

**Špecifický doplnok č. 6
ku kolektívnej zmluve
Univerzity Komenského v Bratislave**

uzavretej medzi

**zamestnávateľom Univerzitou Komenského v Bratislave,
Prírodovedeckou fakultou**
zastúpenou
Doc. RNDr. Milanom Triznom, PhD.,
dekanom fakulty

a

**fakultnou odborovou organizáciou
Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku**
zastúpenou
PharmDr. Ivickou Sigmundovou, PhD.,
predsedkyňou fakultného výboru odborov

na obdobie od 1.2. 2015 do 31.1.2016

Bratislava, 2015

Tento špecifický doplnok ku kolektívnej zmluve UK, ktorý sa v plnom rozsahu vzťahuje na zamestnancov Prírodovedeckej fakulty, uzatvára v mene Univerzity Doc. RNDr. Milan Trizna, PhD., dekan Prírodovedeckej fakulty (ďalej Zamestnávateľ) so sídlom v Bratislave, IČO: 00397865 06, podľa § 15, ods. 15, písm. l a § 23. ods. 1, písm. d zákona 131/2002 v zmysle neskorších úprav vzhľadom na právomoci, ktoré mu boli delegované štatútom univerzity čl. 41, ods. 1, registrovanom dňa 20.11.2002.

a

Fakultná odborová organizácia pri Prírodovedeckej fakulte, so sídlom v Bratislave, Mlynská dolina, č. org.: 73-3009-902, zastúpená PharmDr. Ivicu Sigmundovou, PhD., predsedkyňou fakultnej organizácie (ďalej len "odborová organizácia").

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie, zamestnávateľa a použitie skratiek

1. Zamestnávateľ (Univerzita Komenského, Prírodovedecká fakulta) uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tohto špecifického doplnku KZ odborovú organizáciu fakulty. Fakultná odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tohto špecifického doplnku. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tohto špecifického doplnku KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tohto špecifického doplnku.
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť tento doplnok vyplýva z článku 2 e stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 19.1.2015, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie doplnku kolektívnej zmluvy pani PharmDr. Ivicu Sigmundovú, PhD., predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 19.1.2015 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
3. Na účely tohto doplnku Kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2015 skratka "KZVS".

Článok 2

1. Tento doplnok KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Tento doplnok KZ je záväzný pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je jeho rozsah aspoň ½ a viac hodín ustanoveného pracovného času týždenne. Doplnok KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a zamestnancov pracujúcich na projektoch.
3. Účinnosť tohto doplnku KZ sa začína dňom 1.februára 2015 a končí dňom 31. januára 2016, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchylné.

Článok 3

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) Doplnok KZ a jeho rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu doplnku KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako "dodatok k doplnku KZ" a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom k doplnku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia doplnku KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2015 a ďalších. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tomuto doplnku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tohto doplnku KZ bez obmedzenia.

Článok 4

Archivovanie špecifického doplnku kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú tento špecifický doplnok KZ po dobu 5 rokov od skončenia jeho účinnosti, t.j. do 31.1.2020.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s doplnkom kolektívnej zmluvy

(1) Doplnok KZ bude uložený v miestnosti dekana fakulty, v miestnosti tajomníčky fakulty, u predsedu FV OZ a v miestnosti FV OZ a bude zverejnený na internetovej stránke fakulty spolu so všetkými prílohami

(2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi poverený zamestnanec fakulty s KZ a týmto doplnkom v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z kolektívnej zmluvy

Článok 6

Platové podmienky, príplatky a náhrady za pracovnú pohotovosť

(1) Zamestnávateľ bude realizovať platové podmienky v zmysle platných platových predpisov, vnútorného mzdového predpisu a pravidiel pre rozdelenie rozpočtu, ktoré sú súčasťou tohto doplnku KZ v prílohe č. 2 a 3.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorému rozvrhol pracovný čas tak, že vykonáva prácu striedavo v dvojsmennej prevádzke, trojsmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke príplatok za smennosť v sume najmenej 2,1 až 16,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf (OVZ).

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za sťažený výkon práce podľa platného platového poriadku UK a zásad uvedených v prílohe 7.

(4) Ak zamestnávateľ nemôže pre vážne prevádzkové dôvody v zmysle ZP zamestnancovi pridelovať prácu (napr. nedostatok finančných prostriedkov na energie), ide o inú prekážku v práci, pri ktorej zamestnávateľ poskytne náhradu mzdy vo výške mesačného zárobku (ZP, § 142, ods. 4).

(5) Plat a peňažné plnenie je poskytované za pracovné dni.

Článok 7

Odmeny

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 rokov veku podľa dĺžky zamestnania na UK:

do 2 rokov	40 % funkčného platu,
nad 2 roky do 10 rokov	80 % funkčného platu
nad 10 rokov	100 % funkčného platu

Jedna fyzická osoba má nárok na jednu odmenu aj pri viacerých úväzkoch u jedného zamestnávateľa.

(2) Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu peňažný dar pri životnom jubileu **60 a 65 rokov** podľa odpracovaných rokov na Univerzite Komenského nasledovne:

▪ od 5 rokov do 10 rokov	50 €
▪ od 10 rokov do 20 rokov	100 €
▪ nad 20 rokov	150 €

Jedna fyzická osoba má nárok na jednu odmenu pri dovŕšení veku 60 rokov a jednu odmenu pri dovŕšení veku 65 rokov aj pri viacerých úväzkoch u jedného zamestnávateľa.

Článok 8

Výplata platu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v dvanásť deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat na osobné účty zamestnancom, ktoré majú zriadené v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca – člena odborovej organizácie, vykonávať zrážky zo mzdy v prospech FČP účtu: vo výške 0.75 % z čistého mesačného príjmu člena. Celková suma zrážky nesmie prekročiť maximálnu hodnotu 8,30 € v danom mesiaci. V prípade, že zamestnávateľ nevie technicky zabezpečiť toto obmedzenie vo výplatách, budú sumy presahujúce uvedenú hodnotu jednorázovo vrátené v hotovosti. Vyúčtovanie bude vykonané koncom kalendárneho roka Fakultným výborom odborovej organizácie.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje zrážky pre Odborovú organizáciu zasielať na účet organizácie v banke za všetkých členov v jednej sume.

Článok 9

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume zvýšenej o jeden funkčný plat zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 1 ZP.
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume zvýšenej o jeden funkčný plat zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 2 ZP.

- (3) Zamestnancovi patrí za podmienok uvedených v ZP, pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné v sume zvýšenej o jeden funkčný plat zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76a ods. 1 a 2 ZP.
- (4) Zamestnancovi, ktorý pracoval na UK nepretržite najmenej 35 rokov patrí za podmienok uvedených v ZP pri prvom skončení pracovného pomeru do 15 dní po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné v sume zvýšenej o dva funkčné platy zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76a ods. 1 a 2 ZP.

Článok 10

Pracovný čas zamestnancov

(1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 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 je pracovný čas 35 hodín týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity je najviac 33 a ½ hodiny týždenne.

(2) V súlade s § 88 Zákonníka práce v platnom znení a v zmysle čl. 14 ods. 4 Pracovného poriadku Univerzity Komenského v Bratislave č.5/2013 sa na Prírodovedeckej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave (ďalej len PriFUK) zavádza *pružný pracovný čas* za podmienky, že sa bude dodržiavať základný pracovný čas na plnenie pracovných povinností zamestnancov PriFUK.

(3) Základný pracovný čas je určený od 9.00 hod. do 14.00 hod. Úseky voliteľného pracovného času sú určené od 6.00 do 9.00 hod. a od 14.00 do 20.00 hod. Zamestnanec môže odpracovať najviac 12 hodín denne (§ 88 ods. 6 Zákonníka práce v platnom znení). Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako kalendárne mesačné obdobie.

(4) Pružný pracovný čas sa vzťahuje na zamestnancov fakulty v rozsahu:

- a) administratívni zamestnanci,
- b) technickí zamestnanci,
- c) výskumní pracovníci.

(5) Pružný pracovný čas sa nevzťahuje na :

- a) vysokoškolských učiteľov,
- b) zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti remeselné, manuálne, alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce,
- c) zamestnancov PriFUK, ktorí majú s PriFUK uzatvorený zároveň ďalší pracovný pomer na kratší pracovný čas, pre ich pracovný pomer na kratší pracovný čas. Kratší pracovný čas nemusí byť u týchto zamestnancov rozvrhnutý na všetky pracovné dni (§ 49 ods. 3 Zákonníka práce v platnom znení).

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 11

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany budú postupovať v zmysle KZ UK (čl.12) na rok 2015.

Článok 12

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Zmluvné strany budú postupovať v zmysle KZ UK (čl. 13) na rok 2015.

Článok 13

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany budú postupovať v zmysle KZ UK (čl. 14) na rok 2015.

Článok 14

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §- 240 ods.4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- a) jednu miestnosť (G-14), v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohoto odseku,
- c) svoje miestnosti (CH-1/1 alebo CH-1/2), ak sa v tom čase nepoužívajú na výučbu, za účelom členských schôdzí, vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov,
- d) miestnosť AMOS alebo inú vhodnú miestnosť, na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
- e) priestory na zverejňovanie informácií o BOZP a OPP, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 15

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov, KZ UK a tohto špecifického doplnku

(2) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom 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.

(3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

(4) Zamestnávateľ bude pozývať zástupcu odborovej organizácie na zasadnutia kolégia dekana a vedenia fakulty alebo iné stretnutia, kde sa budú prerokovávať zásadné otázky rozvoja fakulty, zamestnanosti, úpravy rozpočtov a iné.

Článok 16

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 kolektívnej zmluvy.

Článok 17

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a § 6a až 10) a § 20 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje po prizvaní:

- a) zúčastňovať sa kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- b) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP
- c) prednostne upozorňovať zamestnávateľa na zistené nedostatky a podľa možností napomáhať pri ich odstraňovaní.

(3) Zamestnávateľ môže v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť

1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu

1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z.Z. o minimálnych požiadavkách o poskytovaní OPP.

Článok 18

Zdravotnícka starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,
- b) uhradiť zo sociálneho fondu vstupné a výstupné lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca pri prvom nástupe resp. pri poslednom výstupe z pracovného pomeru,
- c) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- d) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- e) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti **80 % denného vymeriavacieho základu** zamestnanca,

- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **80 % denného vymeriavacieho základu** (§ 8 zákona NR SR č. 462/2003 Z. z.),

Článok 19

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Základná organizácia bude pravidelne informovať na www stránke fakulty v časti ODBORY o ponukách a možnostiach využívania odborárskych rekreačných zariadení, ktoré poskytujú členom odborov zľavy.

(2) Základná organizácia poskytne svojim aktívnym členom z fondu členských príspevkov príspevok na rekreáciu alebo vianočný príspevok vo výške minimálne 20 € raz ročne.

(3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 20

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 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.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie prostredníctvom právnickej osoby.

(3) Nárok na príspevok na stravovanie v plnom rozsahu majú zamestnanci, ktorí na svojom pracovisku odpracovali v pracovnej zmene viac ako 4 hodiny. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške najmenej 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu podľa § 7, ods. 1a v zmysle zákona 591/2007 o sociálnom fonde a v znení neskorších predpisov formou príspevku na gastrolístok.

(5) Zamestnávateľ v spolupráci s Odborovou organizáciou môže zabezpečiť bývalým zamestnancom fakulty, poberateľom starobného dôchodku stravovanie v jedálni RUK. Finančná čiastka zo sociálneho fondu na 1 obed je vo výške 1,20 €.

Článok 21

Cestovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne prispievať na cestovanie zo sociálneho fondu tým zamestnancom, ktorých príjem nepresahuje dvojnásobok životného minima (k 1.7.2014 vo výške 198,09 €) pri plnom úväzku a výdavky na cestovné mimo MHD dosahujú najmenej 6,60 € mesačne vo výške 30 % skutočne vynaložených prostriedkov na cestovanie, ktoré je potrebné dokladovať.

(2) Zamestnávateľ môže poskytnúť fakultné dopravné prostriedky na súkromné účely zamestnancom fakulty v rámci prevádzkových možností vo výnimočných životných situáciách (napr. sťahovanie). Zamestnanec uhradí spotrebované pohonné hmoty.

Článok 22

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) Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia, aj prostredníctvom úradu práce.

(3) Zamestnávateľ so zamestnancami, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu pre potreby zamestnávateľa, uzatvorí dohody a bude im poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa § 140 ods. 3 ZP.

Článok 23

Sociálny fond

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne: Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelom vo výške 1,0 % a ďalším prídelom vo výške najmenej 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tohto špecifického doplnku (viď príloha 5).

(3) V súlade s § 7 ods. 3 zákona č. 591/2007 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov súčasti UK vyčlenia a prevedú na účet ZO odborov z prostriedkov sociálneho fondu 2 000 € podľa § 4 ods. 1 citovaného paragrafu na pokrytie výdavkov odborovej organizácie, ktoré vzniknú v súvislosti so spracovaním analýz, expertíz alebo iných služieb potrebných pre realizáciu a prípravu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a príslušnou súčasťou UK, ktorá je v postavení zamestnávateľa.

Pridelené financie sa zúčtujú najneskôr do 31.1.2016 a nevyčerpané prostriedky sa vrátia do uvedeného termínu na účet sociálneho fondu.

Článok 24

Doplnkové dôchodkové poistenie (DDP)

(1) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2015 takto:

- Výška príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie sa určuje pre zamestnancov po skúšobnej dobe, ktorí budú mať uzatvorené DDP vo výške 15 € mesačne pri plnom pracovnom úväzku, resp. alikvotná časť podľa dĺžky pracovného úväzku. Zároveň sa zamestnávateľ zaväzuje každoročne prehodnocovať tento bod špecifického doplnku KZ.
- Zo sociálneho fondu sa prispeje na sumu poskytovanú zamestnávateľom na DDP v maximálnej sume 21 000 €, ktorá sa refunduje na účet zamestnávateľa do 30.11.2015.

Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.

(2) Zamestnávateľ je povinný pri rizikových kategóriách 3 a 4 prispievať zamestnancom, ktorí vykonávajú rizikové práce, minimálne 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca podľa osobitného predpisu. (Zákon 650/2004, paragraf 12, bod.2)

Štvrtá časť

Článok 25

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať raz ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Hodnotenie sa vykoná za kalendárny rok do 15. apríla nasledujúceho roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch. Kolektívna zmluva bude uložená v kancelárii dekana fakulty, v kancelárii tajomníčky fakulty, v kancelárii predsedu FV OZ a v kancelárii FV OZ a bude zverejnená na www stránke fakulty. Účinnosť nadobúda dňom nasledujúcim po dni jeho zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv, ktorý vedie Úrad vlády SR.

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bratislave, dňa 30.1.2015

základná organizácia

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Zoznam príloh:

Príloha č. 1	Splnomocnenie
Príloha č. 2	Platový poriadok UK
Príloha č. 3	Metodika tvorby rozpočtu
Príloha č. 4	Práva a povinnosti zamestnávateľa a odborovej organizácie
Príloha č. 5	Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu
Príloha č. 6	Zásady využívania FČP
Príloha č. 7	Zásady priznávania príplatku a dodatkovej dovolenky za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí