

Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre
Univerzitná organizácia OZ PŠaV
pri Slovenskej poľnohospodárskej univerzite v Nitre



Kolektívna zmluva na roky 2019 – 2021



Nitra 2019

Obsah

Kolektívna zmluva

Časť I.

Úvodné ustanovenia 6

Časť II.

Všeobecné ustanovenia 6

Časť III.

Sociálne podmienky zamestnancov 12

Časť IV.

Sociálny fond 17

Časť V.

Záverečné ustanovenia 18

Príloha 1 Zásady využívania finančných zdrojov Sociálneho fondu na SPU v Nitre 20

Kolektívna zmluva

(ďalej „KZ“) uzatvorená dňa 21. 5. 2019 medzi zmluvnými stranami:

Univerzitnou organizáciou OZ PŠaV pri Slovenskej poľnohospodárskej univerzite v Nitre (ďalej UO) so sídlom v Nitre, IČO 36110451, zastúpená

- predsedníčkou Výboru UO OZ PŠaV pri SPU v Nitre
doc. RNDr. Zuzanou Hlaváčovou, CSc.

a

Slovenskou poľnohospodárskou univerzitou v Nitre (ďalej zamestnávateľ, alebo SPU), so sídlom v Nitre, IČO 00397 482, zastúpená:

- rektorkou
doc. Ing. Klaudiou Halászovou, PhD.

a dekanmi fakúlt:

- za Fakultu agrobiológie a potravinových zdrojov
doc. Ing. Petrom Ondrišíkom, PhD.,
- za Fakultu biotechnológie a potravinárstva
prof. Ing. Norbertom Lukáčom, PhD.,
- za Fakultu ekonomiky a manažmentu
Dr.h.c. prof. Dr. Ing. Elenou Horskou,
- za Fakultu záhradníctva a krajinného inžinierstva
prof. Ing. Dušanom Igazom, PhD.,
- za Technickú fakultu
prof. Ing. Romanom Gálikom, PhD.,
- za Fakultu európskych štúdií a regionálneho rozvoja
doc. Ing. Oľgou Roháčikovou, PhD.

(ďalej zamestnávateľ) v rozsahu kompetencií daných platnými právnymi predpismi¹, upravujúcimi vzťahy zamestnávateľa a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na verejných vysokých školách.

¹ zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, zákon 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 kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (ďalej KZVS) uzatvorenej v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Časť I. Úvodné ustanovenia

1. Zmluvné strany uzatvárajú túto KZ s cieľom zabezpečiť sociálny zmier, koncepčný rozvoj SPU vo všetkých oblastiach jej činnosti, ochranu oprávnených záujmov a potrieb zamestnancov, zlepšenie podmienok pri vykonávaní práce vo verejnom záujme pre všetkých zamestnancov SPU bez ohľadu na to, či sú, alebo nie sú odborovo organizovaní.
KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o pracovnej činnosti, dohôd o vykonaní práce a dohôd o brigádnickej práci študentov.
2. Túto KZ možno zmeniť alebo doplniť len na základe kolektívneho vyjednávania medzi UO zastupujúcou všetkých zamestnancov SPU a zamestnávateľom.
3. O návrhu na zmenu sa začne rokovať bez odkladu od podania písomného podnetu jednej zo zmluvných strán. Dohodnutá zmena KZ bude prijatá písomným dodatkom k tejto KZ.
4. KZ bude zverejnená na webovom sídle SPU a zamestnávateľ oboznámi novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru s touto KZ v zmysle § 47 ods. 2 Zákonníka práce (ďalej len ZP). UO sa zaväzuje oboznámiť zamestnancov s KZ formou zverejnenia na internetovej stránke UO.
5. Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Časť II. Všeobecné ustanovenia

Článok 1 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 na svoje rokovania na všetkých úrovniach týkajúcich sa najmä vzniku a zániku pracovno-právnych vzťahov, sociálnych podmienok zamestnancov a prerozdelenia finančných prostriedkov a hospodárskeho výsledku, opatrení na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, základných otázok metodiky odmeňovania, racionalizácie práce, hromadnej úpravy pracovného času, otázok starostlivosti o zamestnancov a pracovných podmienok, zásad rozvoja SPU ako aj o iných opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov.
3. Predseda Výboru odborovej organizácie bude členom vedenia a kolégia rektora a bude prizývaný podľa potreby na iné grémiá rektora SPU, predseda FV bude členom kolégia dekana a bude podľa potreby prizývaný na iné grémiá dekana, predseda DV R SPU bude podľa potreby prizývaný na operatívne porady kvestorky, predsedovia DV pri celouniverzitných pracoviskách na operatívne porady vedúcich celouniverzitných

- pracovník, vedúci odborových úsekov budú prizývaní na pracovné porady vedenia katedier.
4. Zmluvné strany sa budú podľa potreby vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným interným predpisom. Zmluvné strany sa budú navzájom informovať o skúsenostiach v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
 5. V zmysle § 240 ods. 5 ZP bude zamestnávateľ poskytovať pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť UO dve miestnosti s vybavením a bude uhrádzať náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou, vrátane úhrady nákladov na služby spojov a zabezpečí pripojenie počítačov UO do internetu. Zamestnávateľ poskytne UO bezplatne svoje rokovacie miestnosti na konanie členských schôdzí, resp. konferencií a na vzdelávaciu činnosť odborov, na spoločenské podujatia organizované UO v spolupráci so zamestnávateľom, športovú halu na športové podujatia pravidelne organizované UO v spolupráci s Centrom univerzitného športu (ďalej CUŠ), aulu pri príležitosti MDD a Mikuláša.
 6. Zamestnávateľ poskytne odborovým funkcionárom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie v odborovom orgáne v súlade s § 136 ods. 1 ZP, ak výkon tejto činnosti nie je možné vykonať mimo pracovného času, a ak tomu nebránia prevádzkové dôvody zamestnávateľa. Pracovné voľno na výkon funkcie v odborovom orgáne s náhradou mzdy sa dohodlo medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou v rozsahu maximálne 8 hodín mesačne. Zamestnávateľ v súlade s § 137 ods. 1, ods. 5 písm. c, e, h, ďalej v súlade § 138 ods. 1 ZP umožní zúčastňovať sa funkcionárom na školeniach a poradách organizovaných vyššími odborovými orgánmi. Zamestnávateľ nebude vyžadovať refundáciu mzdy pri uvoľnení zamestnancov univerzity, ktorí budú pôsobiť ako výchovní pracovníci v letnej/zimnej škole v prírode pre deti zamestnancov SPU, ktorých organizátorom alebo spoluorganizátorom bude odborová organizácia.
 - 6.1 Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní, ani inak postihovaní (súladi s § 240 ods. 7 ZP).
 - 6.2 Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas 6 mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru, a ktoré by mohli byť motivované ich postojom alebo činnosťou (súladi s § 240 ods. 8 ZP).
 7. Zoznam odborových funkcionárov bude Výbor UO, FV a DV aktualizovať na internetovej stránke do 5 dní od podpísania KZ a vždy do 5 dní od zmeny.
 8. Zmluvné strany sa podľa ZP zaväzujú navzájom si poskytovať potrebné pracovno-právne, sociálno-ekonomické a ďalšie informácie, a to najmä:
 - 8.1 zamestnávateľ minimálne dvakrát za rok (apríl, október) poskytne UO priebežnú informáciu o hospodárení SPU,
 - 8.2 UO bude poskytovať zamestnávateľovi uznesenia svojich členských konferencií, výpisy z uznesení prijatých na zasadnutiach UO, ktoré sa dotýkajú činnosti zamestnávateľa a zásadné programové a koncepčné dokumenty,
 - 8.3 zamestnávateľ jedenkrát ročne poskytne UO štatistický prehľad o stave zamestnancov za príslušný rok, priemerné mzdy na jednotlivých súčiastiach SPU, prehľad o počte novoprijatých zamestnancov a počet ukončených pracovných pomerov. Zamestnávateľ poskytne UO návrhy opatrení, ktoré budú mať zásadný vplyv na pracovné a sociálne podmienky zamestnancov.

- 8.4 Zamestnávateľ poskytne Výboru UO zoznamy zamestnancov, ktorí v danom roku dosiahnu pracovné jubileum 20, 30 a 40 rokov a zoznamy zamestnancov – členov UO, ktorí v danom roku dosiahnu pracovné jubileum 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 a 50 rokov odpracovaných na SPU. Uvedené zoznamy je potrebné zaslať Výboru UO minimálne v mesačnom predstihu.
- 8.5 UO bude informovať Vedenie SPU o počte svojich členov na jednotlivých FO a DO v mesiacoch apríl a október.
9. Právo zamestnancov na pravidelné informácie o činnosti zamestnávateľa a zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom činnosti zamestnávateľa (čl. 4 Základných zásad ZP) sa bude realizovať najmä prostredníctvom konferencií a členských schôdzí fakultných a dielenských odborových organizácií. Zamestnávateľ sa zaväzuje, na požiadanie UO, na týchto zhromaždeniach poskytnúť príslušné informácie a vysvetlenia.
10. Komunikovanie medzi UO a zamestnávateľom sa bude realizovať predovšetkým osobnými kontaktmi, formou podnetných návrhov zo strany zamestnancov, osobným alebo písomným kontaktom, prostredníctvom členskej schôdze alebo konferencie. Zmluvné strany pri písomnej komunikácii si zašlú stanovisko (vyrozmene) najneskôr do 30-tich kalendárnych dní.
11. Členské schôdze a konferencie budú fakultné a dielenské odborové organizácie pripravovať tak, aby nenarušovali vzdelávací a pracovný proces na SPU. Účasť na členských schôdzach a konferenciách umožní zamestnávateľ zamestnancom najviac v rozsahu 4 hodín v priebehu kalendárneho roka.

Článok 2

Prerokovanie s odborovým orgánom – zabezpečenie zamestnanosti

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou**, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) b) c), zamestnávateľ vyplatí odstupné v súlade so ZP a platnou KZVS na príslušný kalendárny rok odstupné najmenej v sume:
- jedennásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.
2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **dohodou**, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) b) c), vyplatí zamestnávateľ podľa platného ZP a platnej KZVS na príslušný kalendárny rok odstupné najmenej v sume:
- dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky,
 - trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,

- šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **dohodou**, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) b) c) ZP, môže zamestnávateľ vyplatiť odmenu až do výšky dvoch funkčných platov nad rámec ustanovený v tejto KZ.

3. Zamestnávateľ a UO môžu požiadať v zmysle platnej legislatívy, ktorá upravuje realizáciu organizácie účasti zamestnancov na príprave, uplatňovaní a kontrole dodržiavania pracovnoprávných predpisov, o vykonanie kontroly dodržiavania všeobecne záväzných interných mzdových a pracovnoprávných predpisov a kontrolu dodržiavania tejto KZ príslušný orgán štátnej správy.
4. Ak zamestnávateľ zavádza, mení alebo dopĺňa kontrolný mechanizmus a vykonáva ďalšie činnosti uvedené v § 13 ods. 4 ZP, je povinný prerokovať s UO rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.
5. Za opatrenia voči zamestnancom, ktoré je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s UO, sa považujú ustanovenia podľa § 73 a § 237 ZP. Zamestnávateľ poskytne UO potrebné informácie a doklady minimálne 5 pracovných dní vopred.
6. Ak u zamestnanca dôjde ku zmene pracovnej schopnosti v dôsledku výkonu práce alebo v dôsledku následkov nehody zavinenej zamestnávateľom, alebo nedôslednosťou zabezpečenia ochrany zamestnanca zamestnávateľom, je zamestnávateľ povinný tomuto zamestnancovi účinne pomáhať pri zabezpečení ďalšieho pracovného uplatnenia.
7. Ak je podľa príslušných ustanovení ZP stanovená zamestnávateľovi povinnosť prerokovať materiály s UO, poskytne tieto materiály na prerokovanie UO v primeranom predstihu a v rámci svojich možností bude prihliadať na jeho stanovisko.
8. Na výkon prác súvisiacich s riešením projektov spolufinancovaných alebo úplne financovaných zo štrukturálnych fondov, zo zdrojov EÚ, zo štátneho rozpočtu, prípadne z iných mimorezortných prostriedkov môže zamestnávateľ uzatvoriť, predĺžiť alebo opätovne dohodnúť so zamestnancom (s vysokoškolským učiteľom, tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja alebo zamestnancom) pracovný pomer na dobu určitú presahujúcu 2 roky počas doby trvania príslušného projektu až do jeho ukončenia.
9. Zmluvné strany sa v súlade s § 48 ods. 4 písm. d) ZP dohodli, že zamestnávateľ môže uzatvoriť, predĺžiť alebo opätovne dohodnúť so zamestnancom pracovný pomer na dobu určitú presahujúcu 2 roky na výkon týchto pracovných činností s prevahou fyzickej práce: a to kurič, informátor.

Článok 3

Platy a odmeňovanie za prácu

1. Zamestnávateľ bude odmeňovanie za prácu realizovať v súlade s ustanoveniami 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 (ďalej zákon č. 553/2003 Z. z.), zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ďalej podľa ustanovení dohodnutých v KZVS, v tejto KZ a v súlade s Platovým poriadkom SPU.

2. SPU bude spolupracovať s UO OZ pri vypracovaní a novelizácii Platového poriadku SPU.
3. Zmluvné strany budú pri realizácii zásad odmeňovania za prácu rešpektovať závery rokovania Hospodárskej a sociálnej rady SR a vykonávacie predpisy k nim platné pre obdobie platnosti tejto KZ.
4. UO bude súčinná pri vykonávaní kontroly zaradenia zamestnancov do platových tried v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. a v súlade s Nariadením vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a doplnení v znení neskorších predpisov.
5. V rámci prideleného objemu dotácie zo štátneho rozpočtu a vlastných prostriedkov na úrovni jednotlivých súčastí SPU zamestnávateľ zabezpečí, aby príjem zamestnanca príslušnej súčasti SPU za výkon jeho práce na SPU bol primeraný možnostiam obidvoch finančných zdrojov príslušnej súčasti SPU a kvalite práce zamestnanca.
6. V odôvodnených a dokladovaných prípadoch výkonu práce 50 % nečerpaných mzdových prostriedkov, ktoré vzniknú z dôvodov § 141 ZP (od 11. dňa PN, pracovného voľna bez náhrady mzdy, dlhodobých pracovných ciest v zahraničí), zostáva na základnom pracovisku fakúlt SPU a vedúci pracoviska môže navrhnúť, aby boli vyplatené ako mimoriadne odmeny, najviac štyrikrát ročne tým zamestnancom, ktorí reálne vykonávali z dôvodu zastupovania prácu nad rámec svojich vlastných pracovných povinností.

Zvyšnú časť – 50 % takto získaných mzdových prostriedkov využijú príslušné fakulty. Na celouniverzitných pracoviskách 100 % pridelených a nevyčerpaných mzdových prostriedkov zostáva na základnom pracovisku a vedúci pracoviska môže navrhnúť, aby boli vyplatené ako mimoriadne odmeny najviac štyrikrát ročne tým zamestnancom, ktorí reálne vykonávali prácu navyše.
7. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí príplatok, ak sú splnené podmienky ustanovenia § 11 zákona č. 553/2003 Z. z. a Platového poriadku SPU nasledovne: v 3. kategórii 11,8 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf, v 2. kategórii (v prípade nižšej intenzity pôsobenia chemických, karcinogénnych, mutagénnych, fyzikálnych faktorov a prachu ako v 3. a 4. kategórii príplatok) 7,4 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
8. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pracujúcim vo viaczmennej prevádzke príplatok za zmenu pevnou sumou: v dvojjzmennej prevádzke 20 €, v trojjzmennej a nepretržitej prevádzke 30 € mesačne.
9. Za nariadenú prácu nadčas prináleží zamestnancovi príplatok podľa príslušných ustanovení zákona č. 553/2003 Z. z. a Platového poriadku SPU.
10. Pri dodatočnom pridelení neúčelových dotačných finančných prostriedkov bude zamestnávateľ informovať UO o ich výške a metodike delenia, s výnimkou účelovo pridelených prostriedkov.
11. Zamestnávateľ bude zasielať plat na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu, raz mesačne, najneskôr v 15. deň nasledujúceho mesiaca.
12. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku odmenu nasledovne: do výšky 100 % funkčného platu, ak jeho pracovný pomer so zamestnávateľom v danom roku dosiahne najmenej 20 rokov; do výšky 80 % funkčného platu, ak jeho pracovný pomer so zamestnávateľom v danom roku dosiahne najmenej

15 rokov; do výšky 60 % funkčného platu, ak jeho pracovný pomer so zamestnávateľom v danom roku dosiahne najmenej 10 rokov; do výšky 40 % funkčného platu, ak jeho pracovný pomer so zamestnávateľom v danom roku dosiahne najmenej 5 rokov a zamestnancovi pracujúcemu v trvalom pracovnom pomere od 1 do 5 rokov odmenu do výšky 50 €. Odmena sa vypláca iba z hlavného pracovného pomeru.

Podmienkou pre vyplatenie tejto odmeny je, že zamestnanec v poslednom roku neporušil Pracovný poriadok SPU.

13. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné vo výške dvoch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

Článok 4

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

V tejto oblasti sa dbá na dodržiavanie platných zákonov: zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Právna úprava posilňuje systémovú komplexnosť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

V zákone o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP) sa implementujú tie časti ustanovení Smernice Rady EHS č. 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré odporučilo upraviť generálne riaditeľstvo Európskej komisie pre zamestnanosť a sociálne veci, aj so zreteľom na príslušné rozhodnutia Európskeho súdneho dvora. V záujme zlepšenia starostlivosti v oblasti BOZP sú konkretizované vhodné nástroje na jej dosiahnutie. Za plnenie úloh v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajú vedúci zamestnanci na všetkých stupňoch riadenia v rozsahu svojich kompetencií.

1. Zamestnávateľ bude sústavne vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu v rozsahu stanovenom príslušnými záväznými právnymi predpismi a ďalšími súvisiacimi a vykonávacími predpismi.
2. Zamestnávateľ v spolupráci s UO zabezpečí aktívnu účasť zamestnancov na riešení všetkých otázok týkajúcich sa BOZP.
3. Zamestnávateľ v spolupráci s UO vykoná v súlade s platnými predpismi kontrolu stavu BOZP v organizácii najmenej jedenkrát za rok na všetkých pracoviskách.
4. Vedúci katedier a ďalších pracovísk vykonajú školenie svojich pracovníkov jedenkrát za rok o BOZP a PO. Organizačne im budú nápomocní pri zabezpečovaní tejto povinnosti vedúci odborových úsekov. Zápisnice s popisom tém a podpismi školených pracovníkov zašlú dvojmo bezpečnostnému technikovi SPU do konca kalendárneho roka.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje realizovať systém školení a pravidelné preverovanie poznatkov zamestnancov (i novoprijatých) z noriem BOZP a ochrany pred požiarom (OPP) a ich dodržiavania.

6. Zamestnávateľ bude v spolupráci s UO a pracovnou zdravotnou službou pravidelne hodnotiť stav rizikových prác a stupeň rizikovosti, vykonávať kontroly.
7. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zabezpečí ochranné pracovné prostriedky a ich používanie bude v spolupráci s UO a zástupcami zamestnancov pravidelne kontrolovať v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z., § 6 všeobecnej povinnosti zamestnávateľa a bod 1j a 3a s odvolaním na Nariadenie vlády SR č. 395/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov. Zodpovední riešitelia výskumných, resp. grantových úloh sú taktiež povinní zahrnúť do kalkulácie bežných výdavkov nákup osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej OOPP) v potrebnej štruktúre a množstve, pokiaľ to vyžaduje charakter prác spojených s riešením výskumnej úlohy.
8. Vedúci odborových úsekov v spolupráci s vedúcimi zamestnancami základných pracovísk budú vykonávať kontroly dodržiavania pracovnej doby a pracovnej disciplíny, účinnej ochrany a hospodárneho využívania majetku univerzity.
9. Fakulty a celouniverzitné pracoviská podľa možnosti vyčlenia z prideleného rozpočtu objem finančných prostriedkov na nákup OOPP. Výšku pridelených finančných prostriedkov a ich použitie na tento účel kontrolujú tajomníci fakúlt v spolupráci so zástupcami zamestnancov fakultného, resp. dielenského výboru.
10. Zamestnávateľ v súčinnosti s UO v zmysle § 9 písm. b, zákona č.124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov zabezpečí účinnú ochranu zdravia pracovníkov nefajčiarov a kontrolu zákazu fajčenia v priestoroch zamestnávateľa.
11. Zamestnávateľ uhradí lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci na účel posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa § 30e zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Časť III.

Sociálne podmienky zamestnancov

Na účely sociálnej starostlivosti, regenerácie pracovnej sily, kultúrnej a športovej starostlivosti o zamestnancov, budú využívané finančné prostriedky sociálneho fondu podľa pravidiel dohodnutých medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu sú v Prílohe 1 a sú súčasťou tejto KZ.

Článok 5

Pracovné podmienky

1. Fond pracovného času na SPU pre všetkých zamestnancov v jednozmennej prevádzke podľa KZ vyššieho stupňa je 37 a ½ hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojjzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

2. Zamestnávateľ môže v zmysle § 87 ZP dohodnúť s nepedagogickým zamestnancom zabezpečujúcim výkon prác na projekte financovanom z prostriedkov Európskej únie nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas na jednotlivé týždne na obdobie trvania projektu. Pri vzniku pracovného pomeru bude postupovať v súlade s § 50 ZP (práce iného druhu) a priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca nepresiahne fond pracovného času uvedeného v bode 1. tohto článku.
3. Pracovná doba pre neučiteľských zamestnancov je v čase od 7,30 h do 15,30 h, vrátane pracovnej prestávky na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Dlhodobú zmenu pracovnej doby u neučiteľských zamestnancov povoľuje v odôvodnených prípadoch rektor, na základe písomnej žiadosti zamestnanca odsúhlasenej zodpovednými nadriadenými zamestnancami. Prerušenie výkonu práce spojené s opustením pracoviska musí byť v súlade s Pracovným poriadkom SPU.
4. Pedagogickí zamestnanci sú povinní zdržiavať sa na pracovisku od 9,00 h do 14,00 h. V ostatnom pracovnom čase pôsobia podľa požiadaviek pedagogickej a vedeckovýskumnej práce so súhlasom vedúceho pracoviska, pričom musia dodržiavať dĺžku ustanoveného týždenného pracovného času vrátane výkonu práce v sobotu v zmysle schváleného rozvrhu. Pracoviskom sú vzdelávacie a vedeckovýskumné zariadenia SPU. Uplatňovanie náhradného voľna sa realizuje v zmysle ZP (§ 97). Prerušenie výkonu práce spojené s opustením pracoviska musí byť v súlade s Pracovným poriadkom SPU.
5. Prácu nad ustanovený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (**práca nadčas**), prácu v sobotu (okrem výučby podľa rozvrhu na príslušný akademický rok) alebo v nedeľu môže zamestnancovi vo výnimočných prípadoch písomne nariadiť priamy vedúci zamestnanec. V príkaze na nariadenie práce nadčas musí byť uvedená požadovaná práca, rozsah hodín, miesto a čas výkonu práce nadčas. Evidenciu odpracovaných hodín nadčas, alebo prácu v sobotu alebo v nedeľu, je povinný priamy nadriadený vykázat' na príslušných tlačivách a odovzdať Útvaru mzdovej učtárne R SPU najneskôr v prvý pracovný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
6. Zamestnávateľ v súčinnosti s UO bude prísne dbať na vytváranie podmienok zdravotne a hygienicky nezávadnej práce, na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia. Zamestnancovi poskytne nutné ochranné prostriedky, odev a obuv špecifické pre príslušné pracovisko, taktiež poskytne potreby na ich udržiavanie.
7. Ak zamestnávateľ nedokáže v zmysle ZP a zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov zabezpečiť na pracovisku pre zamestnancov optimálne podmienky v prípade vzniknutých prekážok v práci, umožní vedúcim zamestnancom pracovisk prispôbiť pracovnú dobu na čas nevyhnutný na odstránenie alebo pominutie príčin.
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí v III. kategórii dodatkovú dovolenku v zmysle § 106 ZP (5 pracovných dní).
9. Pri určovaní nástupu zamestnancov na dovolenku, zamestnávateľ umožní v odôvodnených prípadoch zmenu plánovaných termínov nástupu na dovolenku, s prihliadnutím na prevádzkové potreby pracoviska. Zamestnanec je povinný, ak tomu nebránia prekážky, ktoré zamestnanec nevedel predvídať, vyčerpať dovolenku príslušného kalendárneho roka do posledného dňa hromadnej celouniverzitetnej dovolenky uvedenej v ods.11.

10. Zamestnávateľ predlžuje všetkým zamestnancom základnú výmeru dovolenky o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 a 2 ZP v zmysle platnej KZVS.
11. Zmluvné strany sa dohodli na tom, aby si zamestnanci čerpali dovolenku v súlade so ZP a plánom čerpania dovoleniek, najmä, aby počas letného obdobia od 15. 6. do 15. 9. vyčerpali pedagogickí zamestnanci minimálne 20 dní a nepedagogickí zamestnanci minimálne 10 dní dovolenky. V období od 23. do 31. decembra kalendárneho roka a od 1. do 6. januára kalendárneho roka, všetci zamestnanci, s výnimkou zamestnancov zabezpečujúcich nevyhnutnú prevádzku školy, budú čerpať hromadnú celouniverzitnú dovolenku. Ostatné dni v prvej dekáde januára aktuálneho kalendárneho roka môžu zmluvné strany dohodnúť dodatočne.

Článok 6

Zdravotnícka a sociálna starostlivosť

1. Pred prvým nástupom zamestnanca do pracovného pomeru v danom roku, ak sa na výkon práce podľa § 41 ZP vyžaduje zdravotná alebo psychická spôsobilosť, bude zamestnávateľ od zamestnanca požadovať absolvovanie vstupnej lekárskej prehliadky.
2. Zamestnanci rizikových pracovísk sú povinní pravidelne sa podrobiť lekárskej prehliadke zameranej na spôsobilosť vykonávania pracovných povinností, na ktoré ich vyšle zamestnávateľ.
3. Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v pracovnom pomere vyplatí zamestnávateľ náhradu príjmu od prvého do desiateho dňa vo výške 75 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu (ods. 2 § 8 zákona 462/2006 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).
4. V odôvodnených prípadoch po vyčerpaní dovolenky zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho písomnú žiadosť pracovné voľno bez náhrady mzdy podľa § 141 ZP, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
5. Zmluvné strany spoločne vyvinú iniciatívu a podporia aktivity zamerané na riešenie nepriaznivej bytovej situácie zamestnancov (prednostne mladých zamestnancov).
6. Zamestnávateľ po dohode s UO v opodstatnených, mimoriadne závažných a naliehavých prípadoch finančnej a sociálnej tiesne poskytne zamestnancovi finančnú výpomoc z prostriedkov SF v súlade s Prílohou 1 (čl. 4 Poskytovanie sociálnej výpomoci).
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého mesačný funkčný plat je na úrovni aktuálne stanovenej minimálnej mzdy (prepočet na 100 % pracovný úväzok fondu pracovného času, odpracovaný celý kalendárny rok) zo SF príspevok na dopravu do zamestnania a späť verejnou dopravou vo výške 33 € za príslušný kalendárny rok. Príspevok bude vyplatený v novembrovom výplatnom termíne. V prípade, že zamestnanec pracuje na kratší ako ustanovený pracovný čas, alebo pracovný pomer uzatvoril v priebehu roka, vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi alikvotnú časť tohto príspevku.
8. Držitelia Jánskeho plakety budú uprednostnení pri uplatňovaní ich požiadaviek a nárokov vyplývajúcich z KZ v oblasti sociálnej a rekreačnej starostlivosti. Darcom krvi zamestnávateľ poskytne jeden deň plateného voľna v deň odberu. Zamestnanec dokladuje účasť na odbere potvrdením príslušnej transfúznej stanice.

9. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v prvý deň školského roka jednému z rodičov sprevádzajúceho dieťa na prvom stupni ZŠ.
10. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi vykonávajúcemu rizikové práce zaradené do 3. kategórie rizikových prác na SPU príspevok vo výške 2 % vymeriavacieho základu zamestnanca, minimálne 20,00 €, a to od prvého dňa výkonu práce, v súlade so zákonom č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov. Ostatným zamestnancom s plným pracovným úväzkom, ktorí majú podpísanú účastnícku zmluvu na doplnkové dôchodkové sporenie, prispieva sumou 20,00 €. Nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vzniká zamestnancovi po ukončení skúšobnej doby. V prípade nižšieho pracovného úväzku ako je 100 %, bude vyplatená alikvotná časť príspevku. Výška príspevku sa každoročne prehodnotí.
11. Pri uzatváraní nových zmlúv o doplnkovom dôchodkovom sporení bude minimálny príspevok zamestnanca vo výške 5 €.

Článok 7

Rekreačná starostlivosť

UO zabezpečí v spolupráci so zamestnávateľom možnosti rekreácie v dovolenkovom období. Výber účastníkov rekreácie a výška príspevku zo SF sa riadi podľa zásad, ktoré tvoria súčasť tejto KZ. Pri poskytovaní príspevku zamestnávateľa na rekreáciu podľa § 152a ZP sa postupuje v zmysle Smernice č. 1/2019 o poskytovaní príspevku na rekreáciu zamestnancom SPU.

Článok 8

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre zamestnancov v zmysle ZP s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie hlavné jedlo (§ 152 ZP).
2. UO bude prostredníctvom stravovacej komisie vykonávať priebežne, najmenej raz za štvrt'rok, kontrolu dodržiavania nárokov zamestnanca, kvality, hygieny a množstva poskytovanej stravy v zmysle zmluvy o poskytovaní stravovacích služieb a v súlade s § 152 ZP a KZ. V prípade ich porušenia bude informovať zamestnávateľa (predsedu stravovacej komisie), ktorý prijme opatrenia vo vzťahu k prevádzkovateľovi stravovacieho zariadenia.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom SPU v stravovacích zariadeniach, s ktorými uzatvoril zmluvu o poskytovaní stravovacích služieb, príspevok zo sociálneho fondu na jedno hlavné jedlo denne vo výške 0,45 €. Tento príspevok bude hrađený zo SF po dohode s UO.
4. Zamestnávateľ umožní, ak nie sú prevádzkové prekážky, aby zamestnanci pri významných životných a pracovných jubileách využívali priestory v študentských domovoch podľa platného cenníka. Zamestnanec je povinný dodržiavať normy a hygienické nariadenia v študentskom domove.

5. Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch umožní zamestnancom pri nariadení diéty (dokladované lekárom – špecialistom) stravovanie (formou stravných kupónov) v zariadeniach iného zamestnávateľa s príspevkom zo SF zodpovedajúcim výške príspevku ostatných zamestnancov. Zamestnanec je povinný po uplynutí 12 mesiacov každý rok k 31. 3. predložiť potvrdenie na Útvar personalistiky SPU, že jeho zdravotné problémy pretrvávajú. Nové žiadosti sa predkladajú na Útvar personalistiky. Pokiaľ ide o chronické ochorenie, opakované potvrdenie o pretrvávajúcich problémoch stačí dokladovať formou čestného vyhlásenia zamestnanca. Ak má zamestnávateľ pochybnosti o skutočnostiach uvedených v čestnom prehlásení, písomne požiada zamestnanca o predloženie opakovaného lekárskeho potvrdenia.
6. Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch umožní zamestnancom, ktorí majú miesto pracoviska vzdialené od hlavnej budovy SPU, stravovanie v zariadeniach iného zamestnávateľa s príspevkom zo SF zodpovedajúcim výške príspevku ostatným zamestnancom. V ojedinelých a zreteľa hodných okolnostiach môžu byť týmto zamestnancom poskytnuté stravné kupóny.

Článok 9

Oblasť kultúry a športovej činnosti

1. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli zamestnancom každoročne poskytnúť zo SF finančný príspevok na regeneráciu pracovnej sily, na kultúrne a športové vyžitie.
2. Zamestnávateľ a UO v spolupráci s CUŠ zabezpečia bezplatnú regeneráciu pracovnej sily zamestnancov v športových zariadeniach SPU v rozsahu 2 hodiny plaváreň, 2 hodiny veľká telocvičňa (futbal, futsal, florbal a pod.), 2 hodiny malá telocvičňa (cvičenie) týždenne vo vopred dohodnutých termínoch a posilňovňa v určenom čase otváracích hodín pre verejnosť, ak tomu nebudú brániť prevádzkové dôvody. Zamestnávateľ taktiež poskytne športovú halu a ďalšie potrebné priestory na športové podujatia organizované UO a CUŠ, ako sú športové podujatia SPU, fakúlt a ostatných súčastí SPU, predvianočný futsalový turnaj, volejbalový turnaj, basketbalový turnaj a ďalšie na základe požiadavky UO. Zamestnávateľ podľa svojich možností bezplatne poskytne priestor na uskladnenie a výdaj športového výstroja UO.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas v počte 1 deň na športový deň SPU s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu. Zároveň zamestnávateľ poskytne ďalší 1 deň s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť zamestnanca na športových, kultúrnych alebo iných spoločenských podujatiach organizovaných alebo spoluorganizovaných univerzitou, fakultou a UO.

Článok 10

Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov

1. Zamestnávateľ vytvorí podmienky pre systematické prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, ak súvisí s výkonom práce zamestnanca.
2. Zamestnávateľ podporí zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov využívaním stáží, študijných pobytov doma i v zahraničí, účasti na školeniach, kurzoch a prehlbovanie jazykových znalostí, pokiaľ je to v záujme zamestnávateľa.

3. Pri zvyšovaní kvalifikácie zamestnanca štúdiom na strednej alebo vysokej škole, resp. externým doktorandským štúdiom v súlade s ods. 1 čl. 10 tejto KZ, pri ktorom si zamestnanec požaduje pracovné voľno a náhradu mzdy v zmysle § 140 ZP, musí byť so zamestnancom uzavretá dohoda o vzájomných právach a povinnostiach, ak sú v súlade so záujmami a potrebami zamestnávateľa. Dohodu v súlade s § 155 ZP uzatvára za SPU rektor po predchádzajúcom súhlasnom vyjadrení priameho nadriadeného zamestnanca.

Článok 11

Postup pri vybavovaní sťažností zamestnancov

Písomné sťažnosti zamestnancov adresované odborovej organizácii týkajúce sa pracovnoprávných nárokov, budú prerokované bez zbytočného odkladu na úrovni fakúlt a celouniverzitných pracovísk za účasti predsedov fakultných a dielenských organizácií alebo nimi poverených členov výboru. V prípade, že si sťažnosť vyžaduje náročnejšie šetrenie, o sťažnosti bude rozhodnuté do 30 kalendárnych dní, ak ani v tomto termíne nie je možné o sťažnosti rozhodnúť, sťažovateľ sa o tejto skutočnosti upovedomí a lehota na rozhodnutie sa predĺži o ďalších 30 kalendárnych dní.

Časť IV. Sociálny fond

1. Sociálny fond na SPU sa tvorí a čerpá v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej zákon o SF) a KZVS pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme povinným prídelenom vo výške 1 % a ďalším prídelenom 0,2 % zo súhrnu hrubých plátov, zúčtovaných na výplatu za kalendárny rok. Prídelenie sa bude realizovať jedenkrát mesačne v súlade so zákonom o SF a s KZVS na príslušný rok.
Rekapituláciu vyplatených príspevkov zo SF písomne odovzdá poverený zamestnanec UO na Útvar mzdovej účtárne najneskôr do 25. dňa v bežnom mesiaci.
2. Ďalšími zdrojmi SF môžu byť dary, dotácie, príspevky z podnikateľskej činnosti a nevyčerpaný zostatok z predchádzajúceho kalendárneho roku.
3. Fond je určený na realizáciu sociálnej politiky SPU, na zabezpečovanie sociálnych potrieb zamestnancov SPU, na podporu vzdelávacej, kultúrnej, športovej činnosti a na regeneráciu pracovnej sily.
4. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy a finančné prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa, kde sa prevádzajú do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu miezd najneskôr však do konca kalendárneho mesiaca.
5. Povinný i ďalší prídelenie do SF má charakter bežných neinvestičných výdavkov.
6. Zamestnávateľ vykoná zúčtovanie prostriedkov SF za bežný rok najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok SF sa prevádza do nasledujúceho roka.

7. V súlade s § 7 ods. 3 zákona o SF a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov SPU vyčlení z prostriedkov sociálneho fondu 0,04 % zo základu podľa § 4 ods. 1 citovaného zákona na pokrytie nákladov UO, ktoré vzniknú v súvislosti so spracovaním analýz, expertíz alebo iných služieb potrebných pre realizáciu a prípravu kolektívneho vyjednávania medzi UO a zamestnávateľom. Ak sa prostriedky fondu dohodnuté v KZ na účely uvedené vyššie v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom kalendárnom roku.
8. Zamestnávateľ a UO rozhodujú o spravovaní prostriedkov SF v súlade s Prílohou 1, ktorá tvorí súčasť tejto KZ.
9. O príspevok zo SF pre zamestnanca môže požiadať priamo zamestnanec, zamestnávateľ alebo UO. Finančné prostriedky fondu sa môžu čerpať iba po súhlase oboch zmluvných strán, pričom tento musí byť písomný.
10. Z fondu sa poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie nad rámec všeobecne záväzných predpisov (§ 152 ZP) vo výške minimálne 30 % z povinného prídeltu fondu. Výška príspevku na jedno jedlo je určená v časti III. čl. 8, ods. 3, 5 a 6.
11. Maximálne 10 % povinného prídeltu fondu sa použije na sociálnu výpomoc zamestnancom, ktorá sa poskytne v zmysle schválených zásad (čl. 4 Prílohy 1).
12. Z fondu sa môže poskytnúť príspevok na regeneráciu pracovnej sily, vzdelávacie, športové a kultúrne podujatia organizované UO a zamestnávateľom. Výška príspevku sa stanovuje v sume 1 € na zamestnanca príslušného pracoviska jedenkrát ročne.
13. Pri priebežnom vyhodnotení čerpania SF v bežnom kalendárnom roku bude dohodnuté s Vedením SPU použitie jeho zostatku.
14. Vedenie SPU bude zasielať prehľad o aktuálnom stave a o čerpaní SF Výboru UO ku dňom 28. 2. a 30. 9. aktuálneho roka.

Časť V. Záverečné ustanovenia

1. O zmene alebo o doplnení KZ sa bude vyjednávať na základe písomného návrhu ktorejkoľvek zmluvnej strany, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov upravených v tejto KZ, a to v rozsahu, v akom sa ich dotknú. Pokiaľ nové alebo novelizované právne predpisy umožnia dojednať aj záväzky, ktoré právny poriadok v čase uzatvárania KZ neumožňoval, bude sa vyjednávať o zmene, t. j. o doplnení KZ.
2. Plnenie KZ sa bude kontrolovať priebežne počas doby jej platnosti, najmenej jedenkrát ročne.
3. Rokovanie o uzavretí KZ na ďalšie obdobie pred ukončením platnosti tejto KZ sa začne najneskôr do 1. 12. 2021 s tým, že do tohto termínu sa medzi zmluvnými stranami upresní postup kolektívneho vyjednávania. Ak sa nedohodne inak, UO predloží zamestnávateľovi návrh na uzavretie KZ najneskôr do 31. 1. 2022.
4. KZ sa uzatvára na dobu troch rokov s účinnosťou od 1. júna 2019 a platí do nadobudnutia účinnosti novej KZ. Za zverejnenie v Centrálnom registri zmlúv a na webovom sídle SPU zodpovedá zamestnávateľ.

5. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasili s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

Nitra 21. 5. 2019

.....
doc. Ing. K. Halászová, PhD.
rektorka SPU v Nitre

.....
doc. RNDr. Z. Hlaváčová, CSc.
predsedníčka UO OZ PŠaV pri SPU v Nitre

.....
doc. Ing. P. Ondrišík, PhD.
dekan FAPZ

.....
prof. Ing. R. Gálik, PhD.
dekan TF

.....
Dr.h.c. prof. Dr. Ing. E. Horská
dekanka FEM

.....
prof. Ing. D. Igaz, PhD.
dekan FZKI

.....
prof. Ing. N. Lukáč, PhD.
dekan FBP

.....
doc. Ing. O. Roháčiková, PhD.
dekanka FEŠRR

Zásady využívania finančných zdrojov Sociálneho fondu na SPU v Nitre

Článok 1

Úvodné ustanovenie

Maximálna výška príspevku zo SF na jednotlivé podujatie je 33 €, iba v prípade relaxačno-liečebného pobytu môže individuálny príspevok prekročiť uvedenú sumu. Výška individuálneho príspevku na relaxačno-liečebný pobyt bude každoročne dohodnutá.

Článok 2

Výber účastníkov a poskytovanie príspevkov na rekreáciu a regeneráciu pracovnej sily zamestnancom SPU

1. Úkony spojené s organizačným zabezpečením domácej a zahraničnej rekreácie a regeneráciou pracovnej sily bude zabezpečovať odborová organizácia, v spolupráci so zamestnávateľom.
2. Domáca a zahraničná rekreácia bude pridelená prednostne zamestnancom, ktorí sa nezúčastnili na domácej a zahraničnej rekreácii v minulom roku.
3. Príspevok zo SF sa bude realizovať nasledovne:
 - zamestnanec SPU 40 % z ceny pobytu,
 - nezaopatrené dieťa zamestnanca 10 % z ceny pobytu,
 - invalidný rodinný príslušník 10 % z ceny pobytu.
4. Rámcový postup pre spracovanie poradovníkov a pridelovanie počtu miest:
 - 4.1. odborové úseky podľa počtu prihlásených a podľa zásad obsiahnutých v čl. 2 bod 1 vypracujú zoznam záujemcov so záväznými prihláškami, ktorý odovzdajú príslušnému fakultnému alebo dielenskému výboru,
 - 4.2. výbory FO a DO spracujú a schvália na základe prehľadu o účasti na rekreáciách v predchádzajúcich rokoch poradie prihlásených záujemcov a odovzdajú ho v určenom termíne na zasadnutie Výboru UO,
 - 4.3. rekreačná komisia UO návrhy výborov FO a DO prerokuje a odporučí na schválenie Výboru UO.
5. Spracované zásady výberu účastníkov rekreácií sú záväzné pre všetky pracoviská, odborové úseky, výbory FO a DO.
6. Ak zamestnanec zruší rekreáciu, je povinný zaplatiť storno poplatky požadované poskytovateľom rekreácie.

Článok 3

Kultúrne a športové podujatia

1. Príspevok zo SF na kultúrne podujatia (divadelné predstavenie a. p.) a športové podujatia sa bude poskytovať iba zamestnancovi vo výške 40 % z ceny podujatia.
2. Príspevok zo SF na zájazdy organizované prostredníctvom UO sa bude poskytovať nasledovne:
 - zamestnanec SPU 40 % z ceny zájazdu,
 - nezaopatrené dieťa zamestnanca 10 % z ceny zájazdu,
 - invalidný rodinný príslušník 10 % z ceny zájazdu.
3. Príspevok podľa bodu 12 časti IV tejto KZ je 1 € na zamestnanca jedenkrát ročne.

Článok 4

Poskytovanie sociálnej výpomoci

1. Zamestnancom možno v mimoriadne závažných prípadoch, keď sa nie vlastným zavinením dostanú do finančnej tiesne, poskytnúť jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc. Maximálna výška výpomoci môže byť 500 €.
2. Jednorazová sociálna výpomoc sa môže poskytnúť:
 - 2.1 zamestnancom na odstránenie následkov škôd spôsobených živelnou pohromou (povodeň, požiar, zemetrasenie a pod.). O jej výške rozhoduje zamestnávateľ a odborová organizácia. Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody, potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody, fotokópiu listu vlastníctva nehnuteľnosti alebo fotokópiu nájomnej zmluvy, potvrdenie príslušného orgánu miestnej samosprávy o vzniku udalosti;
 - 2.2 pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca (manžel, manželka, deti, ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, alebo ak sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka, ak žijú v spoločnej domácnosti);
 - 2.3 pri úmrtí zamestnanca sa príspevok vyplatí v poslednej výplate zomrelého;
 - 2.4 v iných mimoriadne závažných prípadoch (lúpež, vlámanie, mimoriadne ťažká finančná situácia v rodine a pod.) alebo v iných odôvodnených prípadoch.
4. Sociálna výpomoc sa poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnanca, zamestnávateľa alebo odborového úseku a odporúčania Vedenia SPU a Výboru UO.
5. Žiadosti je potrebné doručiť na sekretariát kvestorky SPU. Žiadosti posúdi komisia v zložení: kvestorka SPU, predseda UO, predseda FO alebo DO, vedúca Útvaru mzdovej učtárne a priamy nadriadený žiadateľa. Nekompletné žiadosti nebudú zmluvnými stranami akceptované.
6. Pri rozhodovaní o priznaní sociálnej výpomoci sa bude vychádzať z komplexného posúdenia sociálnych a majetkových pomerov rodiny žiadateľa, príčin vzniknutej situácie, zohľadnenia zárobkových možností partnera žiadateľa, počtu nezaopatrených detí a odpracovaných rokov na SPU. Osoba, ktorej sa sociálna výpomoc poskytuje, musí byť zamestnancom SPU minimálne 2 roky.

Článok 5

Dary pri pracovných jubileách a iných príležitostiach

1. Z prostriedkov SF sa budú zamestnancom pracujúcim na ustanovený pracovný čas poskytovať peňažné dary pri pracovnom jubileu 20 odpracovaných rokov na SPU vo výške 60 €, pri pracovnom jubileu 30 rokov peňažný dar 80 € a pri 40 rokoch vo výške 100 €.
2. Pri narodení dieťaťa sa z prostriedkov SF bude zamestnancom pracujúcim na ustanovený pracovný čas poskytovať peňažný dar vo výške 60 €. Príspevok sa poskytne obidvom rodičom v prípade, ak sú zamestnancami SPU.
3. Zamestnancom pracujúcim na kratší ako ustanovený pracovný čas bude poskytnutá alikvotná časť peňažného daru.

Záverečné ustanovenie

Zásady na využívanie finančných zdrojov SF SPU (Príloha 1) sú súčasťou platnej KZ, nadobúdajú platnosť a účinnosť spolu s KZ.