

**UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA
V KOŠICIACH**



Č. sp.: REK000665/2017-UOC

Kolektívna zmluva

Marec 2017

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 17. 03. 2017 medzi zmluvnými stranami:

**Koordinačnou odborovou radou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri
Univerzite Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Šrobárova 2, 041 80 Košice,
zastúpenou**

Ing. Tatianou Bušovou, predsedníčkou KOR,
splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy
podľa čl.3 ods. 5 stanov základnej organizácie (ďalej len „odborová organizácia“) na
strane jednej

a

**Univerzitou Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Šrobárova 2, 041 80 Košice,
IČO 00397768,
zastúpenou**

prof. RNDr. Pavlom Sovákom, CSc., rektorom univerzity,
(ďalej „zamestnávateľ“) na strane druhej.

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zák. č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu v zmysle ust. § 231 a § 232 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
3. V súlade s čl. 23 ods. 1 písm. d) Štatútu UPJŠ v Košiciach fakulty plnia úlohy zamestnávateľa v oblasti uzatvárania, zmeny a zrušovania pracovnoprávných vzťahov zamestnancov organizačne zaradených na fakultách, z čoho vyplýva ich zodpovednosť za plnenie záväzkov a povinností vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy vo vzťahu k zamestnancom a k príslušnej odborovej organizácii.
4. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“ namiesto označenia zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení

niektorých zákonov v znení neskorších predpisov skratka „**553/2003 Z.z.**“, namiesto zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov skratka „**552/2003 Z.z.**“, namiesto zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov skratka „**ZoVŠ**“.

Článok 2

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú tie ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce (§ 52 ZP).
3. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. 4. 2017 a končí dňom 31. 3. 2018.

Článok 3

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2017. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 4

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote do 10 dní od jej podpísania.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ preukázateľným spôsobom do 30 dní od jej podpísania a zároveň zabezpečiť jej zverejnenie na svojom web sídle.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 6
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa čl. 3 ods.1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené čl. 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a ústavným zák. č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd ako ústavný zákon Federálneho zhromaždenia Českej a Slovenskej federatívnej republiky, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 7
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, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 60 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 8
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť plat zamestnancom raz mesačne najneskôr v desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku. Novoprijatým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní prevziať plat počas pracovnej doby.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca a písomnej dohody so zamestnancom vykonávať zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie vo výške členského príspevku OZ.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje dbať na ochranu zamestnancov blízkych dôchodkovému veku a sociálne slabých v prípadoch uskutočňovania organizačných zmien v zmysle skutkovej

podstaty uvedenej v § 63 ods.1 písm.a) a b) ZP a vytvárať podmienky na udržanie ich zamestnania.

6. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi a vnútornými predpismi (pracovným poriadkom) zamestnávateľa tak, aby nebol porušený zákaz diskriminácie aj z uplatňovania nárokov z KZ. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§13 ods. 5 ZP).

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 ust. § 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie Koordinačnej odborovej rade pri UPJŠ v Košiciach poskytnúť:
 - a) priestory v areáloch UPJŠ v Košiciach, Šrobárova 2 alebo Moyzesova 9, v ktorých bude pôsobiť,
 - b) jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia, počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia,
 - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
 - d) veľkú zasadaciu miestnosť na svoj náklad na zasadnutia odborových orgánov – výročné schôdze a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
 - e) vybavenie potrebnou výpočtovou technikou, tlačiarňou a kopírovacím zariadením,
 - f) priestory, vrátane elektronických, na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
 - g) osobné motorové vozidlo v zmysle vnútorného predpisu upravujúceho zásady na poskytovanie motorových vozidiel v prípade potreby pre odborový zväz ,
 - h) priestory na prácu výboru ZO v budove LF UPJŠ v Košiciach, Tr. SNP č. 1, Košice pre ZO OZ LF UPJŠ a priestory v budove PF UPJŠ v Košiciach na Moyzesovej č. 11 pre ZO OZ PF UPJŠ,
 - i) zaplatiť reálne prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) súvisiace s využívaním poskytnutých priestorov a hnutel'ného majetku.

Článok 10

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a) **vyžiadať si predchádzajúci súhlas príslušnej odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:**
 - s výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru s členom odborového orgánu, na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 15 ods. 1 písm. d) ZoVŠ, § 84 ods. 1 ZP),

- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),

b) až po dohode s odborovou organizáciou:

- rozhodnúť o určení hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- vydať predpisy a pravidlá o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- rozvrhnúť nerovnomerne pracovný čas (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
- určiť začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určiť podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- odlišne určiť nepretržitý odpočinok v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
- určiť rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedziť vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- zaviesť pružný pracovný čas (§ 88 ods. 1 ZP),
- určiť tvorbu sociálneho fondu, výšku fondu, použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom fondu (zák. 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),
- zaviesť konto pracovného času (§ 87 ods. 1 ZP),
- dohodnúť vyrovnávacie obdobie konta pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90, ods. 10 ZP),
- dohodnúť náhradu za stratu času (§ 96b ZP),
- dohodnúť podmienky výkonu kontroly využívania poskytnutého pracovného voľna s náhradou mzdy u členov odborového orgánu (KOR),

c) písomne informovať príslušnú odborovú organizáciu najmä o:

- prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac vopred (§ 29 ods. 1 ZP) o:
 - dátume alebo navrhovanom dátume prechodu;
 - dôvode prechodu
 - pracovnoprávných ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
- dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa na základe vyžiadania KOR OZ (§ 47 ods. 4 ZP),
- zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na dobu určitú a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§49 ods.6 ZP) ,
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 a 4 ZP),

- schválenom rozpočte na mzdy v bežnom roku a poskytnúť Výročnú správu o hospodárení UPJŠ v Košiciach za príslušný kalendárny rok.(§ 229 ods. 1 a 2 ZP)
- opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (nar. vlády SR č. 395/2006 Z. z o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),

Pri hromadnom prepúšťaní (§ 73 ods. 2 ZP) najneskôr 1 mesiac pred začatím prepúšťania poskytnúť informáciu o:

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
- b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

d) vopred prerokovať s príslušnou odborovou organizáciou najmä:

- vydanie vnútorného platového predpisu (čl. 17 tejto zmluvy)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých sa bude zamestnancom poskytovať stravovanie
- najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, prehľbovanie a zvyšovanie ich kvalifikácie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50,00 € (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
- organizačných zmenách, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm d) ZP),

- opatreniach na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP),
- výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP),

e) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti:

- nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s ust. § 149 ods. 1 písm. a) – e) ZP,
 - v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a podklady (§ 239 písm. a) až f) ZP).
2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy členom výboru odborovej organizácie a členom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku:
 - na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu,
 - na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu,
 - na výkon funkcie v súlade s ust. § 240 ods. 1 a 3 ZP v rozsahu 16 hodín mesačne každému zamestnancovi - zástupcovi orgánu odborovej organizácie (členom KOR).
 3. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa § 240 ods. 3 ZP na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
 4. Zamestnávateľ bude pozývať zástupcu odborovej organizácie na zasadnutia kolégia rektora a dekana, vedenia univerzity a fakulty alebo iné stretnutia, kde sa budú prerokovávať zásadné otázky rozvoja univerzity, zamestnanosti, úpravy rozpočtov a iné otázky, ktoré sa budú týkať hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov.
 5. V súlade s ust. § 5 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z.z. a v súlade s platnými Zásadami výberového konania Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov, pracovných miest výskumných pracovníkov, funkcií profesorov, docentov a funkcií vedúcich zamestnancov, pri výberovom konaní na obsadenie miesta vedúceho zamestnanca, zamestnávateľ zriadi výberovú komisiu, pričom najmenej jedného člena výberovej komisie určí zástupca zamestnancov, ktorým je KOR alebo príslušná ZO u vyhlasovateľa výberového konania.

Článok 11

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 10 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

Článok 12 Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ust. § 146 ZP, § 147 ZP a §§ 6 až 9 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a s tým súvisiacich právnych predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a za tým účelom vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ sa v záujme zabezpečenia úloh uvedených v ods. 1 tohto článku zaväzuje:
 - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),
 - c) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
 - d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
 - e) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
 - f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
 - g) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
 - h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
 - i) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre BOZP na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
 - j) kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
 - k) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b) zákona o BOZP),
 - l) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
 - m) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),
 - n) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,

- o) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu.
3. Pri tvorbe požiadavky na projektovú dokumentáciu stavieb a rekonštrukčných prác zohľadňovať zákon BOZP a PO. Zamestnávateľ umožní spoluúčasť na tvorbe požiadaviek a projektov prostredníctvom zástupcov zamestnancov pre BOZP dotknutého pracoviska, ktorého sa projekt týka a príslušnej vnútornej správy. Prihliadať pri tom na ust. § 6 ods. 1 písm. a), t), § 13 zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov.
 4. Zamestnávateľ má právo za účasti zástupcu zamestnancov vykonať kontrolu dodržiavania liečebného režimu zamestnancom počas dočasnej pracovnej neschopnosti (prvých desať dní).

Článok 13

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia bude v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že na požiadanie odborovej organizácie jej poskytne informáciu o vývoji pracovnej neschopnosti a úrazovosti za príslušný kalendárny rok.

Článok 14

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v zmysle § 85 ods. 8 ZP sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
2. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov je na UPJŠ zavedený pružný pracovný čas ako pružné mesačné pracovné obdobie, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný v príslušnom mesiaci odpracovať ustanovený pracovný čas, ak sa s nadriadeným zamestnancom nedohodne na inom období. Pružný pracovný čas sa nevzťahuje

- na zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce (napr.: vodič, upratovačka, údržbár a pod.).
3. V súlade s ust. § 143 ods. 2 ZP sa pri prekážkach na strane zamestnanca pri uplatňovaní pružného pracovného času postupuje nasledovne:
 - dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno v prípade celodenného ošetrenia alebo vyšetrenia v zdravotníckom zariadení (ust. § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 a 3 ZP) sa posudzuje ako výkon práce a ustanovuje sa v rozsahu celého pracovného dňa,
 - pracovné voľno pri vyšetrení alebo ošetrení zamestnanca v zdravotníckom zariadení s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku (do 7 dní sa započítava i čas strávený u lekára pri kratšom než celodennom ošetrení),
 - za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny, vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca,
 - v ostatných prípadoch pri prekážkach v práci na strane zamestnanca pri uplatňovaní pružného pracovného času platia príslušné ustanovenia Zákonníka práce (ust. § 141 ods. 2 písm. a) bod 2).
 4. Na niektorých súčastiach UPJŠ v Košiciach je realizované nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 ZP).
 5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke 1 pracovného dňa z dôvodu darovania biologického materiálu na zdravotné účely.
 6. Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 písm. a) bod 1. a písm. c) bod 1. ZP v rozsahu jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor (§ 141 ods. 6 ZP).
 7. Zamestnávateľ poskytne v súvislosti s účasťou na vlastnej svadbe jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy pred dňom obradu alebo jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy po dni obradu zamestnancovi, ktorého svadba sa koná v sobotu, v nedeľu alebo iný deň pracovného voľna (§ 141 ods. 2. písm. e) ZP).
 8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v súvislosti s úmrtím rodinného príslušníka pracovné voľno s náhradou mzdy na tri dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb (§ 141 ods. 2 písm. d) bod 1).
Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v súvislosti s úmrtím rodinného príslušníka pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a na ďalšie dva dni, ak zamestnanec obstaráva pohreb rodiča (§ 141 ods. 2 písm. d) bod 2).

Článok 15

Práca nadčas

1. Práca nadčas je upravená v § 97 ZP.
2. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
3. Pokiaľ zamestnávateľ z vážnych prevádzkových dôvodov nariadi zamestnancovi prácu 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.
4. Zamestnancovi možno v súlade s ust. § 97 ods. 7 ZP nariadiť v kalendárnom roku, najviac v rozsahu 150 hodín. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

Článok 16

Pracovný pomer na určitú dobu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že v súlade s ust. § 48 ods. 4 písm. d) ZP dohodnutými prácami, na výkon ktorých môže zamestnávateľ realizovať ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky sú práce:
 - a) zabezpečovanie hospodárskeho a administratívneho chodu fakulty v súlade s ust. § 32 ZoVŠ (tajomník fakulty),
Dekan fakulty môže uzatvoriť pracovný pomer podľa ods. 1 písm. a) tohto článku najdlhšie na dobu rovnajúcu sa jeho funkčnému obdobiu (§ 28 ods. 6 ZoVŠ). Pri obsadzovaní pracovného miesta vedúceho zamestnanca - tajomník fakulty, dekan je povinný dodržiavať platné vnútorné predpisy - zásady výberového konania UPJŠ v Košiciach.
 - b) vysokoškolských učiteľov podľa § 75 ZoVŠ a výskumných pracovníkov podľa § 80 ZoVŠ,
 - c) administratívne a odborné práce súvisiace s riešením projektov, ktorých mzdové náklady sú plne hrazené z prostriedkov určených na riešenie konkrétnych projektov,
 - d) vedúcich zamestnancov pedagogických, výskumných, vývojových a klinických pracovísk resp. ústavov fakúlt (prednostov ústavov a kliník LF UPJŠ, riaditeľov a vedúcich ústavov a vedúcich katedier fakúlt).
2. Zmluvné strany sa dohodli, že tvoriví zamestnanci vedy, výskumu a vývoja majú nárok na dojednanie pracovného pomeru na dobu neurčitú, ak odpracovali u zamestnávateľa minimálne 10 rokov pri dodržaní príslušných vnútorných predpisov UPJŠ.

Článok 17

Odmeňovanie zamestnancov

1. Odmeňovanie zamestnancov zamestnávateľ bude realizovať podľa vnútorného platového predpisu UPJŠ v Košiciach, vypracovaného v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Článok 18

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný alebo starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% alebo priznaní predčasný starobný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a Zákonníka práce, v sume:
 - a) jedného funkčného platu zamestnanca, ak na UPJŠ odpracoval menej ako 15 rokov
 - b) dvoch funkčných plátov zamestnanca, ak na UPJŠ odpracoval aspoň 15 rokov

Článok 19 Platová kompenzácia a príplatky za zmenu

1. Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

- a) V zmysle § 11 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:
- chemické faktory,
 - karcinogénne a mutagénne faktory,
 - biologické faktory,
 - prach,
 - fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).
- b) Zamestnancovi podľa ods.1 písm. a) tohto článku patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do:
- tretej kategórie** mesačne v sume do 60,00 €
štvrtej kategórie mesačne v sume do 70,00 €.
- c) Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytovať platovú kompenzáciu aj pri vykonávaní pracovných činností zaradených do:
- druhej kategórie** podľa osobitného predpisu¹ mesačne v sume 35,00 €.

2. Príplatok za zmenu

Zamestnancovi v dvojzmennej, trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke za predpokladu striedania zmien patrí príplatok za zmenu vo výške od 7,00 € - 10,00 €.

Článok 20 Odmena

1. O odmenách podľa ust. § 20 zákona č. 553/2003 Z.z. rozhoduje rektor, dekan fakulty, kvestor v rozsahu vymedzenej kompetencie v nadväznosti na finančné zdroje v rámci schváleného rozpočtu na základe písomne zdôvodneného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
2. Odmena pri dosiahnutí 50 rokov veku za pracovné zásluhy podľa ust. § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z.z. a odmena pri dosiahnutí 60 rokov veku sa vypláť zamestnancovi takto:

| | |
|--|----------------|
| a) pri trvaní pracovného pomeru na UPJŠ od 1 roka do 5 rokov | max. 100,00 € |
| b) pri trvaní pracovného pomeru na UPJŠ do 10 rokov | max. 200,00 € |
| c) pri trvaní pracovného pomeru na UPJŠ nad 10 rokov | max. 300,00 €. |

¹ Zákon č. 355//2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov

3. Zamestnancom robotníckych povolání v pracovnom zaradení upratovačky, pomocné sily v študentských jedálňach, pomocné sily v laboratóriách a umývačky skla za plnenie mimoriadnej pracovnej úlohy v súvislosti so zastupovaním počas pracovnej neschopnosti, resp. OČR, v súlade s ust. § 20 ods. 1 písm. a) zákona č. 553/2003 Z.z. bude vyplatená odmena vo výške 7,00 € za jeden deň zastupovania na plný pracovný úväzok a pri zastupovaní na znížený úväzok odmena sa kráti úmerne úväzku.

Článok 21 **Zdravotnícka starostlivosť**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vo vzťahu k práci v súlade s platnými právnymi predpismi a v súlade s uzavretou zmluvou o poskytovaní zdravotnej pracovnej služby vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými potrebami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných právnych predpisov.
2. Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti 70 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 ods.2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti v znení neskorších predpisov).

Článok 22 **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

1. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v UVZ Danišovce s príspevkom zo sociálneho fondu v súlade so Zásadami pre tvorbu a použitie Sociálneho fondu (Príloha č. 1 ku KZ).
2. Zamestnávateľ umožní bezplatné používanie športových zariadení UPJŠ na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov UPJŠ na základe zmluvy uzavretej s KOR.

Článok 23 **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle ust. § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí v rámci pracovnej zmeny vykonávali prácu menej ako 4 hodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancom v pracovnom pomere z finančných prostriedkov zamestnávateľa sumu vo výške najmenej 55 % hodnoty jedla, v súlade s ust. § 152 ods. 3 ZP. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa tým dôchodcom, ktorí odišli do dôchodku z UPJŠ vo výške 0,20 € na jedno hlavné jedlo. Emeritným profesorom zamestnávateľ prispieva z rozpočtu zamestnávateľa vo výške 55 % hodnoty jedla.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zák. č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v znení zmien a doplnkov, na jedno hlavné jedlo v zmysle Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

5. Zamestnanec má nárok na počet stravných lístkov s príspevkom zo štátneho rozpočtu zodpovedajúci odpracovanej dobe, v nepretržitých prevádzkach počtu odpracovaných zmien.
6. Zamestnávateľ zabezpečí náhradné stravovanie:
 - počas odstavenia prevádzky v ŠDaJ UPJŠ,
 - na základe žiadosti zamestnanca a lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov v súlade s ust. § 152 ods.6 ZP, napr. gastroenterológ, endokrinológ, internista (nie všeobecný lekár), a pod. na čas trvania zdravotných dôvodov; o uplynutí zdravotných dôvodov je zamestnanec povinný bezodkladne písomne upovedomiť zamestnávateľa,
 - pre zamestnancov s miestom výkonu práce mimo Košíc, stravovanie v inej závodnej jedálni alebo prostredníctvom organizácie, ktorá zabezpečuje náhradné stravovanie.
7. Odborový orgán zabezpečí spoločenskú kontrolu nad závodným stravovaním za účasti zodpovedných zamestnancov a v prípade zistených nedostatkov navrhne vedeniu organizácie opatrenia na ich odstránenie.
8. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, mladistvému zamestnancovi, ak pracovná zmena je dlhšia ako 4 a ½ hodiny, ak ide o nepretržité prevádzky vytvoriť podmienky na odpočinok a jedenie aj bez prerušenia prevádzky. Začiatok a koniec prestávky na jedenie a odpočinok určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom pri schvaľovaní rozvrhu pracovného času. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.
9. Zamestnancom v nepretržitej prevádzke zabezpečí zamestnávateľ v nočných zmenách, cez soboty, nedele a v dňoch pracovného pokoja náhradné stravovanie, pričom im aj bez prerušenia prevádzky zabezpečí primeraný čas na odpočinok a jedenie. Tento čas sa započítava do pracovného času.
10. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý pracuje na kratší pracovný čas a v rámci jednej pracovnej zmeny odpracuje viac ako 4 hodiny, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút v priebehu jeho pracovnej zmeny. Prestávka sa nezapočítava do pracovného času a nespája sa s koncom pracovnej zmeny.
11. Organizácia umožní, aby zamestnanci pri významných životných jubileách a pracovných výročiach mohli využívať spoločenské zariadenie vrátane občerstvenia ŠDaJ UPJŠ a BZ UPJŠ podľa platného cenníka so zvýhodnením pre zamestnancov.
12. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravu aj v prípade prekážok v práci na strane zamestnanca podľa ust. § 141 ods.2 písm. a) a c) ZP vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnávateľa.

Článok 24

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú im poskytnuté pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
3. Zamestnávateľ podporí vzdelávanie zamestnancov organizované odborovými inštitúciami a prispeje naň primeranou čiastkou, maximálne vo výške 1750,-€ za rok, pričom limit na jedného zamestnanca je 250,-€ ročne. Účasť na vzdelávaní umožní zamestnávateľ na základe predchádzajúceho písomného súhlasu rektora.

Článok 25 Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
Dovolenka učiteľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
2. Zamestnanec je povinný čerpať najmenej 50 % ročnej výmery dovolenky v mesiacoch júl a august; v odôvodnených prípadoch výnimku povoľuje vedúci pracoviska. Ak si zamestnanec nemohol z prevádzkových dôvodov vyčerpať dovolenku v príslušnom kalendárnom roku, do nasledujúceho roka si môže presunúť maximálne 5 dní dovolenky.
3. V súlade s ust. § 111 ods.2 ZP v období od 27.12.2017 do 2.1.2018 bude určené hromadné čerpanie dovolenky z prevádzkových dôvodov. Výnimky povoľuje rektor alebo dekan fakulty len v súvislosti s plnením dôležitých pracovných povinností.
4. Pri výpočte alikvotnej časti dovolenky v súlade s ust. § 101 – 104a ZP zamestnávateľ postupuje nasledovne:

| | aliquotná časť dovolenky pri nároku | | aliquotná časť dovolenky pri nároku | | aliquotná časť dovolenky pri nároku |
|-------|-------------------------------------|----------|-------------------------------------|----------|-------------------------------------|
| | 25 dní | 16 zmien | 30 dní | 20 zmien | 45 dní |
| 1/12 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 |
| 2/12 | 4 | 3 | 5 | 3 | 7 |
| 3/12 | 6 | 4 | 7 | 5 | 11 |
| 4/12 | 8 | 5 | 10 | 7 | 15 |
| 5/12 | 10 | 7 | 12 | 8 | 19 |
| 6/12 | 12 | 8 | 15 | 10 | 23 |
| 7/12 | 15 | 9 | 18 | 12 | 26 |
| 8/12 | 17 | 11 | 20 | 13 | 30 |
| 9/12 | 19 | 12 | 23 | 15 | 34 |
| 10/12 | 21 | 13 | 25 | 17 | 38 |
| 11/12 | 23 | 15 | 28 | 18 | 41 |
| 12/12 | 25 | 16 | 30 | 20 | 45 |

5. Pokiaľ zamestnávateľ z vážnych prevádzkových dôvodov nariadi zamestnancovi prácu 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. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi okrem dovolenky na základe jeho žiadosti pracovné voľno bez náhrady mzdy, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
6. Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, bude zamestnávateľ krátiť dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu:
 - a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
 - b) čerpania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 ZP,
 - c) dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2 ZP,
 - d) dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c) ZP.
7. Zamestnávateľ podporí organizovanie aktivít pri príležitosti Rezortného dňa (28.marec).

Článok 26

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Tvorba a použitie sociálneho fondu sú upravené v Zásadách pre tvorbu a použitie sociálneho fondu, ktoré tvoria Prílohu č. 1 KZ.
2. Doplnkové dôchodkové poistenie zamestnancov je upravené v Zásadách na realizáciu DDP, ktoré tvoria Prílohu č. 2 KZ.

Článok 27

Dočasné prerušenie výkonu práce

1. Ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov dočasne prerušiť zamestnancovi jeho výkon práce, najdlhšie na jeden mesiac. Zamestnancovi po dobu dočasného prerušenia výkonu práce patrí náhrada mzdy najmenej v sume 60 % jeho priemerného zárobku; ak sa závažné porušenie pracovnej disciplíny nepreukázalo, zamestnancovi patrí doplatok do výšky jeho priemerného zárobku.

Tretia časť

Záverečné ustanovenia

Článok 28

Platnosť a účinnosť zmluvy

1. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ budú vykonávať polročne, na úrovni príslušnej odborovej organizácie za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. marca v príslušnom roku.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch origináloch. Každá zo zmluvných strán obdrží dve podpísané vyhotovenia.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
4. Táto zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom 1.4.2017

Ing. Tatiana Bušová
predsedníčka KOR pri UPJŠ

prof. RNDr. Pavol Sovák, CSc.
rektor UPJŠ

UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH



Príloha č. 1 KZ

Z á s a d y **pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**

Článok 1 **Všeobecné ustanovenie**

1. Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu (ďalej zásady) upravujú tvorbu a následné použitie sociálneho fondu zamestnávateľa Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach v nadväznosti na zákon NR SR 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 v znení zákona NR SR č. 280/1995 Z. z., zákona NR SR č. 375/1996 Z. z., zákona č. 313/2005 Z. z. a zákona č. 591/2007 Z. z. a 474/2008 Z.z. (ďalej zákon o SF).
2. Príspevok zo sociálneho fondu možno poskytnúť aj rodinným príslušníkom zamestnanca a poberateľovi starobného dôchodku a invalidného dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovno-právnom vzťahu ku dňu odchodu do dôchodku a je to uvedené v týchto zásadách. Za rodinného príslušníka sa podľa zákona považuje manžel, -ka zamestnanca a nezaopatrené deti do 25 rokov.
3. Príspevok zo sociálneho fondu zamestnávateľ nemôže poskytovať na účely odmeňovania za prácu.
4. Príspevok zo sociálneho fondu poskytnutý formou peňažného alebo nepeňažného plnenia sa považuje za príjem zo závislej činnosti a podlieha zdaňovaniu podľa zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov a odvodovej povinnosti na zdravotné a sociálne poistenie.

Článok 2 **Tvorba sociálneho fondu**

1. Sociálny fond sa tvorí celouniverzitne ako úhrn:
 - a) povinného prídelt vo výške 1 %,
 - b) ďalšieho prídelt vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - c) ďalších zdrojov – dary, dotácie, splátky pôžičiek,
 - d) prídelt zo zisku – z rozdelenia hospodárskeho výsledku podľa rozhodnutia Správnej rady UPJŠ v Košiciach.
2. Základom na určenie ročného prídelt do fondu podľa ods. 1 písm. a) a b) zásad je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelt do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny mesiac.

3. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy. Prevod finančných prostriedkov na účty fakúlt sa uskutoční do 5 dní po dohodnutom dni na výplatu mzdy najneskôr do 15. dňa v mesiaci.
4. Na príslušný kalendárny rok sa zostavuje rozpočet sociálneho fondu, ktorý sa v priebehu roka môže upravovať v jednotlivých položkách po odsúhlasení príslušnou odborovou organizáciou.
5. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Rozdiely zistené pri tomto zúčtovaní, ktoré nepresiahnu sumu 3,00 € sa medzi fakultami a univerzitným účtom sociálneho fondu vedeným na rektoráte nevysporiadajú. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
6. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na účet KOR OZ PŠaV pri UPJŠ v Košiciach vedený v ČSOB príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,025 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom UPJŠ na výplatu za kalendárny rok. Zostatok finančných prostriedkov pre odborovú organizáciu pri UPJŠ v Košiciach, ktoré boli kumulované na účte ZBU R, bude jednorázovo prevedený na účet KOR PŠaV pri UPJŠ v Košiciach vedený v ČSOB.
7. Príspevok zo SF pre KOR, tvorený podľa predchádzajúceho ods. 6, môže byť použitý najmä na tieto položky:
 - analytický materiál určený pre odborovú organizáciu zamestnávateľa,
 - odborný posudok ku konkrétnemu problému v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním,
 - expertízna činnosť nezávislých expertov mimo ZO, OZ, KOZ SR,
 - výdavky na školenie vyjednávačov,
 - prenájom miestností, kde sa koná KV mimo priestorov zamestnávateľa,
 - výpočtovú techniku a softvérové vybavenie, nákup kancelárskych potrieb,
 - cestovné náhrady vyjednávačov a telekomunikačné výdavky vyjednávačov.
8. Výdavky uvedené v ods. 7 do výšky podľa ods. 6 budú realizované prostredníctvom Ekonomického úseku Rektorátu UPJŠ v súlade so zákonom o rozpočtových pravidlách (viď Metodický pokyn kvestora k tvorbe sociálneho fondu).

Článok 3 **Použitie sociálneho fondu**

1. **Stravovanie** Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,50 €. Tento príspevok je v zmysle zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov od dane oslobodený.
2. **Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť**
 - 2.1. Zamestnávateľ poskytne mesačne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu dozamestnania a späť vo výške max. **50,00 €** tým zamestnancom, ktorých funkčný plat za príslušný kalendárny mesiac nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve SR vrátane príplatkov a odmien podľa § 4 ods. 1 písm. m-s) zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov, ak dochádzajú do zamestnania pravidelnou autobusovou dopravou, železničnou osobnou dopravou, prípadne MHD a miesto trvalého bydliska (príp. prechodného) sa nachádza v tarifnom pásme T2, teda patrí

do okresu Košice – okolie. V prípade cestovných lístkov mesačných, týždenný príspevok sa **kráti** úmerne odpracovanej dobe.

- 2.2. Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukazovať mesačne a zamestnávateľ je povinný sledovať príjem zamestnanca podľa bodu 2.1. zásad uplatňujúceho si príspevok na dopravu do zamestnania a späť.
- 2.3. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu o poskytovaných príspevkoch podľa § 7 odseku 3 písm. a) zákona; súčasťou tejto evidencie sú doklady preukazujúce vynaložené výdavky zamestnancov na dopravu do zamestnania a späť.
- 2.4. Tento príspevok podlieha dani zo závislej činnosti v zmysle § 5 zákona 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov a odvodovým povinnostiam na sociálne a zdravotné poistenie.

3. **Nenávratná sociálna výpomoc**

- 3.1. V prípade narodenia dieťaťa, resp. osvojenia, na každé dieťa vo výške **100,00 €**
- 3.2. V prípade úmrtia rodinného príslušníka (manžel, -ka, nezaopatrované dieťa) vo výške **200,00 € pre zamestnanca.**
- 3.3. V prípade iných mimoriadnych udalostí (napr. živelná pohroma, ťaživá finančná situácia a pod.) výšku príspevku schvaľuje rektor pre zamestnancov organizačne začlenených na R, VaPP, IP a ÚZ a dekan fakulty pre zamestnancov organizačne začlenených na fakultách po dohode s príslušným ZV OZ.

Nenávratná sociálna výpomoc poskytnutá podľa bodu 3.2 a 3.3 je v zmysle ust. § 5 odsek 7 písmeno l) zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov oslobodená od dane až do výšky 2000,- € za príslušné zdaňovacie obdobie.

Sociálna výpomoc sa poskytuje zamestnancom v pracovnom pomere na základe písomnej žiadosti zamestnanca doloženej príslušnými dokladmi priebežne, najneskôr v lehote do **30. 11.** kalendárneho roka, v ktorom udalosť vznikla.

V prípade, že udalosť vznikla v mesiaci december, do konca januára nasledujúceho kalendárneho roka.

4. **Dary**

Peňažné dary budú poskytované zamestnancom nasledovne:

- 4.1. pri príležitosti životného jubilea
- 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške 100,00 €

Tento peňažný dar bude poskytnutý zamestnancovi, ktorého pracovný pomer na UPJŠ ku dňu dosiahnutia životného jubilea trvá najmenej 1 rok.

4.2. pri príležitosti pracovného jubilea

- | | |
|---|------------------------|
| - <u>20 rokov nepretržitého zamestnania na UPJŠ</u> | vo výške 150 € - 200 € |
| - <u>25 rokov nepretržitého zamestnania na UPJŠ</u> | vo výške 200 € - 250 € |
| - <u>30 rokov nepretržitého zamestnania na UPJŠ</u> | vo výške 250 € - 300 € |
| - <u>35 rokov nepretržitého zamestnania na UPJŠ</u> | vo výške 300 € - 350 € |
| - <u>40 rokov nepretržitého zamestnania na UPJŠ</u> | vo výške 350 € - 400 € |
| - <u>45 rokov nepretržitého zamestnania na UPJŠ</u> | vo výške 400 € - 450 € |

Každá fakulta si stanoví jednotnú sumu pri jednotlivých pracovných jubileách v rámci uvedeného rozpočtia.

- 4.3. darcom biologického materiálu na zdravotné účely za každý odber vo výške 12,00 €
"zlatým" darcom za každý odber vo výške 15,00 €

V prípade súbehu viacerých jubileí v jednom roku sa poskytnú všetky dary.
Návrh na peňažný dar predkladá vedúci zamestnanec.

5. Starostlivosť o zamestnanca - regenerácia pracovnej sily

- 5.1. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov BZ pracujúcich v skleníkoch, v odd. dekoračnej flóry, v odd. arboréta, v odd. ohrozených a liečivých rastlín, fytopatológa (1), údržbu a prevádzku (2) **0,5 l minerálnej vody na 1 zamestnanca na 1 deň**. Počas letného obdobia extrémnych teplôt (nad 27° C) zamestnancom v Botanickej záhrade pracujúcich v skleníkoch sa poskytne minerálna voda v objeme **1 liter na osobu a deň**.
- 5.2. Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov pri pobyte v UVZ Danišovce vo výške **7,00 €/os/noc**. Rodinný príslušník na účely tohto bodu je manžel/manželka a vlastné dieťa.
- 5.3. Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu na vstupenku pre zamestnancov – účastníkov Reprezentačného bálu UPJŠ v Košiciach podľa rozhodnutia Vedenia univerzity a finančných možností v príslušnom roku.
- 5.4. O ďalšom použití prostriedkov zo sociálneho fondu, najmä v oblasti regenerácie pracovnej sily a ďalšej starostlivosti o zamestnanca po dohode so zástupcami zamestnancov rozhoduje rektor pre zamestnancov organizačne začlenených na R, VaPP, IP a ÚZ, dekan fakulty pre zamestnancov organizačne začlenených na fakultách v nadväznosti na zdroje v sociálnom fonde.

Článok 4

Záverečné a zrušovacie ustanovenia

1. Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu nadobúdajú platnosť dňom podpisu Kolektívnej zmluvy na rok 2017 a účinnosť dňom **1.4.2017**.

Ing. Tatiana Bušová
predsedníčka KOR pri UPJŠ

prof. RNDr. Pavol Sovák, CSc.
rektor UPJŠ



Z á s a d y **pre realizáciu doplnkového dôchodkového sporenia** **na rok 2 0 1 7**

Článok I **Všeobecné ustanovenie**

1. Zásady pre realizáciu doplnkového dôchodkového sporenia sa vzťahujú pre zamestnávateľa Univerzitu Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach vrátane fakúlt (ďalej zamestnávateľ), ktoré v súlade s čl. 23 ods. 1 písm. d) Štatútu UPJŠ v Košiciach v znení Dodatku č. 1 a 2, plnia úlohy zamestnávateľa v oblasti uzatvárania, zmeny a zrušovania pracovno-právnych vzťahov zamestnancov organizačne zaradených na fakultách.
2. Platenie príspevkov a plnenie záväzkov v zmysle uzavretých zamestnávateľských zmlúv bude realizovať zamestnávateľ za zamestnancov organizačne zaradených na fakultách ako aj za zamestnancov Rektorátu, VaPP, IP a ÚZ Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach.

Článok 2 **Výška príspevku**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú pracovnú zmluvu minimálne na 50 % ustanoveného pracovného času, príspevok mesačne vo výške 2% z objemu zúčtovaných platov za predchádzajúci rok t.j. 19 €.
2. Výška príspevku zamestnanca musí byť minimálne 4 €.
3. Zamestnávateľ v zamestnávateľskej zmluve dohodne pre zamestnancov čakaciu dobu tri mesiace.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že v čase dlhodobej neprítomnosti (materská dovolenka, rodičovská dovolenka, pracovná neschopnosť a ošetrovné nad jeden kalendárny mesiac), zamestnancovi nevzniká nárok na poskytnutie príspevku v príslušnom mesiaci.

Článok 3 **Záverečné ustanovenie**

1. Zásady nadobúdajú platnosť dňom podpisu Kolektívnej zmluvy na rok 2017 a účinnosť dňom 1.4.2017.

Ing. Tatiana Bušová
predsedníčka KOR pri UPJŠ

prof. RNDr. Pavol Sovák, CSc.
rektor UPJŠ