávanie a právo na štrajk, práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvárať pracovné zmluvy zamestnancov v zmysle zákona a vnútorných predpisov fakulty.
4. Zamestnávateľ bude dbať podľa svojich možností na ochranu zamestnancov blízkeho dôchodkovému veku a sociálne slabých v prípadoch uskutočňovania racionalizácie pracovných miest v zmysle § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP.

Článok 11

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle čl. 7 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Výbor odborovej organizácie poskytne Vedeniu FaF UK uznesenia a zápisnice zo svojich členských schôdzí, konferencií, zasadnutí Výboru odborovej organizácie a zásadné programové a koncepcné dokumenty.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z Kolektívnej zmluvy.
5. Odborová organizácia sa zaväzuje k súčinnosti so zamestnávateľom vo veciach využívania fondu pracovného času zamestnancov, vo veciach uplatňovania úsporných opatrení a v iných postupoch, ktoré zlepšujú hospodársky výsledok zamestnávateľa.

Článok 12

Kontrolná činnosť odborovej organizácie a spolurozhodovanie zmluvných strán

1. Zamestnávateľ uznáva právo odborovej organizácie na vykonávanie kontroly dodržiavania platných pracovnoprávných predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ. Na tento účel sú poverení zástupcovia odborovej organizácie oprávnení najmä (§ 239 ZP):

- a. vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská;
- b. vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c. podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d. vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e. navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- f. vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

2. Predseda Výboru odborovej organizácie môže byť pozývaný na zasadania Vedenia FaF UK.

3. Predseda Výboru odborovej organizácie alebo zástupca je členom Kolégia dekana FaF UK.

4. Predsedovia komisií odborovej organizácie sú riadnymi členmi komisií dekana (napr. mzdovej, BOZP, sociálnej). Týmto je zabezpečená priama informovanosť odborovej organizácie.

5. Výborom odborovej organizácie na FaF UK určení zástupcovia sú členmi výberových komisií na funkcie a miesta vedúcich pracovníkov FaF UK.

6. Zamestnávateľ sa zaväzuje:

A) **vyžiadať si predchádzajúci súhlas** odborovej organizácie alebo rozhodnúť až po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- zmeny pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku (§ 93 ods. 3 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné (§ 74 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s odborovými funkcionármi (§ 240, ods. 8 ZP),
- vydanie pracovného poriadku zamestnávateľa resp. jeho zmeny (§ 12 ZPVZ),
- určenie hromadného čerpania dovolení (§ 111 ods. 2 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111, ods. 1 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),

- určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky a prekážok v práci (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje najmenej 60 % jeho priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
- určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti (ZSF),

B) **informovať** zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase odborovú organizáciu najmä:

- o zásadných otázkach rozvoja FaF UK (najmä koncepcia práce FaF UK ako celku a jednotlivých pracovísk vzhľadom na plnenie hlavných úloh fakulty, KD),
- o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti (§ 238 ods. 2 ZP),
- najmenej 1 mesiac dopredu, ak má dôjsť k prechodu práv a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP):
 - a. o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu práv
 - b. o dôvodoch prechodu práv
 - c. o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu práv vzťahujúcich sa na zamestnancov
 - d. o plánovaných opatreniach prechodu práv, vzťahujúcich sa na zamestnancov
 - e. o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (informáciu poskytnúť zápsmi z uznesení vedenia fakulty, KD, na webovej stránke fakulty)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP a PO (zák. 124/2006 a 140/2008 Z. z.),
- o opatreniach na zlepšovanie pracovného prostredia a ochranu pri práci (zák. 124/2006 a 140/2008 Z. z.),
- o žiadostiach žien a mladistvých na úpravu ich pracovného času, ak im zamestnávateľ nevyhovel
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku (§ 22, ods. 1 ZP)

C) vopred **prerokovať** s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času, (§ 86 ods. 1 ZP),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 ZP),
 - vydanie pracovného poriadku FaF UK, resp. jeho zmeny (§ 12 ZPVZ),
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - opatrenia týkajúce sa hromadného prepúšťania (najneskôr 1 mesiac vopred) (§ 73 ods. 2 ZP)
- 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

- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné (§ 74 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlňené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP)
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50,- € (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2b ZP),
- všetky opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov (§ 237 ods. 2 ZP),
- všetky opatrenia, ktoré sa týkajú organizačných, sociálnych a zdravotných otázok zamestnancov (§ 237 ods. 2 ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2d ZP), najneskôr 1 mesiac pred dátumom navrhovanej zmeny
- prevedenie zamestnancov na inú prácu pri ich nesúhlase

Zamestnávateľ predloží písomný návrh opatrenia vo vyššie uvedených prípadoch tak, aby výbor ZO k nim mohol zaujať aktuálne stanovisko.

Článok 13

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ a zamestnanci sa zaväzujú dodržiavať práva a povinnosti v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce a zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o Zákone o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2006-124>

Článok 14

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

2. Odborová organizácia v záujme toho má právo v súlade s § 149 ods. 1 ZP najmä

a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,

- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov prerušenie práce s vedomím zamestnávateľa,
- d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,

3. O nedostatkoch podľa odseku 2 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol. Protokol obsahuje označenie odborového orgánu, ktorý kontrolu vykonal, dátum a čas vykonania kontroly a nedostatky zistené kontrolou v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch, ktoré odborový orgán požaduje odstrániť. V prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia protokol obsahuje aj požiadavku na prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa požaduje práca prerušiť. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.

4. O požiadavke na prerušenie práce podľa písm. c) predchádzajúceho odseku je odborový orgán bez zbytočného odkladu povinný upovedomiť príslušný orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce (§ 149 ods. 3 ZP).

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- a) 1-krát do roka rozbor pracovnej úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
- b) 1-krát za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

TRETIA ČASŤ

Závazky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 15

Právne normy a predpisy vymedzujúce nároky zamestnancov

1. Ustanovenia tejto KZ nadväzujú na vyššie právne normy a predpisy, platnosť ktorých nie je touto KZ nijako obmedzená, s výnimkou, ak ustanovenia tejto KZ ustanovujú výhodnejšie podmienky pre zamestnanca.
2. Na zamestnávateľa a zamestnancov FaF UK sa vzťahujú najmä nasledovné tieto vyššie právne normy a predpisy: ZP, ZSF, ZPVZ, ZOZV, ZVŠ, ZKV, KZVS, KZUK, Zákon o BOZP.

Článok 16

Pracovný pomer na dobu určitú

1. Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť v zmysle § 48 platného ZP najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
2. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné v zmysle § 48, ods. 4, písmena d) len z dôvodov vykonávania pracovných činností v okruhu:
 - a. prác revíznych technikov,
 - b. laboratórnych prác a prác spojených so starostlivosťou o laboratórne zvieratá,
 - c. upratovačských a šatniarskych prác,
 - d. remeselných, opravárskych a údržbárskych prác,
 - e. pomocných a manipulačných prác,
 - f. obsluha vykurovacích zariadení,
 - g. sanitárnych a manipulačných prác,
 - h. práce strážnikov a vrátnikov, dozor stráženie v objektoch,
 - i. administratívne, odborné, technické a výskumné činnosti na projektoch.
3. Zamestnávateľ uzavrie pracovnú zmluvu s vysokoškolským učiteľom na dobu určitú len v prípadoch keď to zákon vyžaduje a po absolvovaní výberového konania a to najmenej na dobu 2 rokov okrem prípadov:
 - a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
 - b) zastupovania zamestnanca, ktorý je na dlhodobom študijnom pobyte kratšom ako 2 roky,
 - c) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,

- d) podľa § 77 ods. 6 a 8 zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov,
- e) v prípade, že jeho pracovné miesto je financované z grantových a podobných prostriedkov vyhradených na dobu kratšiu ako 2 roky,
- f) keď všeobecne záväzný právny predpis alebo vnútorný predpis UK ustanovuje dĺžku pracovného pomeru vysokoškolských učiteľov kratšiu ako 2 roky.

4. Na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nemožno dohodnúť v prospech zamestnanca priaznivejšie nároky alebo iné plnenia, ako sú nároky a plnenie vyplývajúce z pracovného pomeru.

Článok 17

Skúšobná doba

1. Skúšobná doba je v zmysle § 45 ZP spravidla najviac **3 mesiace** pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 18

Výpoveď a výpovedná doba

1. Podmienky výpovede a výpovednej doby sa riadia § 61 - § 67 ZP (*§ 61-výpoveď, § 62-výpovedná doba, § 63-výpoveď daná zamestnávateľom, § 64-zákaz výpovede, § 66- zamestnanec so zdravotným postihnutím, § 67- výpoveď daná zamestnancom*).

2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorý odpracoval u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede menej ako 1 rok, je jeden mesiac. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je dva mesiace.

3. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav, podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je:

a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,

b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

4. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa bodu 2., je dvojmesačná, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Článok 19

Výplata platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a iných peňažných náležitostiach (§ 25 ZVZ), pozri Platový poriadok UK (Vnútorný

predpis č. 25/2022, Smernica rektora Univerzity Komenského v Bratislave, ktorou sa vydáva Platový poriadok Univerzity Komenského v Bratislave, platný a účinný od 1.7.2022, v znení jeho platných dodatkov. https://uniba.sk/fileadmin/ruk/legislativa/2022/Vp_2022_25.pdf

2. Výšku a zloženie funkčného platu oznamuje zamestnávateľ zamestnancovi písomne pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri každej úprave funkčného platu. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie. Poukazuje sa na bankový účet zamestnanca so splatnosťou do 12. dňa nasledujúceho mesiaca.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca v dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie vo výške 1% z čistého mesačného príjmu člena. Súhlas s touto zrážkou môže zamestnanec odvolať písomne najneskôr 14 dní pred výplatným termínom.

Článok 20

Príplatky a náhrady za pohotovosť

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do výšky 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy (§10 zákona c. 553/2003 Z. z).

2. O priznaní osobného príplatku podľa §10 ods. 2 zákona c. 553/2003 Z. z, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje dekan fakulty na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

3. V zmysle § 11 a prílohy č.7 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov, pracovné činnosti, pri ktorých zamestnancovi patrí platová kompenzácia, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do tretej alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu, a ak pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky, sú činnosti vykonávané v prostredí, v ktorom pôsobia:

- a. chemické faktory (práce v toxikologickom, chemickom, fyzikálno–chemickom, biologickom alebo inom laboratóriu, práca s laboratórnymi zvieratami),
- b. karcinogénne a mutagénne faktory (rutinné a výskumné práce, pri ktorých sa karcinogénne a mutagénne látky používajú),
- c. biologické faktory (infekcie, laboratórne spracovanie biologického materiálu)
- d. prach (mletie jedovatých látok a rastlín),
- e. fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).

4. Zamestnancovi zaradenému podľa odseku 3 patrí mzdové zvýhodnenie za sťažený výkon práce:

- a) do tretej kategórie - mesačne v rámci rozpätia 11,8 % až 20,8 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf (príloha č. 3 k zákonu o odmeňovaní),

b) štvrtej kategórie - mesačne v rámci rozpätia 11,8 % až 24,8 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf (príloha č. 3 k zákonu o odmeňovaní).

5. Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytovať platovú kompenzáciu aj pri vykonávaní pracovných činností zaradených do druhej kategórie podľa osobitného predpisu mesačne v rámci rozpätia 5,9 % až 13,6 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf, to neplatí, ak zamestnancovi patrí platová kompenzácia podľa odseku 4.

6. Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu v zmysle § 21 zákona č. 553/2003 Z. z. OVZ.

7. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššom platovom stupni platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky

započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7, ods. 4 OVZ zákona č. 553/2003 Z. z.).

Článok 21

Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume zvýšenej o jeden funkčný plat zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 1 ZP.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP, odstupné najmenej v sume zvýšenej o jeden funkčný plat zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 2 ZP

3. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume zvýšenej o dva funkčné platy zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 2 ZP.

4. Zamestnancovi – vysokoškolskému učiteľovi, ktorý pracoval na FaF UK nepretržite najmenej 40 rokov patrí pri ukončení pracovného pomeru odstupné v súlade s § 76 ods. 7 vo výške ustanovenej v § 76 ods. 1 ZP, najmenej však v sume zvýšenej o jeden funkčný plat zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 2 ZP; okrem prípadov okamžitého skončenia pracovného pomeru a skončenia pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. V prípade, že zamestnávateľ uzavrie s týmto vysokoškolským učiteľom pracovný pomer podľa § 77, ods. 6 zákona 131/2002 o vysokých školách, tento nárok sa uplatní až po jeho skončení.

Článok 22

Odchodné

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods.1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
3. Zamestnancovi, ktorý pracoval na FaF UK nepretržite najmenej 30 rokov patrí pri prvom skončení pracovného pomeru podľa ods. 2 odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca.
4. Zamestnancovi, ktorý pracoval na FaF UK nepretržite najmenej 30 rokov patrí pri skončení pracovného pomeru podľa ods. 3 odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca.

Článok 23

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Účasť zamestnancov na DDS vzniká podpísaním zamestnaneckej zmluvy s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou a uplynutím čakacej doby.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na DDS na účet doplnkovej dôchodkovej spoločnosti ak má s ňou uzavretú zamestnávateľskú zmluvu. Zamestnávateľ a poistenci platia doplnkovej dôchodkovej poisťovni príspevky mesačne.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy ako aj jej vypovedanie prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmenej jeden mesiac pred oznámením svojho zámeru doplnkovej poisťovni.
4. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom FaF UK, ktorí majú s príslušnou spoločnosťou uzavretú zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení alebo poistení, mesačne vo výške 14,- € vtedy, ak si zamestnanec mesačne sporí najmenej 10,- €.
5. Príspevok zamestnávateľa sa poskytuje zamestnancovi po skončení skúšobnej doby.

Článok 24

Odmeňovanie

1. Zamestnávateľ môže podľa zákona 553/2003 Z. z. na návrh príslušného vedúceho zamestnanca poskytnúť zamestnancovi odmenu za
 - a. kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,

- b. splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c. aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu (Platový poriadok UK 2019, vnútorný predpis 16/19 čl.21) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške:

- do 2 rokov do 40 % funkčného platu,
- do 5 rokov do 60 % funkčného platu,
- do 10 rokov do 80 % funkčného platu,
- nad 10 rokov do plnej výšky jeho funkčného platu.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 25

Pracovná zmluva

1. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť:
 - a. druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma,
 - b. miesto výkonu práce,
 - c. deň nástupu do práce
 - d. mzdové podmienky
 - e. identifikačné údaje zamestnávateľa a zamestnanca (od 1.11.2022)
2. Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.
3. Pracovná zmluva musí byť uzatvorená písomne, inak je neplatná.
4. Pracovnú zmluvu musí zamestnanec dostať najneskôr v prvom dni jej platnosti. a všetky ostatné písomné dokumenty súvisiace s pracovným pomerom (napr. platový výmer, atď.) do jedného mesiaca odo dňa nástupu do zamestnania.

Článok 26

Pracovný poriadok

Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu, inak je neplatný. V súčasnosti je platný Vnútorý predpis č. 26/2021 (účinný od 01.01.2022) schválený Akademickým senátom, Univerzity Komenského v Bratislave, ktorý zahŕňa **Pracovný poriadok** Univerzity Komenského v Bratislave z r.2021.

Článok 27

Pracovný čas a pracovná doba

1. Týždenný pracovný čas je 37 a ½ hodiny. Pracovná prestávka na odpočinok a jedenie je 30 minút a nezapočítava sa do fondu pracovného času, t.j. 40h týždenný pracovný fond (§ 85 ZP, Zákon o VŠ, KZ UK a KZ fakulty).
2. Na pracoviskách FaF UK sa uplatňuje pohyblivý začiatok a koniec pracovnej doby v súlade s § 88 ZP a s podmienkou, že sa bude dodržiavať základný pracovný čas na plnenie pracovných povinností od 9 do 14h. Pracovná doba počas výučby je prioritne stanovená podľa rozvrhu hodín. Pracovnú dobu určuje vedúci pracoviska po dohode s príslušnými zamestnancami.
3. Na základe rozhodnutia dekana fakulty je možná prechodná úprava pracovného času - skrátenie, ktorá sa vzťahuje na obdobie pretrvávajúcich tropických dní počas letných mesiacov, kedy denná teplota vystúpi nad 30 stupňov.
4. Pohyblivý začiatok a koniec pracovnej doby sa neuplatňuje na pracoviskách a súčastiach priamo riadených tajomníkom fakulty, kde začiatok a koniec pracovnej doby určuje tajomník

fakulty. Zamestnanec je povinný v príslušnom týždni odpracovať celý určený týždenný pracovný čas, pričom dĺžka pracovnej zmeny môže byť najviac 12 hodín.

5. Zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 36 a $\frac{1}{4}$ hodiny týždenne.

6. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke je pracovný čas 35 hodín týždenne.

7. Pokiaľ z poverenia zamestnávateľa pracuje zamestnanec nad stanovený objem denného pracovného času alebo v dňoch pracovného pokoja, umožní mu čerpať náhradné voľno do troch mesiacov alebo podľa dohody zamestnanca s vedúcim pracoviska.

8. Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity je najviac 33 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne.

9. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich (§ 97 ods. 6 ZP).

10. Ak ide na UK o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce, je možné rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne najviac na obdobie 12 mesiacov.

11. V dôsledku riešenia nepriaznivej epidemickej situácie je účinné znenie §250b Zákonníka práce v znení zákona č. 412/2021 Z.z., ktorý nadobudol účinnosť 15.11.2021:

1) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 9. Pre zjednodušenie sú uvedené odseky 2-4.

2) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu

a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca (home office), ak to dohodnutý druh práce umožňuje,

b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

(3) Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň.

(4) Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.

Článok 28

Dovolenka na zotavenie

1. V zmysle Kolektívnej zmluvy UK sa zamestnancom FaF UK stanovuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 a 2 ZP o jeden týždeň, a to nasledovne:
 - a. základná výmera dovolenky v zmysle § 103 ods. 1 ZP vo výške 4 týždňov sa predlžuje na 5 týždňov,
 - b. dovolenka vo výmere najmenej 5 týždňov, ktorá patrí v zmysle § 103 ods. 2 ZP zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, sa predlžuje na 6 týždňov,
 - c. dovolenka vysokoškolských učiteľov je 9 týždňov v kalendárnom roku.
2. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi podľa KZ UK 2022, Článok 10, bod 5/ náhrada funkčného platu.
3. Zamestnávateľ do 15.februára 2022 predloží na jednotlivé pracoviská formulár „Plán čerpania dovoleniek“, v ktorom si zamestnanec po dohode s priamym nadriadeným a vedúcim pracoviska naplánuje čerpanie dovolenky tak, aby si dovolenku mohol vyčerpať pokiaľ možno vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
4. Zamestnávateľ je povinný upozorniť zamestnancov na predpokladané termíny hromadného čerpania koncoročnej celozávodnej dovolenky už pri plánovaní dovoleniek na daný kalendárny rok. Ak rektor UK nariadi hromadné čerpanie dovolenky, zamestnávateľ toto nariadenie bezodkladne oznámi zamestnancom.
5. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou bude trvať na tom, aby si zamestnanci čerpali dovolenku v súlade so ZP a plánom čerpania dovoleniek, najmä aby si v období letných prázdnin pedagogickí pracovníci vyčerpali 20 dní a ostatní pracovníci 10 dní dovolenky. V období od Vianoc po Nový rok budú všetci zamestnanci, s výnimkou zamestnancov zabezpečujúcich nevyhnutnú prevádzku fakulty, čerpať dovolenku na zotavenie v trvaní zvyčajne 5 dní (presnú dĺžku určí zamestnávateľ najneskôr do 31. mája bežného roku), inak sa bude postupovať podľa ZP.
6. Ak si zamestnanec nemohol z prevádzkových dôvodov vyčerpať dovolenku v príslušnom kalendárnom roku, do nasledujúceho roka si podľa ZP vo výnimočných zákonom určených podmienok dovolenku môže presunúť, ak príkaz rektora neurčuje inak z prevádzkových a iných dôvodov.

PIATA ČASŤ

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 29

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ods. 5. a 6. ZP zabezpečovať stravovanie zamestnancov formou poskytovania gastrolístkov (do konca r.2022) alebo formou finančného príspevku na stravovanie alebo tzv. elektronickou stravovacou kartou od 1.1.2023 s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Počas výkonu práce z domácnosti zamestnanca (home office) dostáva zamestnanec príspevok na stravovanie alebo gastrolístky, rovnako ako počas práce na pracovisku. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa jeho rozhodnutia.
3. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce trvajúci viac ako 4 hodiny. Pri práci v sobotu trvajúcej viac ako 4 hodiny a počas uzatvorenia stravovacieho zariadenia iného zamestnávateľa zabezpečí zamestnávateľ stravovanie zamestnancov, ak nie inak, tak formou finančného príspevku na stravovanie.
4. Zamestnanci, ktorí pracujú minimálne na 50% pracovný úväzok z ustanoveného pracovného času, majú nárok na príspevok v počte, ktorý sa rovná polovici mesačného nároku.
5. Zamestnávateľ umožní stravovanie zamestnancom počas dovolenky.
6. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť svojim zamestnancom na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa finančný príspevok v sume uvedenej §152 ods. 3 ZP, t.j. najmenej vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v zmysle §5 ods. 2, a aktuálneho opatrenia MPSVaR SR č.248/2012 Z. z.

Článok 30

Podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ umožní účasť na vzdelávacích kurzoch organizovaných UK tak, že čas účasti na kurzoch sa započíta do pracovného času. Zamestnávateľ môže organizovať vzdelávacie kurzy pre svojich zamestnancov.
2. Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Za prehlbovanie kvalifikácie sa považuje aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi povinnosť zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu.
3. Ak zamestnávateľ poskytuje alebo vyžaduje špecializačné vzdelávanie alebo iné ďalšie vzdelávanie, umožní ho vlastným zamestnancom absolvovať za zvýhodnených finančných, pracovných alebo iných podmienok.
4. Zamestnávateľ podporí vzdelávanie zamestnancov organizované odborovými inštitúciami.

Článok 31

Podpora aktivít zamestnancov vo voľnom čase

1. Zamestnávateľ v spolupráci s Katedrou telesnej výchovy a športu FaF UK umožní zamestnancom športovanie v príslušných zariadeniach FaF UK formou pravidelných športových aktivít počas semestra pod vedením odborných asistentov KTVŠ alebo užívanie posilňovne v súlade s prevádzkovým poriadkom a po dohode s pracovníkmi KTVŠ.
2. Zamestnávateľ umožní najmenej raz do roka stretnutie odborárov s predstaviteľmi vedenia fakulty (napr. Vianočné stretnutie) a prispeje naň primeranou finančnou čiastkou zo SF. Stretnutie zorganizuje Odborová organizácia v spolupráci so zamestnávateľom.
3. Zamestnávateľ podporí akcie organizované spoločne s Odborovou organizáciou bezplatným zapožičaním vhodných priestorov a zariadení fakulty a prispeje na ne primeranou finančnou čiastkou zo sociálneho fondu.
4. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom vhodné priestory FaF UK mimo pracovnej doby pri oslave ich významných životných jubileí za úhradu prevádzkových nákladov.

Článok 32

Podpora rodín zamestnancov s deťmi do 10 rokov

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom starajúcim sa o nezaopatrené dieťa do 10 rokov jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy raz za tri mesiace v súlade s **princípmi rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami** (čl. 10 ZFEÚ). Voľno je možné čerpať len s písomným súhlasom priameho nadriadeného pracovníka v danom štvrtroku.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času v súlade s § 164 a § 165 ZP tehotnej žene a žene alebo mužovi trvale sa starajúcemu o dieťa mladšie ako 15 rokov.
3. Zamestnávateľ v čase školských prázdnin poskytne zamestnancom, ktorí sú rodičmi detí do 10 rokov, po vyčerpaní dovolenky, aj pracovné voľno bez náhrady mzdy, ak ho o to požiadajú, a ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
4. Vedenie fakulty v spolupráci s Fakultným výborom ZO OZ PŠAV pri FaF UK a v súčinnosti s rektorátom UK bude napomáhať pri riešení ubytovania zamestnancov.

Článok 33

Starostlivosť o zdravie zamestnancov

1. Počas prvých 10 kalendárnych dní dočasnej práceneschopnosti zamestnávateľ vypláca dennú náhradu príjmu na úrovni 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
2. Pred uzatvorením pracovného pomeru s novým zamestnancom bude zamestnávateľ požadovať od neho absolvovanie vstupnej lekárskej prehliadky, ak to na výkon práce § 41 ZP vyžaduje. Ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu alebo iný predpoklad, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú

zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu alebo s fyzickou osobou, ktorá spĺňa iný predpoklad.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a) umožniť počas pracovného času povinné preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnancov raz za dva roky (uviesť ako osobné prekážky v práci).

b) umožniť počas pracovného času návštevu psychologickkej poradne jedenkrát za mesiac

c) preukázateľne oboznámiť zamestnancov zaradených na rizikové pracoviská, alebo práce v sťažených a zdraví škodlivých podmienkach, so všetkými právami a povinnosťami vyplývajúcimi z tejto skutočnosti (príplatok, dodatková dovolenka, preventívne lekárske prehliadky a pod.),

d) vyplácať platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce na návrh jeho nadriadeného podľa schválených kritérií a platných predpisov. Nárok na tento príplatok vznikne zamestnancovi v deň začatia práce v sťažených a v zdraví škodlivých podmienkach, nárok na dodatkovú dovolenku podľa platných predpisov. Sporné prípady budú prerokované v príslušnej komisii dekana.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

5. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispeje na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov zo SF (Príloha č.3).

Článok 34

BOZP

1. Za účelom splnenia si svojich povinností v oblasti BOZP a PO sa zamestnávateľ okrem iného zaväzuje:

a) sústavne oboznamovať vedúcich a ostatných zamestnancov s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP a PO, overovať ich znalosť a kontrolovať ich dodržiavanie podľa zákona č. 124/2006 a 140/2008,

b) zabezpečiť podľa právnej normy pravidelnú kontrolu osvetlenia, rozvodov plynu, elektriny, vodovodnej a kanalizačnej siete, výťahov, digestorov, kúrenia a meranie hluku. V prípade zistenia nedostatkov zabezpečí ich odstránenie v primeranej lehote a podľa disponibilných finančných prostriedkov pridelených fakulte zo štátneho rozpočtu určených na prevádzku vysokých škôl.

c) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu a informovať o nich Výbor odborovej organizácie na FaF UK,

d) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávných predpisov, na bezplatné používanie osobné ochranné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv a pod. v zmysle platnej smernice UK,

e) dbať na to, aby zdravie zamestnancov nebolo ohrozované fajčením, alkoholom, omamnými látkami. Za týmto účelom zabezpečiť kontrolu dodržiavania zákazu fajčenia, požívania alkoholických nápojov a omamných látok vo všetkých priestoroch FaF UK,

f) v súlade s právnym predpisom vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach FaF UK v spolupráci s odborovou organizáciou FaF UK,

g) zabezpečiť včasné zaradenie zamestnanca, ktorému to prináleží, do kategórie 3, resp. 4. v súlade s Nariadením vlády č. 357/2006 Z. z. a súlade so zákonom č. 490/2006 Z. z. o DDS (týmto sa nemení zodpovednosť vedúcich zamestnancov za zaradenie pracoviska a podriadených zamestnancov do príslušnej kategórie).

Článok 35

Sociálny fond

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ podľa zákona č. 77/2008 Z. z. o úplnom znení zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov tvorí sociálny fond (SF). Sociálny fond je určený na vytváranie priaznivých podmienok v oblasti starostlivosti o zamestnancov, na regeneráciu duševných a fyzických síl a pre zabezpečenie ďalších sociálnych aktivít. Na iné účely nie je možné čerpať prostriedky zo sociálneho fondu.

2. V súlade s hore uvedenými zákonmi (§ 3 a 4 zákona č. 152/1994 Z. z.) sa zmluvné strany dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

- zostatok sociálneho fondu z predchádzajúceho kalendárneho roka
- povinný príděl do sociálneho fondu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,
- ďalší príděl do sociálneho fondu vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,
- ďalšie zdroje, ako sú dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu (§ 4 ods.2).

3. Prostriedky SF sa použijú v súlade so zákonom č. 77/2008 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (§ 7 ods. 1) na:

- stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený ZP,
- dopravu do zamestnania a späť,
- účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily
- zdravotnú starostlivosť,
- sociálnu výpomoc,
- doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) okrem príspevku na DDS, ktoré je zamestnávateľ povinný platiť podľa predpisu zákona č.650/2004 Z. z.
- ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

4. Zamestnávateľ poskytne príspevok na vybrané okruhy aktivít, ktoré sú uvedené v Prílohe č.3 KZ „Výška, použitie a podmienky poskytovania SF“
5. Príspevky poskytnuté zamestnancom z prostriedkov SF sú zdaniteľným príjmom zamestnanca a započítavajú sa do vymeriavacieho základu zamestnanca na sociálne poistenie a zdravotné poistenie okrem príspevku na stravovanie.
6. Tvorba fondu a čerpanie fondu sa vedú na osobitnom účte zamestnávateľa (§ 6 ods. 1 zákona č. 77/2008 Z. z.), ktorý spravuje poverený zamestnanec zamestnávateľa (tajomník fakulty).
7. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu (§ 6 ods. 2 zákona č. 77/2008 Z. z.). Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
8. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
9. V súlade s § 7 ods. 3 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 FaF UK vyčlení a prevedie na účet základnej organizácie odborov z prostriedkov SF prevedie 0,04 % zo základu na určenie prídelu do fondu ustanoveného v § 4 ods. 1 citovaného zákona na úhradu vynaložených nákladov odborovej organizácie, ktoré vzniknú v súvislosti so spracovaním analýz, expertíz alebo iných služieb potrebných pre realizáciu a prípravu kolektívneho vyjednávania medzi odborovým orgánom a Farmaceutickou fakultou UK
10. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka (§ 6 ods. 3 zákona č. 77/2008 Z. z.)
11. Povinný zostatok finančných prostriedkov sociálneho fondu na konci kalendárneho roka musí byť najmenej vo výške 3 000,- € pre FaF UK, 800,00,- € pre UL FaF UK a 20,- € pre FL FaF UK, ktorý sa stáva súčasťou sociálneho fondu pre nasledujúci kalendárny rok.
12. Nevyčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu je možné rozdeliť medzi zamestnancov formou gastrolístkov (nepeňažný príjem, oslobodený od dane). Zamestnancom s kratším pracovným časom (minimálne s 50% úväzkom) alebo zamestnancom, ktorí odpracovali aspoň 6 mesiacov v kalendárnom roku bude poskytnutá alikvotná čiastka, pričom v čase vyplácania musí byť zamestnancom FaF UK.
13. Prerozdelenie SF na účet zamestnancov je možné len pri zániku organizácie (zamestnávateľa) (§ 6 ods. 4 zákona č. 77/2008 Z. z.).
14. Pri presune zamestnancov do novej organizácie sa presúva aj SF (§ 6 ods. 5 zákona č. 77/2008 Z. z.).
15. Čerpanie prostriedkov sociálneho fondu sa zabezpečuje podľa schváleného rozpočtu po dohode so zástupcami odborovej organizácie.
16. Kontrola plnenia rozpočtu SF sa vykoná súčasne s kontrolou plnenia kolektívnej zmluvy (časť 6, ods. 1 tejto KZ).

Článok 36

Príspevok na rekreácie

Zamestnávateľ, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok (Zákon 347/2018 Z.z., §152a Rekreácia zamestnancov). **Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa.** U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie; počet zamestnávajúcich zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok.

https://www.fpharm.uniba.sk/fileadmin/faf/Legislativa_a_dokumenty/Formulare/Infoletak_Príspevok_na_rekreáciu_zamestnancov.pdf

ŠIESTA ČASŤ

Článok 37

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie záväzkov a práv plynúcich z tejto KZ budú vykonávať 1-krát ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ mesiac pred skončením platnosti KZ.
2. Rokovanie o uzavretí novej KZ sa začne najneskôr v decembri 2022.
3. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania dekanom FaF UK a predsedom Fakultného výboru ZO OZ PŠaV pri FaF U
4. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2022-3, s účinnosťou od 18.novembra 2022 do 28. februára 2023. Táto zmluva sa zverejňuje v Centrálnom registri zmlúv Úradu vlády podľa príslušných predpisov.
5. KZ podpisujú zmluvné strany v 2 rovnopisoch, jeden z nich si ponechá zamestnávateľ a jeden odborová organizácia.
6. E-forma aktuálnej KZ bude dostupná na webovej stránke fakulty a odborovej organizácie. Tlačенá verzia aktuálnej KZ bude prístupná v miestnosti č. 14 určenej pre ZO OZ PŠAV pri FaF UK v Prístavbe, Odbojárov 10/A.
7. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a potvrdzujú ju svojim podpisom.

V Bratislave, 16. 11. 2022

doc. MUDr. Tatiana Stankovičová, CSc

predseda ZO OZ PŠaV pri FaF UK

prof. PharmDr. Ján Klimas, PhD., MPH.

dekan FaF UK

PRÍLOHA č. 1

Splnomocnenie zástupcu FV ZO OZ PŠaV pri FaF UK na rokovanie a uzavretie kolektívnej zmluvy

S p l n o m o c n e n i e

Fakultný výbor Základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Farmaceutickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave so sídlom Odbojárov 10, 832 32 Bratislava III splnomocňuje týmto:

doc. MUDr. Tatianu Stankovičovou, CSc.

na zastupovanie našej ZO OZ v plnom rozsahu bez obmedzenia na rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení Kolektívnej zmluvy na obdobie 16.11.2022 – 28.02.2023 a predsedníčku ZO OZ v mene našej základnej organizácie na podpísanie Kolektívnej zmluvy na obdobie 16.11.2022 – 28.02.2023

V Bratislave,

Lenka Svobodová

tajomníčka ZO OZ PŠAV pri FaF UK

Splnomocnenie prijímam.

doc. MUDr. Tatiana Stankovičová, CSc.

predsedníčka ZO OZ PŠAV pri FaF UK

PRÍLOHA č. 2
Splnomocnenie zástupcu zamestnávateľa na rokovanie o
kolektívnej zmluve

Splnomocnenie

Dekan Farmaceutickej fakulty UK, so sídlom Odbojárov 10, 832 32 Bratislava

splnomocňuje týmto

1. Ing. Petra Slovák, tajomníka FaF UK

na zastupovanie Vedenia fakulty v plnom rozsahu bez obmedzenia, na rokovaní so zástupcami Odborovej organizácie pri FaF UK o uzatvorení Kolektívnej zmluvy na obdobie 16.11.2022 do 28.02.2023.

V Bratislave,

prof. PharmDr. Ján Klimas, PhD., MPH
dekan FaF UK

Splnomocnenie prijímam.

Ing. Peter Slovák
tajomník FaF UK

PRÍLOHA č. 3

Tvorba a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa v súlade so zákonom č. 77/2008 Z. z. o úplnom znení zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov a Zákona č. 502/2001 Z. z. o finančnej kontrole.
2. Odborová organizácia aktívne spolupracuje a spolurozhoduje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
3. Povinný zostatok finančných prostriedkov sociálneho fondu na konci kalendárneho roka musí byť najmenej vo výške 3 000,- € pre FaF UK, 800,00,- € pre UL FaF UK a 20,- € pre FL FaF UK, ktorý sa stáva súčasťou sociálneho fondu pre nasledujúci kalendárny rok.
4. Účtovné úkony v súvislosti s použitím prostriedkov SF vykonáva príslušné oddelenie fakulty. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa, tajomník fakulty. Evidenciu čerpania prostriedkov z účtu, na ktorom sú vedené finančné prostriedky SF, poskytne Fakultnému výboru ZO príslušné pracovisko dekanátu FaF UK.
5. Kontrolu hospodárenia so SF vykonáva poverený pracovník dekanátu a Revízná komisia pri Fakultnom výbore ZO najmenej 1-krát ročne pri vyhodnotení plnenia KZ (časť VI, ods.1 tejto KZ). Zúčtovanie prostriedkov SF za kalendárny rok vykoná ZO a zástupca zamestnávateľa do 15. februára nasledujúceho roka.

Článok 2

Žiadosti o príspevok zo SF

1. Žiadosť o príspevok zo SF môže podať zamestnanec, vedúci pracoviska, predseda Fakultného výboru ZO, dekan FaF UK a adresuje ho Fakultnému výboru ZO OZ PŠAV pri FaF UK. Formuláre žiadostí sú súčasťou tejto Kolektívnej zmluvy.
2. Používanie a čerpanie Sociálneho fondu sa realizuje na základe spolupráce vedenia FaF UK a fakultného výboru ZO OZ PŠAV pri FaF UK. FV ZO OZ PŠAV pri FaF UK prerokuje žiadosť na svojom najbližšom zasadnutí, navrhne výšku podpory a na základe uznesenia FV poverí predsedu ZO OZ PŠAV pri FaF UK túto žiadosť spolu s kontrolným listom prerokovať s dekanom FaF UK.

3. Čerpanie finančného príspevku zo SF sa môže realizovať len na základe podpisu dekana FaF UK/ tajomníka FaF UK a predsedu ZO OZ PŠAV pri FaF UK.

Článok 3

Použitie sociálneho fondu

1. Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ poskytne **príspevok na stravovanie** nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) z prostriedkov SF, ktoré sa použijú v súlade so zákonom č. 77/2008 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (§ 7 ods. 1).

2. Na základe dohody medzi zmluvnými stranami KZ pri FaF UK a zamestnávateľom v zmysle čl. 29, a čl. 35, ods. 3 je cena stravného lístka **4,80 € od 01.09.2022**. Farmaceutická fakulta poskytuje zamestnancom finančný príspevok z ceny stravného **3,27 €**, tj. zamestnávateľ platí **2,64 € (55%)** a **príspevok zo Sociálneho fondu je 0,63 € (13%)**. Zamestnanec Farmaceutickej fakulty z ceny stravného hradí 1,53 € (32%).

2. Doprava do zamestnania

Zamestnávateľ poskytne **príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť**:

1. s vyplatením ku koncu roku len za dni, ktoré zamestnanec strávil na pracovisku, pokiaľ funkčný plat zamestnanca nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci 2 roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí sociálny fond (zákon č. 77/2008 Z. z., § 7, bod 5).

2. Žiadateľ dokladuje výdavky (minimálne po mesiacoch) do 15. januára nasledujúceho roku na Referát ľudských zdrojov FaF UK.

3. Účast' na kultúrnych, spoločenských a športových podujatiach

Zamestnávateľ môže prispieť zo SF na organizáciu kultúrnych a športových podujatí, ktorých organizátorom je najmä odborová organizácia a zamestnávateľ, v sume, ktorú umožní schválený rozpočet.

1) Športový deň dekana, pokiaľ sa bude konať v rekreačnom, vzdelávacom, telovýchovnom alebo športovom zariadení poskytnutého zamestnávateľom zamestnancom.

2) Stretnutie so zamestnancami, resp. bývalými zamestnancami, ktorí odišli do dôchodku.

3) Kultúrne alebo športové podujatie pre nezaopatrené deti zamestnancov.

4. Rekreačné a služby na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ na základe návrhu fakultného výboru ZO OZ PŠAV pri FaF UK o využití SF zamestnancom <https://www.fpharm.uniba.sk/o-fakulte/odborova-organizacia/socialny-fond/>, môže poskytnúť **jedenkrát ročne príspevok** do výšky 50,00 € na zamestnanca na športovo-rekreačné a relaxačno-rekondičné podujatia po predložení príslušných účtovných dokladov o úhrade nákladov na:

1. relaxačno-rekondičný **pobyt**, rekreáciu, kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť na Slovensku alebo v zahraničí alebo
2. poznávací, exkurzno-vzdelávací **zájazd**, alebo
3. na **služby**, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily.

Zamestnanec, ktorý požiadal zamestnávateľa o príspevok na Rekreačnú zamestnancov (Zákon 347/2018 Z.z., §152a Rekreačnú zamestnancov) už nemôže dostať príspevok na identické rekreačné podujatie aj zo Sociálneho fondu (SF, Článok 3, Použitie sociálneho fondu). V prípade, že zamestnanec požiada Fakultný výbor ZO OZ PŠAV pri FaF UK o príspevok zo SF na rekreáciu, obratom na základe požiadavky dostane ZO OZ PŠAV pri FaF UK informáciu z RMÚ (referát mzdovej účtarne) či takéto rekreačné podujatie nemá zamestnanec uplatnené aj pri Príspevkoch na rekreáciu.

5. Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ môže poskytnúť zo SF jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi, pri dlhodobej **PN zamestnanca, trvajúcej viac ako 6 mesiacov**, do výšky 200 €.

6. Sociálna výpomoc

Žiadosť o jednorazovú sociálnu výpomoc zo SF podáva zamestnanec Fakultnému výboru ZO OZ PŠAV pri FaF UK., ktorý ju po prerokovaní postúpi zamestnávateľovi <https://www.fpharm.uniba.sk/o-fakulte/odborova-organizacia/socialny-fond/>.

Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť zo SF **jednorazovú** sociálnu výpomoc zamestnancovi podľa sociálnej situácie v rodine zamestnanca na základe žiadosti a hodnoverného dokladu:

1. pri **úmrtí** rodinného príslušníka na základe predloženia úmrtného listu (manžel, manželka, druh, družka, rodičia, deti (ak žijú v spoločnej domácnosti) vo výške 300 €/ ročne,
2. na **deti** podľa kritérií pre sociálne štipendium:
ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do veku 25 rokov alebo
ak sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté do výšky 200 €/ ročne,
3. zamestnancom pri **narodení dieťaťa** vo výške 200 €/ ročne po predložení rodného listu dieťaťa a písomnej žiadosti do konca kalendárneho roku.

Nárok na príspevok vzniká zamestnancovi po odpracovaní minimálne 1 roka na FaF UK.

7. Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Zamestnávateľ po schválení Fakultným výborom ZO OZ PŠaV pri FaF UK môže na základe žiadosti vedúceho pracoviska poskytnúť zamestnancovi peňažný dar alebo odmenu k životnému alebo pracovnému jubileu (zoznam poskytne Referát pre ľudské zdroje FaF UK) <https://www.fpharm.uniba.sk/o-fakulte/odborova-organizacia/socialny-fond/> alebo pri inej významnej príležitosti z prostriedkov sociálneho fondu v tom roku, na ktorý pripadne príslušné výročie

1) pri príležitosti životného jubilea:

- 60 rokov veku a ďalších každých 5 rokov vo výške 70,00 €,

2) pri príležitosti pracovného jubilea neprerušenej doby zamestnania na FaF Univerzity Komenského

- 25 rokov a ďalších každých 5 rokov vo výške 100,00 €,

3) darcom krvi za bezplatné darovanie krvi (v dochádzke vyznačiť všeobecnú prekážku):

- každý odber vo výške 20 €

- pri získaní Janského plakety SČK bronzovej, striebornej, zlatej vo výške 20€/plaketu.

8. Doplnkové dôchodkové sporenie (DDS)

Doplnkové dôchodkové sporenie sa realizuje na FaF UK podľa predpisu zákona č.650/2004 Z. z. a článku 23 „Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie resp. poistenie“ tejto KZ.

V Bratislave,

doc. MUDr. Tatiana Stankovičová, CSc.

predseda ZO OZ PŠAV pri FaF UK

prof. PharmDr. Ján Klimas, PhD., MPH

dekan FaF UK

Rozpočet sociálneho fondu FaF UK na rok 2022

Tvorba SF	
zostatok z r.2021	7 018,70
povinný príděl 1%	43 200,00
ďalší príděl 0,25%	10 800,00
iné	
spolu (€)	61 018,70

Použitie SF	
stravovanie	41 500,00
regenerácia pracovnej sily	8 000,00
príspevok na dopravu	500,00
zdravotná starostlivosť	500,00
sociálna výpomoc	3 500,00
ďalšia realizácia soc. politiky zamestnávateľa	2 000,00
príspevok ZO OZ PŠaV pri FaF UK (na kolektívne vyjednávanie, iné služby)	1 620,00
spolu (€)	57,620.00

Predpokladaný zostatok (€) z r. 2022

3 398,70

Rozpočet sociálneho fondu Univerzitetnej lekárne FaF UK na rok 2022

Tvorba SF	
zostatok z r. 2021	10 380,00
povinný prídel 1	3 436,00
ďalší prídel 0,25	859,00
iné	
spolu (€)	14 675,00

Použitie SF	
stravovanie	7 000,00
regenerácia pracovnej sily	1 150,00
príspevok na dopravu	150,00
zdravotná starostlivosť	300,00
sociálna výpomoc	800,00
ďalšia realizácia soc. politiky zamestnávateľa	1 500,00
príspevok ZO OZ PŠaV pri FaF UK (na kolektívne vyjednávanie, iné služby)	129,00
spolu (€)	11 029,00

Predpokladaný zostatok (€) z r. 2022

3 646,00

Rozpočet sociálneho fondu Fakultnej lekárne FaF UK na rok 2022

Tvorba SF	
zostatok z r. 2021	
povinný prídelenie 1%	80,00
ďalší prídelenie 0,25%	20,00
iné	
spolu (€)	100,00

Použitie SF	
stravovanie	25,00
regenerácia pracovnej sily	50,00
príspevok na dopravu	
zdravotná starostlivosť	
sociálna výpomoc	
ďalšia realizácia soc. politiky zamestnávateľa	
príspevok ZO OZ PŠaV pri FaF UK (na kolektívne vyjednávanie, iné služby)	
spolu (€)	75,00

Predpokladaný zostatok (€) z r. 2022 25,00

V Bratislave,

doc. MUDr. Tatiana Stankovičová, CSc.
predseda ZO OZ PŠAV pri FaF UK

prof. PharmDr. Ján Klimas, PhD., MPH
dekan FaF UK

ZO OZ PŠAV pri FaF UK v Bratislave
Odbojárov 10
832 32 Bratislava

Žiadosť o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu

Zamestnanec:

Navrhovateľ:

Pracovisko FaF UK:

Na základe ustanovenia čl. 10 zásad pre tvorbu a použitie prostriedkov sociálneho fondu v rámci prijatej Kolektívnej zmluvy FaF UK v Bratislave na rok 2022-3 žiadam o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu

.....
.....
.....

Príloha:

.....

Dátum:

.....

Podpis
žiadateľa/navrhovateľa

Stanovisko Odborovej organizácie FaF UK:

Dátum:

Podpis:

Referát LZ FaF UK:

Žiadosť o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu **splňa - nespĺňa** podmienky pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu podľa čl. 10 zásad pre tvorbu a použitie prostriedkov sociálneho fondu v rámci prijatej Kolektívnej zmluvy FaF UK v Bratislave na rok 2022-3.

Dátum:

Podpis:

Odporúča poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu vo výške€
Žiadosť / návrh **je - nie je** v súlade s rozpočtom sociálneho fondu na rok 2022.

Dátum:

Podpis:

Stanovisko tajomníka FaF UK:

Súhlasím – nesúhlasím s finančnou operáciou v zmysle zákona o Finančnej kontrole

Dátum:

Podpis:

Rozhodnutie dekana FaF UK:

Dátum:

Podpis:

ZO OZ PŠAV pri FaF UK v Bratislave
Odbojárov 10
832 32 Bratislava

Žiadosť

o poskytnutie príspevku na dopravu do zamestnania a späť zo sociálneho fondu

Žiadateľ:

Trvalé bydlisko:.....

Miesto výkonu práce na UK:

Na základe ustanovenia § 7 ods. 5 zákona č. 152/94 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a zásad pre tvorbu a použitie prostriedkov sociálneho fondu v rámci prijatej Kolektívnej zmluvy FaF UK v Bratislave na rok 2022 žiadam o poskytnutie príspevku na dopravu do zamestnania a späť zo sociálneho fondu.

Príloha: cestovné lístky

Dátum:

.....

za správnosť zodpovedá: podpis žiadateľa

Stanovisko Odborovej organizácie FaF UK:

Dátum:

Podpis:

Referát LZ FaF UK:

Potvrďuje preukázanú výšku vynaložených nákladov na dopravu do zamestnania a späť.

Výška nákladov: €

Dátum:

Podpis:

Podľa Kolektívnej zmluvy FaF UK na rok 2022 článku 10 zásad pre použitie prostriedkov soc. fondu príspevok na dopravu do zamestnania a späť možno poskytnúť zamestnancovi, ktorý má uzatvorený pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas pokiaľ funkčný plat zamestnanca prislúchajúci jeho zaradeniu do platovej triedy a platového stupňa nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci 2 roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí sociálny fond (Z.z. č. 77/2008, § 7, bod 5) a to vo výške 50% preukázaných vynaložených nákladov na dopravu pravidelnou autobusovou alebo železničnou dopravou (okrem MHD) z bydliska mimo Bratislavy v príslušnom mesiaci.

Funkčný plat : € za mesiac 2022 podmienku **spĺňa / nespĺňa**

Príspevok vo výške 50 % nákladov: €

Žiadosť je - nie je v súlade s rozpočtom sociálneho fondu na rok 2022.

Dátum:

Podpis:

Stanovisko tajomníka FaF UK:

Súhlasím – nesúhlasím s finančnou operáciou v zmysle zákona o Finančnej kontrole

Dátum:

Podpis:

Rozhodnutie dekana FaF UK:

Dátum:

Podpis: