

Kolektívna zmluva
TECHNICKEJ UNIVERZITY V KOŠICIACH
na rok 2021

Technická univerzita v Košiciach (ďalej len „TUKE“), zastúpená jej **rektorom**
Dr. h. c. prof. h. c. prof. Ing. Stanislavom Kmeťom, DrSc., (ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Rada základných organizácií Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, vystupujúca v mene Základných organizácií OZ PŠaV na TUKE, zastúpená jej **predsedom**

prof. RNDr. Blažejom Pandulom, CSc., (ďalej len „Rada ZO“)

sa dohodli na nasledovnom znení kolektívnej zmluvy:

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie, zamestnávateľa a použitie skratiek

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie kolektívnej zmluvy Radu ZO. Rada ZO uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana kolektívnej zmluvy.

(2) Na účely kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa skratka „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia 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 skratka „zákon o odmeňovaní“ a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky 2021 skratka „KZVS“.

Článok 2

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Pojem zamestnávateľ pritom zahŕňa všetkých, ktorí vo svojej pôsobnosti plnia funkcie a úlohy zamestnávateľa – rektor, kvestor, dekan fakúlt a riaditeľ ŠDaJ.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ akceptovať výsledky individuálneho kolektívneho vyjednávania medzi kvestorom, dekanom fakulty, riaditeľom ŠDaJ a základnou organizáciou v rozsahu delimitovaných právomocí v oblasti pracovnoprávnej a mzdovej.

(3) 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

(4) KZ je platná dňom jej podpisu obidvoma zmluvnými stranami.

(5) KZ nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv vedeným Úradom vlády SR (ďalej len „CRZ“).

(6) KZ sa uzatvára na dobu určitú – do dňa, ktorý predchádza dňu účinnosti novej KZ.

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 doplnok ku KZ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené. Doplnky k tejto KZ nadobúdajú účinnosť dňom nasledujúcim po dni ich zverejnenia v CRZ.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť 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 2021. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 4

Archivovanie kolektívnej zmluvy

(1) V zmysle platného Registratúrneho poriadku TUKE a jeho príloh je úložná lehota pre KZ 10 rokov. Nakoľko KZ má trvalú dokumentárnu hodnotu, po uplynutí uvedenej lehoty uloženia sa zamestnávateľ zaväzuje v rámci vyradovania záznamov z registratúry odovzdať jedno vyhotovenie KZ do trvalej archívnej starostlivosti Štátneho archívu v Košiciach.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

(2) Zamestnávateľ oboznámi preukázateľným spôsobom s KZ do 15 dní:

- a) každého zamestnanca po podpísaní novej KZ,
- b) novo nastupujúcich zamestnancov do pracovného pomeru.

(3) KZ, ako aj neskoršie doplnky ku KZ, budú zverejnené na webovom sídle TUKE (Legislatíva TUKE).

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 6

Platové podmienky, príplatky a náhrady za pracovnú pohotovosť

(1) Zamestnávateľ bude realizovať odmeňovanie v zmysle platných platových predpisov a vnútorného platového poriadku pre zamestnancov TUKE. Zmeny vnútorného platového poriadku pre zamestnancov TUKE, ktoré majú zásadný vplyv na zmenu kritérií pre odmeňovanie zamestnancov budú vopred prerokované Radou ZO.

(2) Celkový objem mzdových prostriedkov (ďalej len „MP“), pridelený v rámci rozpisu dotácie TUKE, bude rozpísaný na:

- a) realizáciu akreditovaných študijných programov,
- b) výskumnú a vývojovú činnosť,
- c) rozvoj vysokej školy,
- d) sociálnu podporu študentov.

Z celkového objemu MP sa podľa Metodiky MŠVVaŠ SR z rozpisu dotácií pre verejné vysoké školy schválenej na rok 2021 vyčlení:

- a) rezerva rektora,
- b) časť MP pre všetky fakulty,
- c) časť MP pre Rektorát a celoškolské pracoviská.

(3) Objem MP bude rozpísaný v súlade s Metodikou rozpisu dotácií zo štátneho rozpočtu verejným vysokým školám na rok 2021.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že mzdové prostriedky pridelené úpravou dotácie v roku 2021 budú pracoviskám rozdelené podľa metodiky schválenej MŠVVaŠ SR. Uvedené sa nevzťahuje na mzdové prostriedky účelovo určené, resp. inak osobitne pridelené v zmysle dotačnej zmluvy.

(5) Kontrola čerpania MP na jednotlivých pracoviskách sa vykoná ročne výkazom plnenia sledovaných ukazovateľov. Prehľad o čerpaní rozpočtu mzdových prostriedkov v rámci poskytnutej dotácie zo štátneho rozpočtu na rok 2021 (bez štrukturálnych fondov) bude zamestnávateľ poskytovať ročne za obdobie od začiatku roka v štruktúre:

- celkový priemerný počet zamestnancov,
- celkové MP v jednotlivých zložkách platu:
 - tarifné platy,
 - celkové príplatky za riadenie,
 - celkové príplatky za sťažené prostredie,
 - celkové osobné príplatky,
 - celkové ostatné príplatky,
 - celkové odmeny,
 - MP celkom,
 - priemerný plat.

(6) Informácie podľa bodu (5) tejto KZ budú zamestnávateľom v zmysle delimitovaných právomocí poskytované pravidelne za všetky pracoviská TUKE odborovej organizácii pôsobiacej na TUKE, ktorá dbá na dodržiavanie sociálnych a ekonomických podmienok zamestnancov v súlade so ZP.

(7) Závazky prijaté organizáciou v mzdových otázkach budú sledovať v zastúpení odborov poverení členovia Rady ZO a to predseda Rady ZO a predseda výboru ZO príslušného pracoviska. Títo poverení členovia budú mať prístup k materiálom, ktoré sa týkajú zaradenia zamestnancov do platových tried a dodržiavania prijatých kritérií pre rozdeľovanie mimoriadnych odmien. Poverení členovia Rady ZO prerokujú sporné otázky prednostne so zamestnávateľom a len problémy, ktoré sa takto nevyriešia, predložia Rade ZO. Všetci členovia Rady ZO sa zaväzujú zachovať mlčanlivosť o otázkach súvisiacich s odmeňovaním zamestnancov TUKE v zmysle zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

(8) Zamestnávateľ poskytne platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností v prostredí, v ktorom pôsobia:

- a) chemické faktory,
- b) biologické faktory,
- c) prach,
- d) fyzikálne faktory,

za podmienok podľa § 11 zákona OVZ.

Článok 7

Výplaty, odmeny a zrážky

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy raz mesačne, najneskôr na trinásty deň nasledujúceho mesiaca. Výnimky z tohto ustanovenia odsúhlasuje na návrh zamestnávateľa Rada ZO. Zamestnávateľ sa zaväzuje mzdy zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

(2) Odmena pri dosiahnutí 50 rokov veku za pracovné zásluhy podľa ust. § 20 ods. 1 písm. c) zákona o odmeňovaní sa vyplatí zamestnancovi takto:

- a) pri trvaní pracovného pomeru na TUKE od 5 rokov do 10 rokov – 50 % funkčného platu,
- b) pri trvaní pracovného pomeru na TUKE od 10 rokov do 20 rokov – 75 % funkčného platu,
- c) pri trvaní pracovného pomeru na TUKE od 20 rokov – 100 % funkčného platu.

Odmena pri dosiahnutí 60 rokov za pracovné zásluhy sa môže zamestnancovi vyplatiť podľa vyššie uvedeného rozpisu tohto bodu.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca udeleného v dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu člena.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané. Uvedené dohody budú zároveň obsahovať súhlas zamestnancov so spracovávaním osobných údajov zamestnancov týkajúcich sa ich členstva v odborovej organizácii.

(5) V prípade, ak budú zamestnávateľovi poskytnuté účelové finančné prostriedky z MŠVVaŠ SR, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní (za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov), v sume 100 €. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plyní skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plyní výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

Článok 8

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

(2) 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:

- a) dvoch funkčných plátov, ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- b) troch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- c) štyroch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- d) piatich funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.

(3) Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume :

- a) dvoch funkčných plátov, ak pracovný pomer trval menej ako 2 roky,
- b) troch funkčných plátov, ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- c) štyroch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- d) piatich funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- e) šiestich funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.

(4) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho funkčného platu; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

(5) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(6) Ak zamestnanec TUKE nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume funkčného platu tohto zamestnanca za jeden mesiac. Dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná (§ 62 ods. 8 ZP).

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné vo výške troch funkčných plátov ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa.

(8) Zamestnávateľ neposkytne odchodné zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončil okamžite (§ 68 ods. 1 ZP), a to ak zamestnanec:

- a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
- b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

Článok 9 Pracovný čas

(1) Na Technickej univerzite v Košiciach sa uplatňuje pružný pracovný čas v zmysle Pracovného poriadku TUKE. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.

(2) U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

(3) Pracovný čas zamestnanca, ktorý spĺňa kritéria zaradenia do skupiny zamestnancov so zdrojmi ionizujúceho žiarenia kategórie A podľa osobitného predpisu je 33 a ½ hodiny týždenne.

(4) Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ umožní rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas. Uvedené ustanovenie sa týka len niektorých zamestnancov ŠDaJ a UVZ Herľany.

Článok 10 Pracovný pomer

(1) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú nad dva roky na základe § 48 ods. 4 písm. d) ZP je možné len:

- a) rektorovi TUKE,
- b) prorektorom TUKE,
- c) dekanom fakúlt TUKE,
- d) prodekanom fakúlt TUKE v prípade, že na výkon tejto funkcie majú uzatvorený pracovný pomer na kratší pracovný čas,
- e) vedúcim celoškolských katedier na Rektoráte TUKE,
- f) vedúcim pracovísk na fakultách, pokiaľ majú funkčné obdobie nad 2 roky,
- g) výskumným a umeleckým zamestnancom TUKE,
- h) zamestnancom TUKE, ktorí sú prijatí do pracovného pomeru na pracovné miesta financované z prostriedkov štrukturálnych fondov a ďalších projektov do doby riešenia projektu a podmienok uvedených v zmluve o projekte a poskytnutí príspevku,
- i) zamestnancom TUKE, ktorí sú prijatí do pracovného pomeru na zastupovanie zamestnanca.

(2) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať

zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje v prípadoch uvedených v § 66 druhá veta ZP (ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e) ZP).

(3) Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách k prerokovaniu nedôjde, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 11

Osobné prekážky v práci a pracovné voľno

(1) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci:

- za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz,
- počas materskej a rodičovskej dovolenky (§ 166),
- karantény, ošetrovania chorého člena rodiny,
- počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca.

Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(2) Zamestnávateľ poskytne rodičovi s dieťaťom do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na jeho žiadosť na ďalšiu starostlivosť o dieťa v čase školských prázdnin (pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody) v dĺžke 5 dní.

(3) Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 141 ZP poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

- vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení:
 - a) na nevyhnutne potrebný čas, (najviac na sedem dní v kalendárnom roku), ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 - b) ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 - c) pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- po narodení dieťaťa zamestnancovi, na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,
- sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,
- pri úmrtí manžela alebo dieťaťa dva dni a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 - a) jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
 - b) najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale

žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

- svadba; účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,
- znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,
- nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,
- presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy,
- vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c); pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať,
- účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov na nevyhnutne potrebný čas.

(4) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v prvý deň školského roka jednému z rodičov sprevádzajúceho dieťa na prvom stupni ZŠ na základe čestného prehlásenia zamestnanca.

(5) V zmysle KZVS a v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania u zamestnávateľa sa zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 ZP o jeden týždeň.

(6) Zamestnanec je povinný čerpať najmenej 50 % ročnej výmery dovolenky v mesiacoch júl, august a minimálne 1 týždeň počas vianočného obdobia. V odôvodnených prípadoch výnimku povoľuje vedúci pracoviska.

(7) Zamestnávateľ dohodne so zamestnancami plán dovolení na rok 2021 do konca apríla 2021. V odôvodnených prípadoch a so súhlasom vedúceho zamestnanca je možné čerpať dovolenku mimo plánu dovolení.

(8) Ak sa rozhodne zamestnávateľ nariadiť dovolenku pre všetkých zamestnancov TUKE z dôvodov racionalizačných opatrení, prerokuje to vopred s Radou ZO.

(9) Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, zamestnávateľ skráti dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak nepracoval z dôvodov uvedených v § 109 ods. 1 ZP.

(10) Pokiaľ zamestnávateľ z vážnych prevádzkových dôvodov nariadi zamestnancovi prácu nad stanovený objem denného pracovného času alebo v dňoch pracovného pokoja, umožní mu čerpať náhradné voľno do štyroch mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

(11) Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho písomnú žiadosť podľa § 141 ods. 3 pís. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12
Obdobie sociálneho zmiernu a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmiernu s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa čl. 13 tejto KZ.

Článok 13
Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“).

(3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Náklady spojené s konaním pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom v zmysle predchádzajúcich odsekov znášajú zmluvné strany rovnakým dielom.

Článok 14
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich žiadostí a sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpektorátu práce alebo 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 predpismi a vnútornými predpismi zamestnávateľa.

Článok 15
Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie v dohodnutom rozsahu.

(2) Zmluvné strany sa budú podľa potreby vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným interným predpisom.

(3) Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na svoje rokovania na všetkých úrovniach partnerských vzťahov. Predseda Rady ZO OZ PŠaV na TUKE bude členom kolégia rektora, vedenia TUKE a bude prizývaný podľa potreby na iné grémia rektora TUKE a kvestora TUKE. Predseda ZO na fakulte bude členom kolégia dekana a bude prizývaný na vedenie fakulty a pracovné porady týkajúce sa rozdeľovania všetkých finančných prostriedkov. Predseda ZO Rektorátu TUKE bude prizývaný na všetky operatívne porady kvestora v rámci Rektorátu TUKE, predsedovia ZO ŠDaJ, celouniverzitných pracovísk a katedier s celoškolskou pôsobnosťou na všetky operatívne porady vedúcich celouniverzitných pracovísk a katedier s celoškolskou pôsobnosťou. Vedúci odborových úsekov budú prizývaní na pracovné porady vedenia ústavov, katedier a pracovísk v prípade, že sa bude rokovať o prijímaní do zamestnania a prepúšťaní zamestnancov, o opatreniach na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, základných otázkach metodiky odmeňovania, racionalizácie práce,

o hromadnej úprave pracovného času, o otázkach starostlivosti o zamestnancov, zásadných otázkach rozvoja TUKE, o hospodárskych výsledkoch, o otázkach týkajúcich sa pracovných podmienok zamestnancov, ako aj iných opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov.

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

- a) miestnosť A 116, 1. poschodie hlavnej budovy TUKE na ul. Letná 1/9 v Košiciach, v ktorej bude pôsobiť Rada ZO ako jej štatutárny orgán, a to bez nároku na úhradu prevádzkových nákladov (médiá a pod.),
- b) jednu telefónnu linku za účelom telefonického spojenia s dohodnutým limitom,
- c) počítačové pripojenie do siete TUKE a internetu,
- d) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
- e) 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 KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
- f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov, a to aj na webových stránkach TUKE, resp. jej pracovísk.

(5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu v súlade s § 138 ods. 1 ZP a členom Rady Základných organizácií a predsedom výborov základných organizácií Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na TUKE (ďalej len „Rady ZO“) na školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov a kolektívneho vyjednávania a zamestnancom TUKE na akcie organizované Radou ZO OZ alebo OZ PŠaV v nevyhnutnom rozsahu.

(7) Zamestnávateľ uvoľní dlhodobo jedného zamestnanca na výkon funkcie v Rade ZO s náhradou mzdy za týchto podmienok:

- uvoľnený zamestnanec, okrem práce pre Radu ZO, bude zabezpečovať rekreácie v UVZ Herľany, v UVZ Bukovec, ako aj rekreácie po dohode s partnerskými organizáciami doma a v zahraničí pre všetkých zamestnancov TUKE a ich rodinných príslušníkov (rodinným príslušníkom pre účely tohto odseku sa rozumie manžel a nezaopatrené deti zamestnanca TUKE),
- mzdové prostriedky pre uvoľneného zamestnanca vo výške aktuálneho pracovného zaradenia budú vyčlenené v rozpočte TUKE.

Článok 16

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť si povinnosti vyplývajúce z KZ:

- a) vyžiadať si súhlas odborovej organizácie, alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 1. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
 2. vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 84 ZP),
 3. prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 4. na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 5. vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 6. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),

7. zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 8. určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 9. určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 10. odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
 11. určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
 12. rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 9 písm. c) ZP),
 13. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 14. určenie povinného a ďalšieho prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní, použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov),
 15. vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov,
 16. určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
1. o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 2. ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým, a to:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvode prechodu,
 - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
 3. o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP),
 4. o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 5. pri hromadnom prepúšťaní (§ 73 ods. 2 ZP) o:
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 6. o všetkých prípadoch skončenia pracovného pomeru,
 7. o výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP),
 8. o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
 9. o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa,
 10. o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa,
 11. o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2021, ktoré mu určilo MŠVVaŠ SR, ako aj o jeho zmenách,
 12. o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor, hospodárske a štatistické výkazy,
 13. o pripravovaných zmenách v systéme a zásadách odmeňovania,
 14. o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP – najmä o podmienkach používania osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej len „OOPP“) uvedených v § 6 Nariadenia vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP,
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
1. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP),
 2. opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 3. opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),

4. nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 5. organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 6. zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
 7. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 8. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 9. dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 10. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
 11. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP),
 12. požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50 € (§ 191 ods. 4 ZP),
 13. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 14. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
 15. zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 16. opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov,
 17. všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
 18. organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, príp. zmena právnej formy zamestnávateľa,
 19. opatrenia, ktoré sa týkajú využívania rekreačných zariadení a sociálnych zariadení zamestnávateľa,
 20. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
 21. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 22. stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti (§ 152 ods. 9 písm. a) ZP,
- d) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠVVaV SR, MPSVaR SR a OZ PŠaV, č. j. 3790/97-III/11 zo dňa 1.12.1997, najmä:
- nad stavom BOZP u zamestnávateľa (§149 ods. 1 ZP),
 - v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto KZ a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP).

Článok 17

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle tejto KZ.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP) a predložiť mu aktuálny zoznam členov odborového orgánu.

Článok 18

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s § 147 ZP a s ustanoveniami zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „BOZP“) je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v zmysle zákona bude:

- a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické, ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
- b) sústavne preukázateľne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
- c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
- d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
- e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
- f) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
- g) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
- h) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia, faktorov práce na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
- i) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- j) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev a pracovnú obuv,
- k) zabezpečiť zamestnancom v zmysle ZP hygienické potreby podľa prijatých zásad,
- l) dohliadať, aby poskytnuté osobné ochranné pracovné prostriedky zamestnanec udržiaval v použiteľnom stave a šetrne s nimi zaobchádzal, zodpovední zamestnanci budú priebežne vykonávať kontrolu OOPP,
- m) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- n) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách; za týmto účelom sa bude zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že na základe zoznamu potrebných osobných ochranných pracovných prostriedkov, nevyhnutných pre zabezpečenie ochrany zdravia pri práci a bezpečnosti práce s presným určením poradia dôležitosti vypracovaného bezpečnostným technikom, vyčlení v rozpočte finančné prostriedky vo výške 10 000 € na ich nákup. Nákup OOPP pre jednotlivé OJ TUKE do pridelených výšok 10 000 € zabezpečuje OHSaE a to podľa druhu povolania, pracovnej činnosti a doby používania. Nad tento limit prefakturuje OHSaE nákup OOPP jednotlivým OJ TUKE.

Článok 19

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP, a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sama vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života a zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa s vedomím zamestnávateľa v jej priestoroch,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
- (3) O vykonaných opatreniach podľa písm. c) predchádzajúceho odseku, odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
 - 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 20

Zdravotnícka starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) v súlade s § 6 ods. 1 písm. q) zákona číslo 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiadava. V tejto súvislosti a v súlade s § 30e ods. 18 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov náklady, ktoré vzniknú v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu podľa § 30e ods. 9 písm. e) uvedeného zákona, uhrádza zamestnávateľ.
 - b) v rámci objemu vyčlenených prostriedkov podľa čl. 17 tejto KZ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných právnych predpisov,
 - c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch (mimo prípadov dohodnutých v tejto KZ) prispievať zo SF na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov podľa finančných možností SF,
 - d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
 - od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti 65 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

- zamestnanec má nárok na náhradu príjmu vo výške 32,5 % náhrady príjmu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, ak sa stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok, najdlhšie do desiateho dňa pracovnej neschopnosti.

Článok 21

Rekreačná, športová starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Zmluvné strany v súčinnosti zabezpečia v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení na organizovanie rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin.

(2) Zmluvné strany v súčinnosti zabezpečia podľa konkrétnych podmienok a možností pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov rekreáciu.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že udrží v prevádzkyschopnom stave UVZ Bukovec, pokiaľ bude vo vlastníctve TUKE. V prípade uzatvárania zmlúv týkajúcich sa rekreačných zariadení, zamestnávateľ ich znenie vopred prerokuje s Radou ZO.

(4) Zamestnávateľ v spolupráci s odborními umožní detskú rekreáciu v UVZ Herľany pre deti zamestnancov, pričom ubytovanie a strava bude ako pre zamestnanca podľa vnútorného cenníka zariadenia, s prípadnou zľavou podľa možností zamestnávateľa.

(5) Poplatok za ubytovanie v ŠD a v UVZ Herľany pre výmenné rekreácie bude ako pre zamestnanca TUKE podľa vnútorného cenníka, s prípadnou zľavou podľa možnosti zamestnávateľa. O zmene cenníka bude Rada ZO informovaná.

(6) Zamestnávateľ môže poskytnúť bezplatne používanie športových priestorov TUKE za účelom organizovania relaxačných cvičení a športových akcií na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov TUKE a to len na základe písomnej žiadosti o udelenie výnimky na bezplatné používanie športových priestorov adresovanej kvestorovi TUKE.

(7) Zamestnávateľ v spolupráci s odborními zabezpečí prenájom a využívanie plavárne na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov TUKE.

(8) Zamestnávateľ na základe požiadavky a podľa prevádzkových možností poskytne zamestnancovi motorové vozidlo v súlade s vnútorným predpisom upravujúcim oblasť autoprevádzky, s prípadnou zľavou podľa možnosti zamestnávateľa.

(9) Zamestnávateľ poskytne prednostne zamestnancom TUKE a odborovej organizácii informácie o možnostiach umiestnenia detí v súkromnom predškolskom zariadení zriadenom pri TUKE (ŠD, ul. Němcovej 1, Košice). Zamestnancom TUKE bude odpustený poplatok za zápisné dieťaťa.

Článok 22

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom a emeritným profesorom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancom poskytnúť interné stravné lístky za obdobie, keď boli na home office v prípade, že tieto stravné dotácie zamestnanci nevyužili. Tieto stravné lístky bude možné uplatniť v stravovacích zariadeniach a bufetoch TUKE do konca roka 2021. Interné stravné lístky sa budú vydávať začiatkom nasledujúceho mesiaca, teda nie v aktuálny mesiac.

(3) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce najmenej štyri hodiny a maximálne 8 hodín. Stravovanie vrátnikov sa bude riešiť tak, že za dve dvanásťhodinové zmeny im prináležia tri stravné kredity - resp. stravné lístky. Pre zamestnancov FVT so sídlom v Prešove a UVZ Herľany môže byť stravovanie zabezpečené aj v inom stravovacom zariadení.

(4) Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov závodné stravovanie podľa receptúr STN, v kvalite zodpovedajúcej zásadám zdravej výživy, v cene surovinového limitu dohodnutého s Radou ZO a bude vytvárať podmienky pre jeho rozšírenie. Surovinový limit po prerokovaní s Radou ZO schvaľuje vedenie TUKE.

(5) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla, 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. Pre tento účel zamestnávateľ vyčlení v rozpočte TUKE v Košiciach sumu pokrývajúcu tento zákonný nárok.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona číslo 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov podľa zásad o čerpaní SF.

(7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v odseku 4 a 5 ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

Na poskytnutie finančného príspevku na stravu je zamestnanec povinný predložiť zamestnávateľovi písomnú žiadosť doloženú lekárskeho potvrdením od špecializovaného lekára, že zamestnanec zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zabezpečených zamestnávateľom.

(8) Zamestnanec poberajúci finančný príspevok na stravu je povinný bez zbytočného odkladu písomne oznámiť zamestnávateľovi všetky skutočnosti v prípade, že dôjde k zmene podmienok na poskytnutie príspevku.

(9) Rada ZO zabezpečí spoločenskú kontrolu nad závodným stravovaním za účasti zodpovedných pracovníkov a v prípade zistenia nedostatkov navrhne zamestnávateľovi opatrenia na ich odstránenie.

(10) Zamestnávateľ umožní, aby zamestnanci pri významných životných jubileách a pracovných výročiach mohli využívať spoločenské zariadenia UVZ Herľany a ŠD za ceny pre zamestnancov uvedené vo vnútornom cenníku týchto zariadení.

(11) Zmena poskytovateľa stravovania bude vykonaná po odsúhlasení v Rade ZO.

Článok 23

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve, vrátane jazykovej prípravy aj zabezpečením kurzov, seminárov a školení v súlade s finančnými možnosťami a v primeranom rozsahu s prihliadnutím na pracovné zaradenie a plán kvalifikačného rastu zamestnanca. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce. Zamestnávateľ môže od zamestnanca vyžadovať podmienenú finančnú spoluúčasť pri prehlbovaní a zvyšovaní kvalifikácie.

(2) Zamestnávateľ na udržanie odbornej spôsobilosti zamestnancov bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v súlade s potrebami školy a aj prostredníctvom Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

(3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytované pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(4) Zamestnávateľ odpustí zamestnancom a ich deťom poplatky spojené s materiálным zabezpečením prijímacieho konania a poplatky za úkony spojené so zápisom na štúdium na TUKE.

Článok 24

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond bude tvorený podľa čl. II. ods. 8 KZVS na rok 2021 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona OVZ:

- a) povinným prídélom vo výške 1 % a
- b) ďalším prídélom vo výške najmenej 0,05 %

zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe č. 1.

(2) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 15 € mesačne pre jedného zamestnanca/sporiteľa. Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie je možné poskytnúť len zamestnancom na dohodnutý pracovný čas v rozsahu viac ako 50 % ustanoveného pracovného času. V prípade uzatvorenia ďalšieho pracovného pomeru na TUKE sa príspevok poskytne len raz.

(3) Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie poskytne zamestnávateľ zamestnancovi v mesiaci, v ktorom bol z jeho príjmu vykonaný odvod príspevku na DDS za zamestnanca. Počas celomesačnej materskej a rodičovskej dovolenky, neplateného voľna zamestnávateľ príspevok na DDS neposkytuje.

(4) Za zamestnanca, ktorý vykonáva práce, ktoré sú na základe rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia zaradené do kategórie 3 alebo 4, zamestnávateľ platí príspevok na DDS vo výške 2 % zo zúčtovanej mzdy za príslušný kalendárny mesiac.

(5) Prostriedky na DDS budú vyčlenené v rozpočte TUKE vo výške 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Štvrtá časť

Článok 25 Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy v nasledovných termínoch:

- a) za 1. polrok najneskôr do 15. septembra a
- b) za celý rok do 15. mája v nasledujúcom roku.

(2) Zmluvné strany vyhlasujú, že si KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

(3) Táto KZ, ako aj jej zmeny a doplnky, sú povinne zverejňované v Centrálnom registri zmlúv a nadobúdajú účinnosť dňom nasledujúcim po ich zverejnení.

V Košiciach dňa 20.04.2021

.....
prof. RNDr. Blažej Pandula, CSc.
predseda Rady ZO OZ PŠaV TUKE

.....
Dr. h. c. prof. h. c. prof. Ing. Stanislav Kmeť, DrSc.
rektor TUKE

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu TUKE

ČASŤ I.

Úvodné ustanovenia

(1) Sociálny fond TUKE sa tvorí a čerpá v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o SF“) a KZVS na roky 2021.

(2) V zmysle čl. 25 KZ na rok 2021 sa zmluvné strany dohodli, že sociálny fond bude tvorený podľa časti II. ods. 8 KZVS na roky 2021 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov:

- a) povinným prídedom vo výške 1 % a
- b) ďalším prídedom vo výške najmenej 0,05 %,

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(3) Fond je určený na zabezpečovanie sociálnych potrieb zamestnancov TUKE, na podporu vzdelávacej, kultúrnej činnosti a športovej činnosti a na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov TUKE.

ČASŤ II.

Sociálny fond

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

(1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v zmysle zákona o SF v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom TUKE. Podľa zdrojov finančných prostriedkov v SF sa môže príspevok poskytnúť rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Rodinným príslušníkom v zmysle zákona o SF sa rozumie manžel (manželka) zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ písomne predloží do konca marca základnej odborovej organizácii v zmysle zákona o sociálnom fonde čerpanie finančných prostriedkov zo SF za predošlý rok a plán použitia na daný rok.

(3) Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF. Za týmto účelom sú zriadené komisie pre tvorbu a použitie SF:

- a) fakultné komisie,
- b) ostatné komisie (zriadené za pracoviská Študentské domovy a jedálne a Rektorát).

Komisie sú zložené z paritného zastúpenia a povinnou súčasťou danej komisie je delegovaný člen odborovej organizácie v zmysle zákona o SF. Príslušnú komisiu menuje rektor, dekan alebo riaditeľ.

(4) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

(5) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

(6) Prostriedky SF sa vedú na samostatných účtoch Rektorátu, ŠDaJ a jednotlivých fakúlt. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Prevod prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

(7) Účtovné úkony bude vykonávať poverený zamestnanec zamestnávateľa.

Článok 2

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Zamestnávateľ poskytuje príspevky a výpomoci zo SF do výšky zdrojov finančných prostriedkov v SF daného pracoviska v poradí dôležitosti podľa nasledujúcich odsekov.

O použití a čerpaní SF rozhoduje sociálna komisia, ktorá je zriadená podľa čl. 1 bod 3 tejto časti KZ.

I. Stravovanie

(1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom zo sociálneho fondu na závodné stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok:

- a) v zamestnaneckej jedálni vo výške 0,50 €,
- b) mimo zamestnaneckej jedálne maximálne vo výške 0,50 €.

Výnimka je možná na FVT so sídlom v Prešove po odsúhlasení vo Výbore ZO.

(2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi zo sociálneho fondu alebo z iných zdrojov opakovaný jednorazový príspevok na získanie karty zamestnanca a na potlač tejto karty v prípade plánovanej plošnej zmeny technológie v súlade s rozhodnutím Vedenia TUKE, resp. nadriadeného orgánu.

II. Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

(1) Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tomu zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou, a ktorého priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond, t. j. 546,00 €. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na dopravu z miesta trvalého bydliska do miesta výkonu práce (na TUKE) vo výške 50 % z preukázanej ceny obyčajného cestovného lístka.

III. Sociálna výpomoc nenávratná zo SF

(1) Zamestnávateľ poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine (v zmysle čl. 1):

- a) pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca (manžel, manželka, deti, ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, alebo ak sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka, ak žijú v spoločnej domácnosti) vo výške 200 €,
- b) pri úmrtí zamestnanca vo výške 200 až 400 €; príspevok sa vyplatí v poslednej výplate zomrelého zamestnanca,
- c) v mimoriadne závažných následkoch živelných udalostí poskytne sociálnu výpomoc do výšky 500 €.

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,
 - fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,
 - potvrdenie príslušného orgánu miestnej samosprávy o vzniku udalosti v súlade so zákonom č. 150/2013 Z. z. o Štátnom fonde rozvoja bývania v znení neskorších predpisov,
- d) maximálne 1x za rok môže poskytnúť zamestnancovi sociálnu výpomoc do výšky 200 €, ak mal zamestnanec zvýšené výdavky v rodine v dôsledku:
 - 1) obstarania liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca.
Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc bude obsahovať:
 - odporúčanie nákupu liekov lekárom,
 - doklady o nákupe liekov.
 - 2) dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie je viac ako 6 mesiacov,

- 3) vykonania zdravotne nevyhnutných špecializovaných zdravotných úkonov (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa). Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc bude obsahovať:
- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
 - potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne a náklady poistenca, alebo
 - potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške celkových nákladov, z toho vyčíslené náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec.
- e) mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine zamestnanca podľa možnosti zamestnávateľa.

(2) Výpomoc pre jedného zamestnanca sa môže poskytnúť maximálne 1x za rok. Žiadosti o príspevky podľa ods.1 písm. d) sa môžu vyplatiť až po predložení písomnej žiadosti od zamestnanca s preukázanou výškou výdavkov, resp. nepriaznivou finančnou situáciou.

IV. Sociálna výpomoc návratná zo SF

(1) Zamestnanecovi, ktorého funkčný plat na ustanovený pracovný čas nepresahuje dvojnásobok životného minima, zamestnávateľ môže poskytnúť bezúročnú návratnú sociálnu výpomoc do výšky 350 €. Zamestnanec predloží žiadosť zamestnávateľovi.

(2) Pri skončení pracovného pomeru zamestnanec je povinný vrátiť sociálnu návratnú výpomoc najneskôr do 6 mesiacov odo dňa skončenia pracovného pomeru.

(3) Zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť po súhlase zamestnávateľa splátky návratnej sociálnej výpomoci po určitú dobu znížené.

V. Ďalšie dary a príspevky zo SF

(1) Na základe žiadosti zamestnanca zamestnávateľovi a po preukázaní nároku a predložení dokladov poskytne zo SF zamestnávateľ príspevok:

- a) 250 € na rekreáciu alebo liečenie pri dovŕšení 50 rokov a 60 rokov veku, ak zamestnanec odpracoval na TUKE viac ako 5 rokov,
- b) 300 € pri prvom odchode na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, ak zamestnanec odpracoval na TUKE viac ako 5 rokov,
- c) 100 € za každé 10-násobné bezplatné darcovstvo krvi, plazmy a krvných derivátov,
- d) 200 € pri narodení dieťaťa. Príspevok sa poskytne obidvom rodičom v prípade, ak sú obidvaja zamestnancami TUKE.

(2) Zamestnávateľ môže zo sociálneho fondu, podľa finančných možností, prispieť 1x ročne zamestnanecovi, ktorý má dohodnutý pracovný čas najmenej 30 hodín týždenne, finančný príspevok maximálne do výšky 250 €. Príspevok sa vypláti vo výplate v nasledujúcom mesiaci po schválení. Príspevok je určený na:

- a) ambulantnú a kúpeľnú liečbu, na základe žiadosti a potvrdenia o zaplatení liečby. V prípade poskytnutia príspevku podľa bodu V/1a) nie je možné poskytnúť príspevok podľa bodu V/2a),
- b) zdravotnú pomôcku, na základe žiadosti a potvrdenia o zakúpení zdravotnej pomôcky,
- c) rehabilitáciu, pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny, posilňovne alebo plavárne na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu,
- d) zapožičanie športových potrieb, na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu,
- e) regeneráciu pracovnej sily.

(3) Zamestnávateľ môže pri úmrtí zamestnanca alebo dôchodcu zakúpiť zo sociálneho fondu veniec do výšky 50 €.

(4) Zamestnávateľ podľa možností môže poskytnúť príspevok na absolvované rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou, na EXOD a doplnkové rekreácie zverejnené v Učiteľských novinách alebo Aktualitách OZ, do výšky 50 € na jeden pobyt v roku na zamestnanca, jeho

rodinného príslušníka a dôchodcu - bývalého zamestnanca TUKE, ktorý odpracoval na TUKE pred odchodom do dôchodku aspoň 5 rokov.

(5) Zo SF sa podľa možnosti bude prispievať na úhradu nákladov exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku alebo v zahraničí zameraných na doškoľovanie zamestnancov, organizovaných niektorou zo zmluvných strán, 1x ročne do výšky 50 € na osobu.

Príspevky uvedené v bodoch 4 a 5 je možné poskytnúť len 1 x v roku a nie je možné ich kumulovať.

(6) Zo SF sa môže 1 x ročne prispieť na regeneračno-oddychový pobyt organizovaný pre deti zamestnancov, ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, alebo ak sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, do výšky 50 € na dieťa.

(7) Zo SF sa môžu refundovať náklady na prenájom športových zariadení, na športové akcie organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou pre zamestnancov TUKE, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov TUKE, ktorí odpracovali na TUKE pred odchodom do dôchodku aspoň 5 rokov.

(8) Zo SF sa môžu refundovať náklady na organizovanie kultúrnych a športových podujatí pre zamestnancov a ich deti, darčkových balíčkov, nákup darčkových poukážok, spoločenských posedení so zamestnancami a dôchodcami – bývalými zamestnancami TUKE, na dopravu pri podujatiach organizovaných zamestnávateľom a odborovou organizáciou a na vzdelávaciu činnosť v oblasti BOZP a pracovnoprávných vzťahov.

(9) Zo SF na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb, nevyhnutných na prípravu a realizáciu kolektívneho vyjednávania a kontroly plnenia KZ medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom, sa Rade ZO poskytne príspevok maximálne do výšky 0,05 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1. zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Preukázateľné náklady budú rozúčtované proporcionálne na jednotlivé zložky univerzity podľa schváleného rozpočtu MP OJ TUKE na príslušný rok.

10) Zo SF vzniká zamestnancom TUKE v prípade poškodenia, odcudzenia alebo neaktuálnosti údajov nárok na výmenu zamestnaneckej karty raz za 5 rokov.

Článok 3 **Záverečné ustanovenia**

Zamestnancom, ktorí majú na TUKE uzatvorených viac pracovných pomerov, poskytnú sa všetky príspevky zo sociálneho fondu len raz v pracovnom pomere s najvyšším pracovným úväzkom.

Tieto zásady sú neoddeliteľnou súčasťou KZ TUKE na rok 2021 a nadobúdajú platnosť a účinnosť spolu s KZ.

V Košiciach dňa 20.04.2021

.....
prof. RNDr. Blažej Pandula, CSc.
predseda Rady ZO OZ PŠaV TUKE

.....
Dr. h. c. prof. h. c. prof. Ing. Stanislav Kmeť, DrSc.
rektor TUKE