

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
UNIVERZITY KOMENSKÉHO V BRATISLAVE
NA ROK 2019**

Špecifický doplnok č. 10

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
Rektorátu Univerzity Komenského v Bratislave
na rok 2019**

Marec 2019

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Rektorátu Univerzity Komenského v Bratislave

na rok 2019

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. JUDr. Marekom Števčekom, 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 **PhDr. Adrianou Csölleyovou** ako odborový orgán

nasledovne:

I. ČASŤ

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 2019.
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 2019 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. Zamestnávateľ sa zaväzuje uverejniť plný text KZ na webovom sídle UK.
2. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný oboznámiť zamestnanca s KZ UK a so Špecifickým doplnkom č. 10 ku KZ.
3. Zamestnávateľ bude informovať novoprijatých zamestnancov pri podpise pracovnej zmluvy o existencii Základnej odborovej organizácie pri Rektoráte UK.

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. 2019, 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 je päť týždňov,
 - dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku,
 - dovolenka vysokoškolských učiteľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Čerpanie dovolení v súlade s § 111 ods. 1 ZP určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení 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 dovoleniek v októbri a v novembri 2019.

4. Zamestnávateľ určí v súlade s ustanovením § 111 ods. 2 a 3 ZP po dohode so zástupcami zamestnancov hromadné čerpanie dovolenky v Príkaze rektora UK.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP.

Článok 6

Pracovný pomer, platové podmienky a odmeňovanie zamestnancov

1. 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 revízných technikov,
 - b) upratovacie a šatniarske práce,
 - c) práce strážnikov a vrátnikov, dozor a stráženie v objektoch,
 - d) remeselné, opravárske a údržbárske práce,
 - e) pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu polygrafie – knihár, montážnik, tlačiar,
 - f) pomocné a manipulačné práce,
 - g) obsluha vykurovacích zariadení,
 - h) administratívne práce v Polygrafickom stredisku,
 - i) administratívne práce pre Akademický senát UK a Správnu radu UK a Radu predsedov OZ PŠaV UK,
 - j) administratívne, odborné, technické a výskumné činnosti na projektoch,
 - k) právno-poradenské a informačné činnosti v študijných a štipendijných otázkach študentom, fakultám, resp. súčasťami UK ako aj verejnosti, a to aj vo vzťahu k zahraničiu vo Vydavateľstve UK,
 - l) administratívne, odborné a výskumné práce, činnosti VŠ učiteľov pre UNESCO – Katedru pre výchovu k ľudským právam, pre UNESCO – Katedru plurilingválnej a multikultúrnej komunikácie a pre Kanadské štúdiá.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať plat zamestnancovi mesačne najneskôr v 12. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na účet zamestnanca, ktorý si zriadil v peňažnom ústave podľa vlastného výberu.
4. Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnanca postupuje v súlade so zákonom o odmeňovaní, Platovým poriadkom UK a KZ UK.
5. 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 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 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 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 ZP, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Pri skončení pracovného pomeru zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
 4. Zamestnancovi, ktorý pracoval na UK nepretržite najmenej 30 rokov, patrí za podmienok uvedených v ZP pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na 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 ZP, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Zamestnancovi, ktorý pracoval na UK nepretržite najmenej 30 rokov, patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné zvýšené o 2 funkčné platy voči podmienkam a nárokom uvedeným v § 76a ods. 2 ZP, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Článok 8

Doplňkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom príspevok vo výške 15,00 € mesačne podľa dodatkov k už uzatvoreným zamestnávateľským zmluvám, pričom zamestnanec si musí sporiť čiastku minimálne 3,00 € formou zrážky zo mzdy. Novým zamestnancom sa príspevok zamestnávateľa poskytuje po 3 mesiacoch od nástupu v súlade s uzatvorenými zamestnávateľskými zmluvami.

III. ČASŤ

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 9

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 2019 zamestnancovi od prvého dňa náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 10

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 prídely vo výške 1 % zo základu,
 - ďalší prídely vo výške 0,25 % zo základu,
 - prípadne ďalšie zdroje (napr. dary, dotácie).
2. Základom pre určenie mesačného prídely 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 11

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
 - 0,36 € na stravovacie poukážku,
 - 1,71 € na jeden stravový 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) príspevok do výšky 1 500,00 € na športové podujatie alebo na podujatie zamerané na regeneráciu pracovnej sily organizované Rektorátom UK,
- c) príspevok na regeneráciu pracovnej sily zamestnanca vo výške:
50,00 € zamestnancovi v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, zamestnancovi v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý odpracoval v roku 2019 menej ako 6 mesiacov, nastúpil najneskôr od 1. 8. 2019 a jeho pracovný pomer naďalej trvá, sa výška príspevku prepočíta podľa odpracovaných mesiacov,
20,00 € zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, ktorý nastúpil najneskôr od 1. 8. 2019 a jeho pracovný pomer naďalej trvá.
- U zamestnancov, ktorým sa v priebehu roku 2019 menil pracovný úväzok, sa vykoná prepočet sumy poskytnutého príspevku.
Príspevok bude poskytnutý zamestnancom v zúčtovaní miezd za mesiac október 2019.

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 2019,
- b) jednorazová sociálna výpomoc zamestnancovi v mimoriadne ťaživej životnej situácii (napr. pri živelní pohrome, požiari alebo pri závažne zhoršených sociálnych podmienkach) vo výške 100,00 €,
- c) 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 týždenný pracovný čas a ktorého priemerný mesačný zárobok v roku 2019 nepresahoval 477,00 € mesačne, a to vo výške preukázaných vynaložených výdavkov na dopravu pravidelnou autobusovou alebo železničnou dopravou (mimo MHD) z bydliska do miesta výkonu práce v príslušnom mesiaci. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času.

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 60,00 € na každé nezaopatrené dieťa jedenkrát za kalendárny rok,
- b) príspevok na veniec pri úmrtí zamestnanca vo výške 70,00 €,
- c) príspevok zamestnancovi pri úmrtí rodinného príslušníka vo výške 100,00 € (manžel/ka, nezaopatrené dieťa),
- d) príspevky pri:
- životných jubileách pri dosiahnutí veku 50 rokov a po každých ďalších 5 rokoch vo výške 100,00 € zamestnancom pracujúcim na ustanovený týždenný pracovný čas, pri pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa príspevok prepočíta podľa výšky pracovného úväzku v čase, keď vznikol dôvod na priznanie príspevku,
 - pracovných jubileách pri odpracovaných 15 rokoch na RUK a CFS UK nepretržite a po každých ďalších 5 rokoch vo výške 100,00 € zamestnancom pracujúcim na ustanovený týždenný pracovný čas, pri pracovnom pomere na kratší pracovný čas

sa príspevok prepočíta podľa výšky pracovného úväzku v čase, keď vznikol dôvod na priznanie príspevku. 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 alebo CFS UK.

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 12

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, 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 9. decembra 2019.
3. Neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ sú:

Príloha č. 1	Rozpočet sociálneho fondu Rektorátu UK a CFS na rok 2019
Príloha č. 2	Žiadosť o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu pri životných a pracovných jubileách
Príloha č. 3	Žiadosť o poskytnutie príspevkov zo sociálneho fondu (okrem čl. 11 ods. 2 písm. c) a čl. 11 ods. 3 písm. d) Kolektívnej zmluvy Rektorátu UK)
Príloha č. 4	Žiadosť o poskytnutie príspevku na dopravu do zamestnania a späť zo sociálneho fondu.

4. Žiadosti o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu predložené na schválenie od začiatku roku 2019 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 z prostriedkov sociálneho fondu v súlade s čl. 11 ods. 1 písm. a) tejto KZ a z prostriedkov zamestnávateľa.
6. Ak táto KZ obsahuje ustanovenia o mzde, je ňou plat, ak obsahuje ustanovenia o priemernom mesačnom zárobku, je ním funkčný plat zamestnanca.
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 2019, 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 22. marca 2019

PhDr. Adriana Csölleyová
predseda ZO OZ pri RUK

prof. JUDr. Marek Števček, PhD.
rektor Univerzity Komenského v Bratislave

Rozpočet sociálneho fondu Rektorátu UK a CFS na rok 2019

	Plán na rok 2019 (v EUR)
Stav sociálneho fondu k 1.1.2019	2 910,42
Tvorba sociálneho fondu	
tvorba v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z.	41 250,00
splátky pôžičiek	600,00
Spolu tvorba	41 850,00
Čerpanie sociálneho fondu	
Stravovanie zamestnancov	23 500,00
Príspevok na regeneráciu pracovnej sily	12 500,00
Príspevok na športové podujatie	1 500,00
Výpomoc pri dlhotrvajúcej PN	165,00
Jednorazová sociálna výpomoc	300,00
Doprava zamestnancov	100,00
Starostlivosť o zamestnancov	500,00
Príspevok na rekreačné pobyty pre deti zamestnancov	300,00
Životné jubileá	2 700,00
Pracovné jubileá	1 600,00
Spolu čerpanie	43 165,00
Zostatok sociálneho fondu k 31.12.2019	1 595,42

=====

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

Navrhovateľ:

Zamestnanec:

Pracovisko RUK / CFS UK:

Na základe ustanovenia čl. 11 ods. 3 písm. d) Kolektívnej zmluvy Rektorátu UK v Bratislave na rok 2019 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. 11 ods. 3 písm. d) Kolektívnej
zmluvy Rektorátu UK v Bratislave na rok 2019.

Dátum:

.....
Meno a priezvisko, podpis zodpovednej osoby

Odd. ekonomiky práce a mzdovej učtárne RUK:

Odporúča poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu vo výške€.

Finančná operácia **je / nie je** *) v súlade s rozpočtom sociálneho fondu na rok 2019 a **je / nie je** *)
možné v nej pokračovať. Základnú finančnú kontrolu vykonal:

Dátum:

.....
Meno a priezvisko, podpis zodpovednej osoby

Rozhodnutie kvestorky UK:

*Finančná operácia **je / nie je** *) v súlade s platnými internými aktmi riadenia na UK a v súlade so
zásadami hospodárnosti, efektívnosti, účelnosti a účinnosti pri nakladaní s verejnými prostriedkami a
je / nie je *) možné ju vykonať.*

Dátum:

.....
Meno a priezvisko, podpis zodpovednej osoby

Žiadosť

o poskytnutie príspevkov zo sociálneho fondu

(okrem čl. 11 ods. 2 písm. c) a čl. 11 ods. 3 písm. d) Kolektívnej zmluvy Rektorátu UK)

Zamestnanec:

Pracovisko RUK / CFS UK:

Na základe ustanovenia čl. 11 Kolektívnej zmluvy Rektorátu UK v Bratislave na rok 2019 žiadam o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu

.....
.....
.....

Príloha:

Dátum:
.....
podpis zamestnanca

Referát personálnej práce RUK:

Žiadosť o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu **spĺňa - nespĺňa**
podmienky pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu podľa čl. 11 Kolektívnej zmluvy Rektorátu UK v Bratislave na rok 2019.

Dátum:
.....
Meno a priezvisko, podpis zodpovednej osoby

Odd. ekonomiky práce a mzdovej učtárne RUK:

Odporúča poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu vo výške€.

Finančná operácia **je / nie je** *) v súlade s rozpočtom sociálneho fondu na rok 2019 a **je / nie je** *) možné v nej pokračovať. Základnú finančnú kontrolu vykonal:

Dátum:
.....
Meno a priezvisko, podpis zodpovednej osoby

Rozhodnutie kvestorky UK:

*Finančná operácia **je / nie je** *) v súlade s platnými internými aktmi riadenia na UK a v súlade so zásadami hospodárnosti, efektívnosti, účelnosti a účinnosti pri nakladaní s verejnými prostriedkami a **je / nie je** *) možné ju vykonať.*

Dátum:
.....
Meno a priezvisko, podpis zodpovednej osoby

Žiadosť

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

Zamestnanec:

Trvalé bydlisko:.....

Miesto výkonu práce na UK:

Na základe ustanovenia § 7 ods. 5 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a čl. 11 ods. 2 písm. c) Kolektívnej zmluvy Rektorátu UK na rok 2019 žiadam o poskytnutie príspevku na dopravu do zamestnania a späť zo sociálneho fondu.

Príloha: cestovné lístky

Dátum:
.....
 podpis zamestnanca

Referát personálnej práce RUK:

Potvrďuje výšku preukázaných výdavkov na dopravu do zamestnania a späť.

Výška výdavkov: €

Dátum:
.....
 Meno a priezvisko, podpis zodpovednej osoby

Odd. ekonomiky práce a mzdovej učtárne RUK:

Podľa Kolektívnej zmluvy Rektorátu UK na rok 2019 čl.11 ods. 2 písm. c) príspevok na dopravu do zamestnania a späť možno poskytnúť zamestnancovi, ktorý má uzatvorený pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas a ktorého priemerný mesačný zárobok v roku 2019 nepresahoval 477,00 € mesačne, a to vo výške preukázaných vynaložených výdavkov na dopravu pravidelnou autobusovou alebo železničnou dopravou (mimo MHD) z bydliska do miesta výkonu práce v príslušnom mesiaci. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času.

Funkčný plat: € za mesiac 2019 podmienku **spĺňa** / **nespĺňa**

Príspevok vo výške: €

Finančná operácia **je** / **nie je** *) v súlade s rozpočtom sociálneho fondu na rok 2019 a **je** / **nie je** *) možné v nej pokračovať. Základnú finančnú kontrolu vykonal:

Dátum:
.....
 Meno a priezvisko, podpis zodpovednej osoby

Rozhodnutie kvestorky UK:

*Finančná operácia **je** / **nie je** *) v súlade s platnými internými aktmi riadenia na UK a v súlade so zásadami hospodárnosti, efektívnosti, účelnosti a účinnosti pri nakladaní s verejnými prostriedkami a **je** / **nie je** *) možné ju vykonať.*

Dátum:
.....
 Meno a priezvisko, podpis zodpovednej osoby