

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
UNIVERZITY KOMENSKÉHO V BRATISLAVE
NA ROK 2023

Kolektívna zmluva Univerzity Komenského v Bratislave na rok 2023 (ďalej aj „KZ alebo „kolektívna zmluva“) sa uzatvára podľa § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj „Zákonník práce“ alebo „ZP“) a v súlade s ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2023, medzi

zmluvnými stranami:

Univerzita Komenského v Bratislave (ďalej aj „UK“ alebo „univerzita“) ako zamestnávateľ
v mene Univerzity Komenského v Bratislave zmluvu uzatvára ako štatutárny orgán rektor Univerzity Komenského v Bratislave

prof. JUDr. Marek Števček, DrSc.

a

Rada predsedov odborových organizácií pri Univerzite Komenského v Bratislave (ďalej aj „RPOO“) ako odborový orgán v mene odborového orgánu zmluvu uzatvára predseda Rady predsedov odborových organizácií pri UK na základe plnomocenstva udeleného základnými (fakultnými) organizáciami Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej aj „OZ PŠaV“)

MUDr. Alexander Kurtanský.

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

Článok 1
Použitie základných pojmov

Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie zamestnávateľa zastúpeného rektorom UK a odborového orgánu, zastúpeného predsedom Rady predsedov odborových organizácií UK označenie „zmluvné strany“, namiesto zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov označenie „zákon o odmeňovaní“, namiesto označenia kolektívna zmluva, ktorú uzatvára na základe delegovanej právomoci súčasť zamestnávateľa, sa používa označenie „špecifický doplnok“, namiesto základná organizácia skratka „ZO“, namiesto odborovej organizácie skratka „OO“.

Článok 2
Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom (vrátane jeho fakúlt a súčastí v súlade s čl. 41 ods. 2 a 5 vnútorného predpisu UK č. 10/2008 Štatút UK v znení neskorších dodatkov (ďalej len „Štatút UK“) a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je **záväzná pre zmluvné strany** a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom rozsah pracovného času tvorí aspoň 1/2 ustanoveného týždenného pracovného času. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. V súlade s § 4 ods. 2 písm. b) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, kolektívna zmluva je neplatná v tej časti, ktorá upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa. **Špecifické doplnky fakúlt a súčastí UK sú neplatné v tej časti, ktorá upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než táto kolektívna zmluva a kolektívna zmluva vyššieho stupňa.**
3. Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú nasledujúce špecifické doplnky upravujúce podrobnejšie podmienky zamestnania na jednotlivých súčastiach univerzity, ktorým bola v súlade s čl. 41 Štatútu UK delegovaná právomoc v oblasti pracovnoprávnej:
Špecifický doplnok č. 1 - Kolektívna zmluva Lekárskej fakulty UK v Bratislave,
Špecifický doplnok č. 2 - Kolektívna zmluva Jesseniovej lekárskej fakulty UK v Martine,
Špecifický doplnok č. 3 - Kolektívna zmluva Farmaceutickej fakulty UK v Bratislave,
Špecifický doplnok č. 4 - Kolektívna zmluva Právnickej fakulty UK v Bratislave,
Špecifický doplnok č. 5 - Kolektívna zmluva Filozofickej fakulty UK v Bratislave,
Špecifický doplnok č. 6 - Kolektívna zmluva Prírodovedeckej fakulty UK v Bratislave,
Špecifický doplnok č. 7 - Kolektívna zmluva Fakulty matematiky, fyziky a informatiky UK v Bratislave,
Špecifický doplnok č. 8 - Kolektívna zmluva Pedagogickej fakulty UK v Bratislave,
Špecifický doplnok č. 9 - Kolektívna zmluva Fakulty telesnej výchovy a športu UK v Bratislave,
Špecifický doplnok č. 10 - Kolektívna zmluva Rektorátu UK v Bratislave,
Špecifický doplnok č. 11 - Kolektívna zmluva Fakulta managementu UK.
Špecifické doplnky sa uzatvárajú na úrovni súčasti univerzity a podpisuje ich dekan fakulty, resp. vedúci alebo riaditeľ súčasti UK (ďalej len „vedúci súčasti UK“) a predseda základnej organizácie OZ PŠaV na uvedenej súčasti.
4. Dekani fakúlt a vedúci súčastí UK majú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi právomoci vyjednávať v oblastiach:
 - a) spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávných vzťahoch (najmä platové podmienky, osobné a osobitné príplatky, odstupné a odchodné, náhrady za pracovnú pohotovosť, odmeny na úrovni fakúlt a ostatných súčastí UK),
 - b) zabezpečenie činnosti odborovej organizácie na úrovni fakúlt a ďalších súčastí UK,
 - c) rozvrhnutie pracovného času,
 - d) čerpanie dovolenky, okrem rektorom určeného hromadného čerpania dovolenky,
 - e) vymedzenie pravidiel na použitie a rozdelenie sociálneho fondu, pričom prostriedky z fondu môžu byť použité na príspevky na regeneráciu pracovných síl zamestnancov najmä vo vlastných rekreačných zariadeniach UK a na športovo-rekreačné, spoločenské a kultúrne podujatia, ktoré sú organizované odborovými inštitúciami,
 - f) prekážok v práci (prekážky z dôvodov všeobecného záujmu, dôležité osobné prekážky v práci),
 - g) opatrenia a kontrola bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“),
 - h) dennej výšky náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, a to najviac vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - i) v iných osobitného zreteľa hodných prípadoch špecifických výlučne pre príslušnú súčasť UK.

Článok 3 **Zmena kolektívnej zmluvy**

1. 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 ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené. Dodatky k špecifickým doplnkom KZ sa môžu uzatvárať len po dohode zmluvných strán na jednotlivých súčastiach univerzity, na základe písomného návrhu na zmenu špecifického doplnku jednou zo zmluvných strán na jednotlivých súčastiach univerzity. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok k špecifickému doplnku č. XX KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis.

Článok 4 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, špecifické doplnky uchovávajú aj príslušné súčasti univerzity tiež po dobu 5 rokov.

Článok 5 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Kolektívna zmluva vrátane špecifických doplnkov podľa čl. 2 ods. 3 tejto kolektívnej zmluvy, ktoré sú jej súčasťou, bude uložená v origináloch v kancelárii rektora UK, v kancelárii kvestorky UK a na sekretariáte RPOO a bude zverejnená na webovom sídle UK.
2. Rada predsedov odborových organizácií UK sa zaväzuje vyhotoviť písomné kópie KZ a zabezpečiť oboznámenie jednotlivých súčastí univerzity s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia nasledujúcou formou – zverejnením na webovom sídle UK a dorúčením 2 písomných kópií – predsedovi fakultnej organizácie a dekanovi fakulty a vedúcemu súčasti UK.
3. Základné odborové organizácie sa zaväzujú zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ a špecifického doplnku súčasti UK do 15 dní od jej uzatvorenia formou zverejnenia na webovom sídle súčasti UK (pokiaľ základná odborová organizácia má svoje webové sídlo) a dorúčením písomnej kópie na jednotlivé organizačné útvary.
4. Zamestnávateľ bude informovať novoprijatých zamestnancov o existencii odborovej organizácie u zamestnávateľa tak, že k pracovnej zmluve zamestnávateľ priloží informačný list o odborovej organizácii na fakulte/súčasti UK vypracovaný odborovou organizáciou a odsúhlasený zamestnávateľom a kontakt na predsedu základnej odborovej organizácie. Prihláška do odborovej organizácie je zverejnená na webovom stránke odborovej organizácie.
5. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s touto KZ a so špecifickým doplnkom súčasti UK v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

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

Článok 6

Pracovný pomer, odmeňovanie zamestnancov, príplatky, odmeny a náhrady za 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 revíznych 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) odborné a metodické práce pre finančný informačný systém SOFIA,
 - j) administratívne práce pre Akademický senát UK, Správnu radu UK a OO OZ PŠaV,
 - k) 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. 10 a 13 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o vysokých školách“),
 - f) keď všeobecne záväzný právny predpis alebo vnútorný predpis UK ustanovuje dĺžku pracovného pomeru vysokoškolských učiteľov kratšiu ako 2 roky.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje uplatňovať na odmeňovanie zamestnancov zákon o odmeňovaní a ustanovenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a tejto kolektívnej zmluvy.
6. So zamestnancom z oblasti výskumu a vývoja možno dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu v zmysle § 48 ods. 2 ZP najdlhšie na dva roky, s výnimkou ustanovenia čl. 6 ods. 3 písm. k) KZ. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

7. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť adresné netarifné zvýšenie platu vysokoškolským učiteľom UK na základe usmernenia, resp. dohôd medzi Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR a Odborovým zväzom pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, za podmienky pridelenia finančných prostriedkov na tento účel v dotačnej zmluve.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť adresné netarifné zvýšenie platu ostatným zamestnancom UK na základe usmernenia, resp. dohôd medzi Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR a Odborovým zväzom pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, za podmienky pridelenia finančných prostriedkov na tento účel v dotačnej zmluve.
9. Zmluvné strany sa dohodli, že zabezpečia, aby zamestnávateľ posielal plat, resp. mzdu zamestnancov na ich osobný bankový účet.
10. Na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nemožno dohodnúť v prospech zamestnanca priaznivejšie nároky alebo iné plnenia, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru.
11. Zamestnávateľ môže zohľadňovať primerané náklady zamestnanca pri nariadení práce z domácnosti podľa § 250b ods. 2 Zákonníka práce.

Článok 7 **Osobný príplatok**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať osobný príplatok na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 zákona o odmeňovaní).
2. Fakulty môžu osobným príplatkom oceniť aj zamestnancov, najmä laborantov a technických pracovníkov, podieľajúcich sa na pedagogickom procese.
3. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 8 **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. V súlade s § 77 ods. 12 zákona o vysokých školách patrí vysokoškolskému učiteľovi pri skončení pracovného pomeru podľa § 77 ods. 10 zákona o vysokých školách po dovŕšení 70 rokov veku odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. V prípade, že zamestnávateľ uzavrie s týmto vysokoškolským učiteľom pracovný pomer podľa § 77 ods. 10 zákona o vysokých školách, tento nárok sa uplatní až po jeho skončení. Zamestnávateľ môže poskytnúť odstupné nad rámec sumy podľa tohto odseku, najviac o dvojnásobok funkčného platu zamestnanca v súlade s § 13b ods. 1 písm. b) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone práce“).
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, môže zamestnávateľ poskytnúť pri prvom skončení pracovného pomeru podľa ods. 5 odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca v súlade s § 13b ods. 1 písm. a) zákona o výkone práce a v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.
8. Zamestnancovi, ktorý pracoval na UK nepretržite najmenej 30 rokov, môže zamestnávateľ poskytnúť pri skončení pracovného pomeru podľa ods. 6 odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca v súlade s § 13b ods. 1 písm. a) zákona o výkone práce a v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.

Článok 9 **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2023 je **najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení**. Výška príspevku zamestnávateľa bude upravená v špecifických doplnkoch.

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 prevádzke 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. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich (§ 97 ods. 6 ZP).

3. Ak ide na UK o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce, je možné rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne najviac na obdobie 12 mesiacov.
4. 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.

Článok 11

Dovolenka na 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 ods. 1 ZP vo výške štyroch týždňov sa predlžuje na päť týždňov,
 - b) dovolenka vo výmere najmenej piatich týždňov, ktorá patrí zamestnancovi v zmysle § 103 ods. 2 ZP sa predlžuje na šesť týždňov,
 - c) dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.
 - d) v kolektívnych zmluvách fakúlt možno ustanoviť v súlade so ZP, že výmera dovolenky pre laborantov a technikov, ktorí sa priamo podieľajú na pedagogickom procese sa predlžuje o jeden týždeň.
2. Čerpanie dovoleniek v súlade s § 111 ods. 1 ZP určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov príslušnej súčasti UK 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. Na jednotlivých súčastiach UK sa uskutoční kontrola čerpania dovoleniek v júli, v septembri a v novembri bežného roka.
3. 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.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru.
2. Zamestnanci a zamestnávatelia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávatelia majú právo na výluky (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 13 **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 14 **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy 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 15 **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. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) časť miestnosti č. 201 SB, v ktorej bude pôsobiť RPOO,
 - b) dopravu, resp. náhradu cestovných nákladov verejným dopravným prostriedkom 2. triedy mimo sídla fakulty alebo súčastí UK, v rámci SR, pre členov RPOO za účelom prípravy kolektívneho vyjednávania max. 2 krát ročne z prostriedkov zamestnávateľa,
 - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a),
 - d) úhradu všetkých prevádzkových nákladov (energie, spojové poplatky a pod.) spojených s činnosťou RPOO v miestnosti uvedenej v písm. a),
 - e) finančné prostriedky na stretnutie odborárov UK s rektorom,
 - f) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom 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, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,

- g) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
 - h) pracovné miesto a mzdu tajomníka RPOO zaradeného do 4. tarifnej triedy príslušného platového stupňa podľa Katalógu pracovných činností, časti 0.1 Spoločné pracovné činnosti, ktorý je prílohou Nariadenia vlády č. 341/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov, v pomernej výške zodpovedajúcej dĺžke dohodnutého pracovného času v rozsahu 0,5.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času vysokoškolským učiteľom – funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu prednášok a cvičení).
 3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno na nevyhnutný potrebný čas s náhradou mzdy. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností spojených s činnosťou odborovej organizácie osobný príplatok.
 4. Zamestnávateľ bude v závislosti od finančných možností participovať na podpore zapojenia členov odborov na podujatiach európskeho významu, ktoré sú prínosné pre UK a jej súčasti.
 5. Zamestnávateľ zabezpečí, aby v štruktúre webového sídla UK bola vytvorená pozícia pre informácie o činnosti Rady predsedov odborových organizácií UK, ktorá bude slúžiť na zverejňovanie informácií o činnosti RPOO a základných odborových organizácií jednotlivých fakúlt a ďalších súčastí univerzity.

Článok 16

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť vo vzťahu k odborovej organizácii povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ. Zamestnávateľ je povinný:

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona o výkone práce),
 - vydanie vnútorných predpisov o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- b) písomne informovať odborovú organizáciu, ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, najmenej 1 mesiac vopred o:
 - dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - dôvodoch prechodu,
 - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- c) písomne informovať odborovú organizáciu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti,
- d) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§74 ZP),
 - návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku zamestnanca (§ 10 ods. 5 ZOZV),

- prerušenie výkonu práce zamestnanca, dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa (§141a ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody v zmysle § 191 ods. 4 ZP a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca,
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP),
- e) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ, a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady,
- f) pozývať zástupcu odborovej organizácie na zasadanie vedenia fakulty alebo súčasti UK a na zasadanie kolégia rektora UK,
- g) menovať a zabezpečiť účasť zástupcu odborovej organizácii delegovaného odborovým orgánom ako člena výberovej komisie na obsadzovanie funkcií vedúcich zamestnancov.

Článok 17 **Záväzky odborovej organizácie**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle čl. 12 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmiernu 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 18 **Činnosť zamestnávateľa a kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje prostredníctvom svojich základných organizácií vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu.
3. Fakulty a ďalšie súčasti UK sú povinné účelovo použiť nevyhnutnú časť finančných prostriedkov na zakúpenie ochranných pracovných prostriedkov proporcionálne k ich potrebám.

Článok 19 **Starostlivosť o zdravie**

Zamestnávateľ môže za účelom zabezpečenia liečebno-preventívnej starostlivosti zamestnancov UK ponúknuť do prenájmu priestory pre všeobecnú a stomatologickú ambulancie, a to v rámci svojich priestorových možností.

Článok 20 **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

1. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov - bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútornými predpismi UK.
2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom a ich rodinným príslušníkom využívanie telovýchovných a športových zariadení UK v čase mimo vyučovacej činnosti a požičiavanie športového materiálu za poplatok podľa platného cenníka UK.
3. Zamestnávateľ umožní jednotlivým odborovým organizáciám na UK využívať pri organizovaní zájazdov a rekreačnej starostlivosti autobusy UK za úhradu prevádzkových nákladov.
4. Zamestnanec môže uplatniť u zamestnávateľa príspevok na rekreáciu podľa § 152a ZP.
5. Zamestnávateľ zriadi pre deti zamestnancov UK univerzitnú materskú školu.
6. V kolektívnych zmluvách fakúlt a súčastí možno ustanoviť, že zamestnávateľ môže poskytnúť pre detí zamestnancov do 18 rokov príspevok na detskú rekreáciu, kurzy a sústredenia a denné tábory počas školských prázdnin pre žiakov základných a stredných škôl.

Článok 21 **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy a poskytovať jedno diétne jedlo denne priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancom v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny (§ 152 ods. 2 ZP).
3. Stravovanie v stravovacom zariadení u iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby je možné len v tom prípade, ak zamestnávateľ nemôže poskytnúť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení. Výber dodávateľa stravovacích služieb sa uskutoční v súlade s platnými

právnymi predpismi o verejnom obstarávaní. Zamestnávateľ výnimočne poskytne zamestnancom finančný príspevok na stravovanie, ak nemôže zabezpečiť stravovanie inou formou. Príspevok na stravovanie bude vychádzať zo spriemerovaného príspevku poskytovaného zamestnancom, ktorí sa stravujú v stravovacích zariadeniach UK.

4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla vykalkulovaného v študentských jedálňach UK, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
5. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie aj zo sociálneho fondu, a to v rozsahu podľa Pravidiel na tvorbu a použitie sociálneho fondu na príslušnej súčasti UK.
6. Zamestnávateľ môže v odôvodnených prípadoch umožniť stravovanie zamestnancov v diétnej jedálni a prispievať im do rovnakej výšky ako ostatným zamestnancom v jedálňach UK.

Článok 22 **Starostlivosť o bývanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov, s ktorými disponuje.
2. Zamestnávateľ vyčlení po dohode s Komisiou pre študentské domovy a ubytovanie zo svojej ubytovacej kapacity na vysokoškolských internátoch miesta na ubytovanie mladých zamestnancov UK podľa požiadaviek súčastí 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 **Iná starostlivosť**

V rámci prevádzkových možností zamestnávateľ môže umožniť použitie priestorov a zariadení jedální a vysokoškolských internátov zamestnancom pri ich významných rodinných udalostiach (okružle životné jubileá, svadby a pod.) a výborom ZO jednotlivých fakúlt a ďalších súčastí UK pri organizácii niektorých podujatí (stretnutie s dôchodcami, vianočné posedenie).

Článok 25 **Sociálny fond**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne: Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený povinným prídela vo výške 1 % a ďalším prídela 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 univerzity a sú uvedené v špecifických doplnkoch.
3. Časť prostriedkov sociálneho fondu, sa použije na dofinancovanie rekreačného pobytu v zariadeniach UK zamestnancov UK, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas a na športovo-rekreačné, spoločenské a kultúrne podujatia, ktoré sú organizované ZO odborov pre zamestnancov UK.
4. V súlade s § 7 ods. 3 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov súčasť UK vyčlenia a prevedú na účet ZO 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 medzi príslušným odborovým orgánom a príslušnou súčasťou UK, ktorá je v postavení zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ poskytne jednorazový príspevok pri narodení dieťaťa najmenej vo výške 300 eur.

Štvrtá časť
Záverečné ustanovenia

Článok 26

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy, a to polročne formou písomného protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy do 15. októbra 2023 a do 15. mája v nasledujúcom roku.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
3. Ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi sú neplatné v zmysle § 4 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednaní.
4. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2023, s účinnosťou odo dňa nasledujúceho po dni zverejnenia tejto kolektívnej zmluvy v Centrálnom registri zmlúv Úradu vlády SR. Táto zmluva sa zverejňuje v Centrálnom registri zmlúv Úradu vlády SR podľa príslušných predpisov.
5. V prípade, ak sa do 31.12.2023 neuzavrie kolektívna zmluva na rok 2024, predlžuje sa účinnosť tejto kolektívnej zmluvy do uzavretia novej kolektívnej zmluvy, najdlhšie však o šesť mesiacov.
6. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

V Bratislave 25. januára 2023

.....
MUDr. Alexander Kurtanský
predseda
Rady predsedov odborových organizácií UK

.....
prof. JUDr. Marek Števec, DrSc.
rektor
Univerzity Komenského v Bratislave