

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
UNIVERZITY KOMENSKÉHO V BRATISLAVE
NA ROK 2015**

Špecifický doplnok č. 10

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
Rektorátu Univerzity Komenského v Bratislave
na rok 2015**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Rektorátu Univerzity Komenského v Bratislave

na rok 2015

sa uzatvára medzi **zmluvnými stranami**:

Univerzita Komenského v Bratislave, Rektorát (ďalej ako „Rektorát UK“ alebo „RUK“) so sídlom Šafárikovo nám. č. 6, 814 99 Bratislava zastúpená rektorom UK **prof. RNDr. Karolom Mičietom, PhD.** ako zamestnávateľ

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Rektoráte UK a centrálne financovaných súčastiach UK so sídlom Šafárikovo nám. č. 6, 814 99 Bratislava zastúpená predsedníčkou **Brigitou Babišovou** ako odborový orgán

nasledovne:

I. Č A S Ť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie, zamestnávateľa a použitie skratiek

1. Táto kolektívna zmluva je Špecifickým doplnkom č. 10 - Kolektívnej zmluvy Univerzity Komenského v Bratislave na rok 2015.
2. Rektorát UK uznáva v zmysle § 229 a § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej len „ZP“), ako svojho zmluvného partnera na uzavretie tejto kolektívnej zmluvy Základnú organizáciu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Rektoráte UK (ďalej len „ZO pri RUK“). ZO pri RUK uznáva Rektorát UK ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy nebudú spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
3. ZO pri RUK má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl. 5 ods. 3 Stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
4. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie ZO pri RUK a Rektorátu UK označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Kolektívna zmluva Rektorátu UK skratka „KZ“, namiesto označenia zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov označenie „zákon o odmeňovaní“ a namiesto Kolektívnej zmluvy Univerzity Komenského v Bratislave na rok 2015 skratka „KZ UK“.

Článok 2

Pôsobnosť, platnosť a zmena kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky, individuálne a kolektívne vzťahy medzi Rektorátom UK a jeho zamestnancami a tiež práva a povinnosti zmluvných strán.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov Rektorátu UK a centrálné financovaných súčastí UK (ďalej len „RUK a CFS UK“), 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 základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3. KZ a jej obsah sa môže meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok k Špecifickému doplnku č.10 ku KZ UK“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

Článok 3

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 4

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. ZO pri RUK sa zaväzuje uverejniť plný text KZ na webovom sídle UK.
2. Zamestnávateľ bude informovať novoprijatých zamestnancov pri podpise pracovnej zmluvy o existencii ZO pri RUK a KZ.

II. ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z KZ

Článok 5

Dovolenka na zotavenie

1. Ustanovenia tejto KZ nadväzujú na KZ UK na r. 2015, na vyššie právne normy a predpisy, platnosť ktorých nie je touto KZ obmedzená.
2. Základná výmera dovolenky na zotavenie sa predlžuje nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň, a to nasledovne :

- základná výmera dovolenky v zmysle § 103 ods.1 ZP vo výške štyroch týždňov sa predlžuje na päť týždňov,
 - dovolenka vo výmere najmenej piatich týždňov, ktorá patrí v zmysle § 103 ods. 2 ZP zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku sa predlžuje na šesť týždňov.
3. Zamestnávateľ určuje čerpanie dovolenky v súlade s § 111 ods.1 ZP po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak a určí hromadné čerpanie dovolenky s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si každý zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať do konca kalendárneho roka v súlade s príkazom rektora UK.
 4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP .

Článok 6

Plat, platové podmienky a odmeňovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať plat zamestnancovi mesačne najneskôr v 12. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na účet zamestnanca, ktorý si zriadil v peňažnom ústave podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnanca postupuje v súlade so zákonom o odmeňovaní, Platovým poriadkom UK a KZ UK.
4. Členom odborovej organizácie bude zamestnávateľ vykonávať mesačné zrážky vo výške 1 % čistej mzdy ako členský príspevok a pravidelne ho bude poukazovať na účet ZO pri RUK.

Článok 7

Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné 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 b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume zvýšenej o jeden funkčný plat zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 2 ZP.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi 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, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
4. Zamestnancovi, ktorý pracoval na UK nepretržite najmenej 35 rokov 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 dva funkčné platy zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76a ods. 1 a 2 ZP, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

III. ČASŤ

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 8

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, starostlivosť o zdravie

1. Rektorát UK bude zabezpečovať zdravotnú starostlivosť a starostlivosť o BOZP v zmysle platných zákonov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v platnom znení. V spolupráci so ZO pri RUK bude vykonávať najmenej raz za rok preventívnu prehliadku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách RUK a CFS UK, pričom bude dbať:
 - a) na zlepšenie pracovných podmienok údržbou pracovísk, kontrolou osvetlenia, rozvodov elektriny, kúrenia, merania hluku, dodržiavaním hygienických noriem a zdravého prostredia,
 - b) aby zdravie zamestnancov nebolo ohrozované fajčením, za týmto účelom zabezpečí kontrolu dodržiavania zákazu fajčenia vo všetkých priestoroch RUK a CFS UK,
 - c) na sústavné oboznamovanie vedúcich a ostatných zamestnancov s predpismi BOZP a PO.
2. Zamestnávateľ poskytne v roku 2015 zamestnancovi od prvého dňa náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 9

Tvorba sociálneho fondu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ podľa zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov tvorí sociálny fond. Zdrojom tvorby sociálneho fondu je podľa § 3 a § 4 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov:
 - zostatok sociálneho fondu k 31.12 predchádzajúceho roka,
 - povinný príděl vo výške 1 % zo základu,
 - ďalší príděl vo výške 0,25% zo základu,
 - prípadne ďalšie zdroje (napr. dary, dotácie).
2. Základom pre určenie mesačného prídělu do sociálneho fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Sociálny fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu plátov. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Za mesiac december sa môže tvoriť sociálny fond z predpokladanej výšky plátov a previesť finančné prostriedky na účet sociálneho fondu do 31. decembra.

3. Zúčtovanie prostriedkov sociálneho fondu za kalendárny rok vykoná Rektorát UK do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok sociálneho fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

Článok 10

Použitie prostriedkov sociálneho fondu

Sociálny fond je určený na vytváranie priaznivých podmienok v oblasti starostlivosti o zamestnancov, na regeneráciu duševných a fyzických síl a pre zabezpečenie ďalších sociálnych aktivít. Na iné účely nie je možné čerpať prostriedky zo sociálneho fondu. Prostriedky sociálneho fondu možno použiť na:

1. Príspevky na stravovanie a na regeneráciu pracovnej sily:

a) na stravovanie zamestnancov

0,54 € na stravovaciou poukážku

0,63 € na jeden stravný lístok v jedálni UVZ UK Richňava

Príspevok na stravovanie zamestnancov sa poskytuje zamestnancom vo forme stravovacích poukážok a možno ho poskytnúť len zamestnancovi, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

b) na kultúrne a športové podujatia - príspevok na zakúpenú vstupenku zamestnancovi za kalendárny rok najviac do výšky

40,00 € zamestnancovi v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas

20,00 € zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas

c) príspevok na rekreačné pobyty v rekreačnom zariadení UVZ UK - Richňava, ktorý možno poskytnúť zamestnancovi jedenkrát v roku 2015 vo výške:

50% z ceny poukazu pre zamestnanca v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas,

d) príspevok do výšky 1 500,00 € na športové podujatie organizované Rektorátom UK,

e) príspevok na regeneráciu pracovnej sily zamestnanca vo výške:

40,00 € zamestnancovi v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas,

15,00 € zamestnancovi v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý odpracoval v roku 2015 menej ako 6 mesiacov, nastúpil najneskôr od 1.9.2015 a jeho pracovný pomer naďalej trvá,

10,00 € zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, ktorého pracovný pomer naďalej trvá.

U zamestnancov, ktorým sa v priebehu roku 2015 menil pracovný úväzok, sa vykoná prepočet sumy poskytnutého príspevku.

Príspevok bude poskytnutý zamestnancovi v zúčtovaní miezd za mesiac október 2015.

2. Príspevky na sociálne výpomoci, na dopravu do zamestnania a späť:

a) počas dlhotrvajúcej práceneschopnosti (dlhšej ako 4 mesiace od začiatku PN) jednorazový príspevok vo výške 165,00 €, ktorý možno poskytnúť jedenkrát v roku 2015,

b) jednorazová sociálna výpomoc vyplatená na začiatku školského roka pre osamelé matky starajúce sa o deti, ktoré sa sústavne pripravujú na povolanie štúdiom v dennej forme štúdia a ktoré nedovíšili 26 rokov veku, vo výške 40,00 € na každé dieťa,

- c) jednorazová sociálna výpomoc zamestnancovi v mimoriadne ťaživej životnej situácii (napr. pri živej pohrome, požiari alebo pri závažne zhoršených sociálnych podmienkach) vo výške 100,00 €,
- d) príspevok na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi v zmysle § 7 ods. 5 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, ktorý má uzatvorený pracovný pomer na ustanovený pracovný čas a ktorého funkčný plat v roku 2015 nepresahoval 412,00 € mesačne, a to vo výške 50 % preukázaných vynaložených nákladov na dopravu pravidelnou autobusovou alebo železničnou dopravou z bydliska do miesta výkonu práce v príslušnom mesiaci.
3. Príspevky na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov:
- a) príspevok na detské rekreácie, letné kurzy a sústredenia a denné tábory počas školských prázdnin pre žiakov základných a stredných škôl a jazykové pobyty konané v rámci výučby na základných a stredných školách vo výške 50,00 € na každé nezaopatrené dieťa jedenkrát za kalendárny rok,
- b) pôžičky maximálne do výšky 1.000,00 € - v mimoriadnych situáciách z dôvodu mimoriadnych výdavkov na základe osobitne zdôvodnenej žiadosti zamestnanca,
- c) príspevok pri úmrtí zamestnanca - 100,00 €,
- d) príspevok na veniec pri úmrtí zamestnanca - 70,00 €,
- e) príspevok pri úmrtí rodinného príslušníka - 70,00 € (manžel/ka, nezaopatrené dieťa),
- f) príspevky pri:
- životných jubileách 100,00 € pri dosiahnutí veku 50 rokov a po každých ďalších 5 rokoch,
 - pracovných jubileách – 100,00 € - pri odpracovaných 15 rokoch na RUK nepretržite a po každých 5 rokoch. U zamestnancov, ktorí skončili pracovný pomer a opäť nastúpili na Rektorát UK alebo CFS UK v lehote kratšej ako 6 mesiacov, sa príspevok bude posudzovať individuálne v závislosti od celkovo odpracovanej doby na RUK.
- g) príspevok pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok (s mierou postihnutia nad 70%) –165,00 €, (pri odchode do predčasného dôchodku po predložení rozhodnutia o jeho priznaní).
4. Čerpanie prostriedkov sociálneho fondu sa zabezpečuje podľa schváleného rozpočtu po dohode so ZO pri RUK. Pri uvedených príspevkoch sa stanovuje možnosť presunu prostriedkov z iných častí sociálneho fondu, ktoré sa nebudú čerpať v plánovanom rozsahu.

IV. ČASŤ

Záverečné ustanovenia

Článok 11

1. Prostriedky sociálneho fondu sa čerpajú na základe rozpočtu sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu č. 1 tejto KZ.
2. Zamestnancovi môže byť schválený a poskytnutý príspevok zo sociálneho fondu (okrem príspevku na stravovanie a regeneráciu pracovnej sily zamestnanca) len na základe

predloženej žiadosti, ktorá tvorí prílohu č. 2 a č. 3 a č. 4 tejto KZ. K žiadosti musia byť priložené originály dokladov o úhrade nákladov, ak sa v danom prípade vyžadujú. Žiadosť o poskytnutie príspevku musí zamestnanec predložiť na Referát personálnej práce RUK najneskôr do 15. decembra 2015.

3. Neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ sú prílohy:
 - č. 1 Rozpočet sociálneho fondu na rok 2015
 - č. 2 Žiadosť o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu pri životných a pracovných jubileách
 - č. 3 Žiadosť o poskytnutie príspevkov zo sociálneho fondu (okrem čl. 10 ods. 3 písm. f) tejto KZ)
 - č. 4 Žiadosť o poskytnutie príspevku na dopravu do zamestnania a späť
4. Žiadosti o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu predložené na schválenie od začiatku roku 2015 pred nadobudnutím účinnosti tejto KZ, ktoré sú v súlade s dohodnutými zásadami, budú akceptované.
5. Príspevok na stravovanie zamestnancov, na ktorý im vznikol nárok pred nadobudnutím účinnosti tejto KZ, bude zúčtovaný v súlade s čl. 10 ods. 1 písm. a) tejto KZ.
6. Ak táto KZ obsahuje ustanovenia o mzde je ňou plat.
7. Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch, ktoré sú v súlade s čl. 5 ods. 1 KZ UK uložené v origináloch v Kancelárii rektora UK, v Kancelárii kvestorky UK a na sekretariáte RPOO. Každá zo zmluvných strán dostane dva podpísané rovnopisy.
8. KZ nadobúda platnosť dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami, uzatvára sa na rok 2015, s účinnosťou odo dňa nasledujúceho po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv Úradu vlády SR.
9. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

Bratislava 23. 07. 2015

Brigita Babišová, v. r.
predseda ZO OZ pri RUK

prof. RNDr. Karol Mičieta, PhD., v. r.
rektor Univerzity Komenského v Bratislave

Rozpočet sociálneho fondu Rektorátu UK a CFS na rok 2015

	Plán na rok 2015 v EUR
Stav sociálneho fondu k 31.12.2014	22 063,87
Tvorba sociálneho fondu	
tvorba v zmysle zákona č.152/1994 Z. z.	40 000,00
splátky pôžičiek	638,00
Spolu tvorba	40 638,00
Čerpanie sociálneho fondu	
Stravovanie zamestnancov	41 000,00
Doprava zamestnancov	300,00
Príspevok na regeneráciu pracovnej sily	11 800,00
Príspevok na detské rekreácie a ostatné	500,00
Príspevok počas dlhotrvajúcej PN	800,00
Životné jubilea	2 700,00
Pracovné jubilea	1 800,00
Prvý odchod do dôchodku	1 000,00
Ostatné čerpania	900,00
Spolu čerpanie	60 800,00
Zostatok sociálneho fondu k 31.12.2015	1 901,87
	=====

Žiadosť
o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu pri životných a pracovných jubileách

Navrhovateľ:

Zamestnanec:

Pracovisko RUK / CFS UK :

Na základe ustanovenia čl. 10 ods. 3 písm. f) Kolektívnej zmluvy Rektorátu UK v Bratislave na rok 2015 žiadam o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu :

**1. pri príležitosti pracovného jubilea
na RUK od:**

**2. pri príležitosti životného jubilea
dátum narodenia :**

Dátum:

.....
podpis navrhovateľa - vedúceho útvaru

Referát personálnej práce RUK:

Žiadosť o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu **spĺňa - nespĺňa**
podmienky pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu podľa čl. 10 ods. 3 písm. f) Kolektívnej
zmluvy Rektorátu UK v Bratislave na rok 2015.

Dátum:

Podpis:

Odd. ekonomiky práce a mzdovej učtárne RUK:

Odporúča poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu vo výške€

Žiadosť / návrh **je - nie je** v súlade s rozpočtom sociálneho fondu na rok 2015.

Dátum:

Podpis:

Rozhodnutie kvestorky UK:

Súhlasím – nesúhlasím s finančnou operáciou

Dátum:

Ing. Monika **T a r a b o v á**
kvestorka UK

Žiadosť

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

Žiadateľ:

Trvalé bydlisko:

Miesto výkonu práce na UK:

Na základe ustanovenia § 7 ods. 5 zákona č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a čl. 10 ods.2 písm. d) Kolektívnej zmluvy Rektorátu UK na rok 2015 žiadam o poskytnutie príspevku na dopravu do zamestnania a späť zo sociálneho fondu.

Príloha: cestovné lístky

Dátum:
za správnosť zodpovedá: podpis žiadateľa

Referát personálnej práce RUK:

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

Výška nákladov: €

Dátum:

Podpis:

Odd. ekonomiky práce a mzdovej účtárne RUK:

Podľa Kolektívnej zmluvy Rektorátu UK na rok 2015 čl.10 ods. 2 písm. d) príspevok na dopravu do zamestnania a späť možno poskytnúť zamestnancovi, ktorý má uzatvorený pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas a ktorého funkčný plat v r. 2015 nepresahuje 412,00 € mesačne, a to vo výške 50 % preukázaných vynaložených nákladov na dopravu pravidelnou autobusovou alebo železničnou dopravou z bydliska do miesta výkonu práce v príslušnom mesiaci.

Funkčný plat : € za mesiac 2015 podmienku **spĺňa / nespĺňa**

Príspevok vo výške 50 % nákladov: €

Žiadosť **je - nie je** v súlade s rozpočtom sociálneho fondu na rok 2015.

Dátum:

Podpis:

Rozhodnutie kvestorky UK:

Súhlasím – nesúhlasím s finančnou operáciou

Dátum:

Ing. Monika **T a r a b o v á**
kvestorka UK