

# Kolektívna zmluva

**zamestnancov Fakulty matematiky, fyziky a informatiky**

uzavretá medzi

zamestnávateľom

Fakultou matematiky, fyziky a informatiky Univerzity Komenského v Bratislave

zastúpenou

prof. RNDr. Danielom Ševčovičom, DrSc.,

dekanom fakulty

a

Základnou organizáciou

Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na FMFI UK

zastúpenou

RNDr. Miroslavom Piknom, PhD.

predsedom ZO

na obdobie od 1.3. 2022 do 31.12.2022

## I. Č A S Ť

### Úvodné ustanovenia

#### *Článok 1*

#### *Použitie základných pojmov*

1. Táto kolektívna zmluva je Špecifickým doplnkom č. 7 kolektívnej zmluvy Univerzity Komenského v Bratislave uzavretej na rok 2022
2. Na účely kolektívnej zmluvy sa používa na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Základná organizácia „ZO“, namiesto označenia z. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov „ZP“, namiesto označenia z. č. 552/2003 Z. z., Zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZPVZ“, namiesto označenia z. č. 553/2003 Z. z., Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov „ZOVZ“, namiesto zákona č. 152/1994 Z.z. O sociálnom fonde v znení neskorších predpisov „ZSF“, namiesto bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a požiarna ochrana skratka „BOZP a OPP“, fakultný výbor skratka „FV“, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2022 „KZVS 22“;

#### *Článok 2*

#### *Pôsobnosť a zmena kolektívnej zmluvy*

1. Štatútom Univerzity Komenského čl. 41 ods. 2 a 5 vnútorného predpisu UK č. 10/2008 v znení dodatkov č. 1 až 6 bola delegovaná právomoc v oblasti pracovnoprávnej na jednotlivé súčasti UK.
2. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

3. Dekan FMFI UK uznáva v zmysle § 230 a § 231 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu, ktorá zastupuje pri kolektívnom vyjednávaní záujmy všetkých zamestnancov.
4. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom rozsah pracovného času tvorí aspoň ½ a viac hodín ustanoveného týždenného pracovného času. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
5. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. marca 2022 a končí dňom 31. decembra 2022.

### **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 ako „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú Dodatkom ku KZ meniť 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 2022. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

### **Článok 4**

#### ***Archivovanie kolektívnej zmluvy***

Zmluvné strany uchovávajú túto KZ najmenej po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti v súlade s Registratúrnym poriadkom UK, t.j. do 28.02.2027.

### **Článok 5**

#### ***Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uverejniť plný text na webovom sídle FMFI UK.
2. Zamestnávateľ bude informovať novoprijatých zamestnancov pri podpise pracovnej zmluvy o existencii KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §47 ods. 2 ZP.

## **I. Č A S Ť**

### **Článok 6**

#### ***Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch***

1. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, prerokovaním zásadných otázok, poskytovaním informácií a kontrolnou činnosťou vo veciach a v rozsahu stanovenom ZP, ZPVZ, ZOPZ a ustanoveniami vyššími a tejto KZ.
2. Zamestnávateľ vopred prerokuje so ZO tieto zásadné otázky:

- a) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie a zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
  - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§73 ods. 2 ZP)
  - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2, písm. c) ZP),
  - d) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
  - e) vydanie pracovného poriadku zamestnávateľa.
3. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými pracovníkmi bude v dôsledku organizačných zmien rozviazaný pracovný pomer (§ 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP), zamestnávateľ prednostne rozviaže pracovný pomer so zamestnancami :
- a) ktorí dosahujú neuspokojivé pracovné výsledky,
  - b) ktorí splnili podmienku nároku na starobný alebo invalidný dôchodok a prejavili svoju vôľu ukončiť pracovný pomer,
  - c) ktorí nemajú na fakulte hlavný pracovný pomer.
4. Zamestnávateľ podľa možnosti nerozviaže pracovný pomer z organizačných dôvodov so zamestnancom, ktorý má menej ako dva roky do vzniku nároku na odchod do dôchodku.
5. Zamestnávateľ pozýva zástupcu odborovej organizácie na zasadanie vedenia a kolégia dekana FMFI UK a do výberových komisií na vedúcich pracovníkov.

## II. ČASŤ

### **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

#### *Článok 7*

#### *Pracovný pomer, platové podmienky, príplatky a náhrady za pracovnú pohotovosť*

1. Zamestnávateľ bude uprednostňovať uzatváranie pracovných zmlúv so zamestnancom na neurčitý čas, ak to právne predpisy a ekonomické podmienky umožňujú.
2. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť v zmysle §48 platného ZP najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
3. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch alebo nad dva roky je možné v zmysle § 48 ods. 4 písmena d) ZP len z dôvodov vykonávania nasledovných pracovných činností:
  - a) práce revízií technikov,
  - b) upratovacie a šatniarske práce,
  - c) práce strážnikov a vrátnikov, dozor a stráženie v objektoch,
  - d) remeselné, opravárske a údržbárske práce,
  - e) pomocné a manipulačné práce,
  - f) obsluha vykurovacích zariadení,
  - g) administratívne, odborné, technické a výskumné činnosti na projektoch.
4. Zamestnávateľ uzavrie pracovnú zmluvu s vysokoškolským učiteľom na dobu určitú len v prípadoch, keď to zákon vyžaduje a to najmenej na dobu 2 rokov okrem prípadov:

- a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
- b) zastupovania zamestnanca, ktorý je na dlhodobom študijnom pobyte kratšom ako 2 roky,
- c) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
- d) v prípade, že pracovné miesto je financované z grantových a podobných prostriedkov vyhradených na dobu kratšiu ako 2 roky,
- e) podľa § 77 ods. 6 a 8 zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov,
- f) keď všeobecne záväzný právny predpis alebo vnútorný predpis UK ustanovuje dĺžku pracovného pomeru vysokoškolských učiteľov kratšiu ako 2 roky.

### **Článok 8**

#### ***Výplata platu a zrážky z platu***

1. Zamestnávateľ bude informovať zástupcu ZO o objeme mzdových prostriedkov na príslušný kalendárny rok ihneď po záväznom rozpise rozpočtu z RUK, ako aj o jeho zmenách.
2. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcom ZO použitie a rozdelenie pridelených mzdových prostriedkov fakulty v zmysle § 119 ods. 2 ZP pred ich predložením na schválenie do Akademického senátu FMFI UK.
3. Zamestnancovi prislúcha tarifný plat, ktorý zodpovedá jeho zaradeniu do platovej triedy a platového stupňa podľa najnáročnejšie vykonávanej pracovnej činnosti, kvalifikačných predpokladov a dĺžky praxe v zmysle platových predpisov, ktoré vyplývajú zo ZOVZ a z vnútorného predpisu Univerzity Komenského číslo 25/2019, ktorým bol vydaný Platový poriadok UK v Bratislave.
4. Ak je zamestnanec preradený na základe zvýšenia kvalifikácie do inej platovej triedy, patrí mu tarifný plat zodpovedajúci novému zaradeniu odo dňa účinnosti tohto preradenia.
5. Výberové konania na miesta na dobu určitú sa uskutočnia najmenej jeden mesiac pred ukončením pracovného pomeru.
6. Podľa čl. 26, ods 2, pís. b), c) Organizačného poriadku FMFI UK môže dekan podľa potreby zriadiť špeciálnu ad-hoc komisiu na posúdenie platovej kompenzácie za sťažený výkon práce a dodatkovú dovolenku. Termín zasadnutia mzdovej komisie fakulty je spravidla k 1. aprílu a 1. októbru kalendárneho roka.
7. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí, ak sú splnené podmienky ustanovené v § 11 ZOVZ a všeobecne záväzných právnych predpisov, príplatok:
  - a) V II. Skupine v zmysle § 11 ods. (5) cit. zákona mesačne v sume min. 6 % platovej tarify prvého stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf,
  - b) V III. skupine v zmysle § 11 ods. (3) cit. zákona mesačne v sume min. 12 % platovej tarify prvého stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
8. Zamestnancom, ktorí pracujú v nočných zmenách, v dňoch pracovného pokoja v nepretržitých prevádzkach a za prácu nadčas požadovanú vedúcim pracoviska sa bude vyplácať príplatok v zmysle OVZ, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna. Pracoviskám, na ktorých nedovoľuje povaha práce alebo

podmienky, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, sa stanovuje nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas na základe vopred určeného mesačného rozpisu práce.

9. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu:
  - a) za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností,
  - b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy.
10. Zamestnávateľ bude realizovať platové podmienky v zmysle platných platových predpisov, vnútorného mzdového predpisu a pravidiel pre rozdelenie rozpočtu.
11. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať plat zamestnancovi mesačne najneskôr v 12. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
12. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
13. Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnanca postupuje v súlade so zákonom o odmeňovaní, Platovým poriadkom UK a KZ UK.
14. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca – člena odborovej organizácie, vykonávať zrážky zo mzdy v prospech FČP vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu člena. ZO 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 (súhlas je súčasťou prihlášky do odborov). Zamestnávateľ sa zaväzuje zrážky pre Odborovú organizáciu zasielať na účet organizácie v banke za všetkých členov v jednej sume.
15. Zamestnávateľ umožní, aby každý zamestnanec mohol v prípade potreby nahliadnuť do mzdových, pracovnoprávných predpisov a smerníc na poskytovanie odmien (Platový poriadok UK).
16. Zamestnávateľ vykoná ročné zúčtovanie dane z príjmu tých zamestnancov, ktorí nemajú iný príjem okrem príjmu zo závislej činnosti, ak o to do 15. februára požiadajú.

## **Článok 9**

### **Jubileá**

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do výšky funkčného platu podľa rokov odpracovaných na UK takto:
  - do 2 rokov do 40 % funkčného platu
  - do 5 rokov do 60 % funkčného platu
  - do 10 rokov do 80 % funkčného platu
  - nad 10 rokov do plnej výšky funkčného platu.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku až do výšky 500 € podľa rokov odpracovaných na UK takto:
  - do 2 rokov 100 €

- do 5 rokov 200 €
- do 10 rokov 300 €
- nad 10 rokov 500 €

3. Vo výnimočných prípadoch možno individuálne priznať túto odmenu v plnej výške funkčného platu aj bez dodržania podmienky odpracovanej doby na UK. Termíny jubileí sleduje personálne oddelenie a vedúci pracovísk podajú príslušný návrh na jeho podnet.

### **Článok 10** **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 odstupné najmenej v sume zvýšenej **o jeden** funkčný plat zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 2 ZP.
3. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume zvýšenej **o dva** funkčné platy zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 2 ZP.
4. Zamestnancovi - **vysokoškolskému učiteľovi**, ktorý pracoval na UK nepretržite najmenej 40 rokov patrí pri ukončení pracovného pomeru odstupné v súlade s § 76 ods. 7 vo výške ustanovenej v § 76 ods. 1 ZP; okrem prípadov okamžitého skončenia pracovného pomeru a skončenia pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. V prípade, že zamestnávateľ uzavrie s týmto vysokoškolským učiteľom pracovný pomer podľa § 77, ods. 6 zákona 131/2002 o vysokých školách, tento nárok sa uplatní až po jeho skončení.
5. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
6. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
7. Zamestnancovi, ktorý pracoval na UK nepretržite najmenej 30 rokov patrí pri skončení pracovného pomeru podľa ods. 5 a 6 odchodné zvýšené **o dva funkčné platy** voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76a ods. 1 a 2 ZP.

## Článok 11

### 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 smenách 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. 15 ods. 4 Pracovného poriadku Univerzity Komenského v Bratislave č. 26/2021 sa na Fakulte matematiky, fyziky a informatiky Univerzity Komenského v Bratislave (ďalej len FMFIUK) zavádza **pružný pracovný čas** za podmienky, že sa bude dodržiavať základný pracovný čas na plnenie pracovných povinností zamestnancov FMFI UK.
3. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času v súlade s § 164 a § 165 Zákonníka práce tehotnej žene a žene alebo mužovi trvale sa starajúcemu o dieťa mladšie ako 15 rokov.
4. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť na základe Čl.II bod 6 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu
5. 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.
6. Pružný pracovný čas sa vzťahuje na zamestnancov fakulty v rozsahu:
  - a) administratívni zamestnanci,
  - b) technickí zamestnanci,
  - c) výskumní pracovníci.
7. Pružný pracovný čas sa nevzťahuje na
  - a) vysokoškolských učiteľov,
  - b) zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.
8. Práca z domácnosti – „*homeoffice*“. Zamestnanec môže príležitostne alebo za mimo-riadnych okolností, so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním vykonávať prácu z domácnosti, ak to umožňuje druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy. Za domácnosť sa považuje dohodnuté miesto výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa. Práva a povinnosti zamestnanca počas *homeoffice* upravuje Pracovný poriadok UK Bratislava VP č.26/2021.

## Článok 12

### Dovolenka a zotavenie

1. Zamestnancom sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň, a to nasledovne :
  - a) základná výmera dovolenky v zmysle § 103 ZP ods. 1 ZP vo výške štyroch týždňov sa predlžuje na päť týždňov,
  - b) dovolenka vo výmere najmenej piatich týždňov , ktorá patrí v zmysle § 103 ZP

ods.2 ZP zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, sa predlžuje na šesť týždňov,

c) dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku

2. Čerpanie dovoleniak v súlade s § 111 ods. 1 ZP určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ uskutoční kontrolu čerpania dovoleniak v júli a v októbri 2022.
3. Zamestnávateľ určí v súlade s ustanovením § 111 ods. 2 a 3 ZP po dohode so zástupcami zamestnancov hromadné čerpanie dovolenky na základe Príkazu rektora (platného v príslušnom roku) vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ uskutoční kontrolu čerpania dovoleniak v júli a v októbri 2022.
4. Zamestnávateľ určí v súlade s ustanovením § 111 ods. 2 a 3 ZP po dohode so zástupcami zamestnancov hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov. Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne. Ak ide o vážne prevádzkové dôvody, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené na tri týždne.

## **IV. Č A S Ť**

### **Kolektívne vzťahy a povinnosti zmluvných strán**

#### **Článok 13**

##### ***Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie***

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru.
2. Zamestnanci a zamestnávateľia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávateľia majú právo na výluku (čl. 10 ZP).
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené čl. 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

#### **Článok 14**

##### ***Riešenie kolektívnych sporov***

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ alebo spor o plnenie záväzkov z KZ, z ktorých nevznikajú nároky priamo jednotlivým zamestnancom.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že v prípade 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, využijú sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“).



3. V prípade, ak zmluvné strany nevyriešia kolektívny spor pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

### **Článok 15**

#### ***Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností***

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ formou sťažnosti podanej zamestnávateľovi, podnetu podanom na príslušnom orgáne inšpekcie práce alebo formou žaloby podanej na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

### **Článok 16**

#### ***Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie***

1. Funkcionári ZO vykonávajú svoje funkcie dobrovoľne. Pre členstvo a činnosť v odboroch, výkon funkcie alebo kritiku nebudú zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní (§ 240 bod 6 ZP).
2. Zamestnávateľ umožní členom výboru ZO účasť na vzdelávaní, ktoré organizuje OZ PŠaV SR.
3. Členovia FV sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení funkcie.
4. V zmysle § 239 ZP zamestnávateľ uznáva práva ZO kontrolovať dodržiavanie dohôd vyplývajúcich z KZ UK a tejto KZ.
5. V zmysle § 240 ZP sa zmluvné strany dohodli, že zamestnávateľ bude poskytovať na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne miestnosť č. 142 v pavilóne F1 s vnútorným zariadením, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie a bude uhrádzať náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou. Ďalej poskytne posluchárne na konanie členskej schôdze alebo konferencie, svoje rokovacie miestnosti za účelom konania aktívu zástupcov odborových úsekov, využívanie internetového spojenia, telefón, rozmnožovaciu techniku a informačnú tabuľu na zverejňovanie informácií pre zamestnancov. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť náhradu cestovných nákladov verejným dopravným prostriedkom 2. triedy mimo sídla fakulty alebo súčastí UK v rámci SR pre členov RPOO a Výboru ZO za účelom prípravy kolektívneho vyjednávania max. 2 krát ročne z prostriedkov zamestnávateľa. Na tento účel môže zamestnávateľ poskytnúť aj fakultný dopravný prostriedok.
6. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu prednášok a cvičení).

## **Článok 17**

### ***Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov, KZ UK a tejto KZ.
2. Zamestnávateľ umožní svojim zamestnancom v prípade voľnej kapacity použiť v odôvodnených prípadoch (napr. sťahovanie) dopravné prostriedky fakulty za úhradu priamych nákladov.
3. ZO môže sprostredkovať členom odborovej organizácie právnu pomoc v pracovno-právnych vzťahoch. Osamelým zamestnancom, ktorí sa starajú o dieťa mladšie ako 10 rokov zamestnávateľ poskytne platené pracovné voľno na túto starostlivosť, a to jeden deň za dva mesiace.
4. Zamestnávateľ poskytne na vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru, ku ktorému dochádza z organizačných dôvodov, zamestnancovi platené voľno na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 4 dni v mesiaci, po dobu zodpovedajúcu výpovednej lehote.

## **Článok 18**

### ***Záväzky odborovej organizácie***

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmliev so zamestnávateľom v zmysle čl. 12 KZ UK.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmliev 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.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje k súčinnosti so zamestnávateľom vo veciach využívania fondu pracovného času zamestnancov, vo veciach uplatňovania úsporných opatrení a v iných postupoch, ktoré zlepšujú hospodársky výsledok zamestnávateľa.

## **Článok 19**

### ***Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (BOZP)***

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v zmysle § 6 z. č. 124/2006 Z. z. Zákona o BOZP v znení neskorších zmien a doplnkov bude vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravú neškodnú prácu. Za plnenie úloh v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajú vedúci pracovníci na všetkých stupňoch riadenia v rozsahu svojich kompetencií.
2. Zamestnávateľ v spolupráci so ZO zabezpečí kontrolu BOZP v rozsahu stanovenom § 149 zákona č. 311/2001 Z.z. v platnom znení.
3. Znalosti noriem BOZP a OPP a ich aplikáciu v práci bude zamestnávateľ považovať za trvalú súčasť kvalifikačných predpokladov. V rámci platných noriem a smerníc bude realizovať pravidelné školenie a overovanie poznatkov zamestnancov (novoprijatých zaškolí) v tejto oblasti. Dodržiavanie bezpečnostných a protipožiarnych predpisov bude kontrolovať raz do roka.
4. Zamestnávateľ vyčlení v príslušnom roku z rozpočtu fakulty finančné prostriedky na potrebné osobné ochranné prostriedky (OOPP) pre pracovníkov podľa § 6 ods. 2

Zákona o BOZP. Výšku pridelených finančných prostriedkov na nákup osobných ochranných prostriedkov a ich použitie na tento účel kontroluje s tajomníčkou fakulty člen FV zodpovedný za oblasť BOZP.

5. Príplatok za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí a dodatková dovolenka sa budú priznávať pracovníkovi od najbližšieho kalendárneho mesiaca. Návrh, ktorý podáva vedúci pracoviska, sa bude každoročne prehodnocovať.
6. Povinnosť zamestnávateľa starať sa o BOZP sa vzťahuje na všetky osoby, ktoré sa s jeho súhlasom zdržiavajú na jeho pracoviskách.

## **Článok 20** **Starostlivosť o zdravie**

1. Na preventívne lekárske prehliadky pracovníkov, ktorí vykonávajú práce v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí a ostatných pracovníkov, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno nad rámec uvedený v ZP.
2. Pri dočasnej PN v trvaní do 10 dní bude zamestnávateľ vyplácať náhradu mzdy vo výške **75%** z denného vymeriavacieho základu zamestnanca od prvého dňa trvania PN.

## **Článok 21** **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

1. ZO zabezpečí informovanie zamestnancov o možnosti využívania rekreačných zariadení UVZ UK ako aj zariadení OZ PŠaV elektronickou i písomnou formou na výveske.
2. Zamestnávateľ uvoľní pracovníkov (vedúceho, inštruktorov a hospodára) na prácu s deťmi v letných táboroch, ktoré organizuje ZO. Požiadavku na uvoľnenie pracovníkov predloží ZO aspoň 15 dní pred uskutočnením akcie.
3. Zamestnávateľ umožní pedagogickým pracovníkom čerpať dovolenku počas akademického roka v prípade kúpeľnej liečby a odborárskej rekreácie za predpokladu, že pedagogický proces bude zabezpečený plnohodnotným zastupovaním.
4. Zamestnanec si môže uplatniť u zamestnávateľa príspevok na rekreáciu podľa § 152a ZP

## **Článok 22** **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom v priebehu pracovnej zmeny (za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny) stravovanie formou gastrolístkov (GL), alebo finančného príspevku na stravovanie s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.  
Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny (§ 152 ods. 2 ZP)

Hodnota gastrolístka je ..... 4,50 €.  
Príspevok zamestnávateľa je 55 %, t.j..... 2,50 €.  
Príspevok zo sociálneho fondu je ..... 1,40 €.  
Cena gastrolístka pre zamestnanca.....0,60 €.

Ak si zamestnanec na základe *Smernice o výbere a zabezpečení stravovania zamestnancov* vyberie finančný príspevok namiesto GL hodnota finančného príspevku je:

Príspevok zamestnávateľa je .....2,50 €.

Príspevok zo sociálneho fondu.....1,40 €.

Výška finančného príspevku pre zamestnanca je..... 3,90 €

Zamestnávateľ bude príspevok na stravu zasielať zamestnancom na ich osobný účet v banke najneskôr prvý pracovný deň mesiaca, v ktorom mu vznikne nárok na príspevok.

2. Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie zamestnancom aj počas dovolenky.
3. Na stravovanie majú nárok aj pracovníci v pracovnom pomere na polovičný úväzok, ktorí na fakulte odpracovali minimálne predchádzajúcich 10 rokov.
5. Zamestnávateľ bude poskytovať stravovanie aj dôchodcom, ktorí sú naďalej v pracovnoprávnom vzťahu s FMFI UK a odchádzali do dôchodku priamo zo zamestnaneckého pomeru na FMFI UK a emeritným profesorom a to formou gastrolístkov bez dotácie sociálneho fondu. Cena gastrolístka pre dôchodcov a emeritných profesorov je 2,00 €
6. V prípade výrazného zvýšenia nákladov na stravu zmluvné strany prerokujú riešenie a postup na zmenšenie dopadu na zamestnancov. Zamestnávateľ a ZO budú riešiť pripomienky pracovníkov k hygiene stravovania a kvalite stravy vo výdajni stravy FMFI UK.

### **Článok 23**

#### ***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, bude zamestnávateľ poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

### **Článok 24**

#### ***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. Zúčtovanie prostriedkov sociálneho fondu za kalendárny rok vykoná ZO a zástupca zamestnávateľa do 15. februára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok sociálneho fondu sa prevádza do nasledujúceho roka. Čerpanie SF je predmetom daňovej kontroly.
3. O používaní a čerpaní SF spolurozhoduje zamestnávateľ a ZO.
4. Zásady využívania sociálneho fondu:
  - a) príspevok na stravovanie tvorí najmenej 30 % z celkového rozpočtu SF,
  - b) príspevok na regeneráciu pracovnej sily je max. 30 % rozpočtu SF,
  - c) zamestnancom sa môže poskytnúť príspevok na rekreácie a zájazdy na jeden pobyt v roku vo výške:
    - 50,00 € zamestnancovi v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas,
    - 15,00 € zamestnancovi v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas,

ktorý odpracoval v roku 2022 menej ako 6 mesiacov, nastúpil najneskôr od 1. 8. 2022 a jeho pracovný pomer naďalej trvá,

10,00 € zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, ktorý nastúpil najneskôr od 1. 8. 2022 a jeho pracovný pomer naďalej trvá,

- d) zamestnancovi sa poskytne odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 65 rokov veku až do výšky 500 € podľa rokov odpracovaných na UK ako v článku 9, bod 2.,
  - e) jednorazová sociálna výpomoc pri narodení dieťaťa vo výške 300 €
  - f) jednorazová sociálna výpomoc (vratná aj nevratná) zamestnancovi v mimoriadne ťaživej životnej situácii (napr. pri živelných pohromách, požiaroch alebo pri závažne zhoršených sociálnych podmienkach) vo výške 500,00 € V odôvodnených prípadoch, po prerokovaní v príslušných orgánoch, môže byť táto suma navýšená až do 1000 €
  - g) príspevok na veniec pri úmrtí zamestnanca vo výške do 110,00 €
  - h) príspevok zamestnancovi pri úmrtí rodinného príslušníka vo výške 300,00 € (manžel/ka, nezaopatrené dieťa),
  - i) príspevok na športové podujatia „Dni FMFI UK“ možno poskytnúť do výšky 500 €
5. V súlade s § 7 ods. 3 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Z.z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov fakulta vyčlení a prevedie na účet základnej organizácie odborov z prostriedkov sociálneho fondu 0,04 % zo základu podľa § 4 ods. 1 citovaného zákona na pokrytie nákladov odborovej organizácie, ktoré vzniknú v súvislosti so spracovaním analýz, expertíz alebo iných služieb potrebných pre realizáciu a prípravu kolektívneho vyjednávania.

## **Článok 25**

### ***Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie***

1. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2022 takto:
  - výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) je 25 € mesačne, ak si zamestnanec príspeje minimálne 10 € mesačne. Platí to pre zamestnancov po skúšobnej dobe, ktorí budú mať uzatvorené DDS a pri plnom pracovnom úväzku, resp. alikvotná časť podľa dĺžky pracovného úväzku
  - zároveň sa zamestnávateľ zaväzuje každoročne prehodnocovať tento bod KZ
  - 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. Zamestnancom, ktorým v rizikových kategóriách 3 a 4 výška príspevku pri 2 % nedosiahne 25,- € mesačne pri plnom úväzku sa % príspevku úmerne zvýši do výšky minimálne 25,- € (Zákon č. 650/2004, Z.z., §12, bod.2).

## V. ČASŤ

### Článok 26

#### Záverečné ustanovenia

1. Táto Kolektívna zmluva nadobudne platnosť po schválení Vedením FMFI UK a Fakultným výborom odborovej organizácie. Platnosť predchádzajúcej zmluvy a jej dodatkov sa končí dňom nadobudnutia platnosti tejto zmluvy.
2. Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa uzatvára a končí sa uplynutím tohto obdobia. Jedine v prípade, že dotedy nebude uzatvorená nová KZ FMFI, predlžuje sa platnosť a účinnosť tejto KZ až do uzatvorenia novej.
3. ZO sa zaväzuje pozývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov KZ.
4. Hodnotenie záväzkov a práv plynúcich z tejto KZ sa bude kontrolovať polročne formou písomného protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy do 15. októbra 2022 a do 15. mája nasledujúceho roka.
5. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
6. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
7. Zmluvné strany oboznámia najneskôr do 15 dní od podpísania KZ zamestnancov s jej obsahom a novoprijatých zamestnancov pri nástupe do zamestnania.
8. Kolektívna zmluva bude v písomnej forme uložená na sekretariáte dekana fakulty, na sekretariátoch všetkých pracovísk fakulty, v elektronickej forme na www stránke fakulty.

V Bratislave, dňa 23. 2. 2022

**prof. RNDr. Daniel Ševčovič, DrSc.**  
dekan FMFI UK

**RNDr. Miroslav Pikna, PhD.**  
predseda ZO OZ FMFI UK