

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

CENTRA ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA UNIVERZITY KOMENSKÉHO V BRATISLAVE

NA ROK 2017

Kolektívna zmluva Centra ďalšieho vzdelávania Univerzity Komenského v Bratislave na rok 2017 sa uzatvára podľa § 231 Zákonníka práce a podľa § 2 ods. 2 a ods. 3 Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2017 medzi

z m l u v n ý m i s t r a n a m i

Centrum ďalšieho vzdelávania Univerzity Komenského v Bratislave so sídlom Odbojárov 10/a, Bratislava ako zamestnávateľom v zastúpení štatutárnym zástupcom

PaedDr. Jankou Chládeckou, PhD. riaditeľkou CĎV UK

a

Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Centre ďalšieho vzdelávania Univerzity Komenského v Bratislave so sídlom Odbojárov č. 10/a, Bratislava zastúpení

Jánom Nevrlom predsedom ZO

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Použitie základných pojmov

Na účely tejto Kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie zamestnávateľa zastúpeného riaditeľkou CĎV UK a odborového orgánu zastúpeného predsedom základnej organizácie označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov označenie „zákon o odmeňovaní“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2017 skratka „KZVS“, 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 a jeho zamestnancami, 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 Dohodu o vykonaní práce, Dohodu o pracovnej činnosti a na Dohodu o brigádnickej práci študentov.

Článok 3 **Zmena Kolektívnej zmluvy**

1. KZ a jej obsah sa môže meniť len po dohode zmluvných strán a na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od schváleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 4 **Archivovanie Kolektívnej zmluvy**

1. Zmluvné strany uschovávajú túto KZ a jej prípadné dodatky po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 5 **Oboznámenie zamestnancov s Kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ doručiť ju predsedovi odborovej organizácie a na všetky pracoviská ČĎV UK v elektronickej forme v lehote 10 dní od jej podpísania. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ 15 dní od jej uzatvorenia zverejnením na webovej stránke ČĎV UK.
2. Novoprijatí zamestnanci budú oboznámení s KZ prostredníctvom webovej stránky ČĎV UK.

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 dobu neurčitú, 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 šatniarke 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,
 - g) pomocné a manipulačné práce,
 - h) obsluha vykurovacích zariadení,
 - i) administratívne práce v Polygrafickom stredisku,
 - j) odborné a metodické práce pre finančný informačný systém SOFIA,
 - k) administratívne práce pre Akademický senát UK a OO OZ PŠaV,
 - l) 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.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje uplatňovať na odmeňovanie zamestnancov zákon o odmeňovaní.
6. Zmluvné strany sa dohodli, že zabezpečia, aby zamestnávateľ posielal plat, resp. mzdu zamestnancov na ich osobný bankový účet.
7. Objem mzdových prostriedkov príslušnej súčasti UK zodpovedá čiastke, ktorá je schválená v jej rozpočte.
8. 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.
9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu z vlastných zdrojov pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku až do výšky funkčného platu podľa rokov odpracovaných na UK takto:
- do 2 rokov do 40% funkčného platu,
 - do 5 rokov do 60% funkčného platu,
 - do 10 rokov do 80% funkčného platu,
 - nad 10 rokov do plnej výšky funkčného platu.
- Vo výnimočných prípadoch možno individuálne priznať túto odmenu v plnej výške funkčného platu bez dodržania podmienky odpracovanej doby na UK. Termíny tohto jubilea sleduje personálne oddelenie a vedúci útvarov podajú príslušný návrh na jeho podnet.

Článok 7

Osobný príplatok

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).

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 alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume zvýšenej o jeden funkčný plat zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 2 ZP.
3. Zamestnancovi patrí za podmienok uvedených v ZP, pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné v sume zvýšenej o jeden funkčný plat zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76a ods. 1 a 2 ZP.
4. Zamestnancovi, ktorý pracoval na UK nepretržite najmenej 30 rokov patrí za podmienok uvedených v ZP pri prvom skončení pracovného pomeru do 15 dní po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné v sume zvýšenej o dva funkčné platy zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76a ods. 1 a 2 ZP.

Článok 9

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2017 a predchádzajúcich rokov je 2% z objemu zúčtovaného platu zamestnanca majúceho uzatvorenú zmluvu s dôchodcovskou poisťovňou a zamestnaného na CĎV UK na plný pracovný úväzok.

Článok 10

Pracovný čas zamestnancov

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.

Článok 11

Dovolenka na zotavenie

1. V zmysle čl. II ods. 2 KZVS sa zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 a 2 ZP o jeden týždeň a to nasledovne:
 - a) Základná výmera dovolenky v zmysle § 103 ods. 1 ZP vo výške 4 týždňov sa predlžuje v zmysle KZVS na 5 týždňov.
 - b) Dovolenka vo výmere najmenej 5 týždňov, ktorá patrí v zmysle § 103 ods. 2 ZP zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku sa predlžuje v zmysle KZVS na 6 týždňov.
 - c) Dovolenka učiteľov je 9 týždňov v kalendárnom roku.

2. Čerpanie dovolení v súlade s § 111 ods. 1 ZP určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov príslušnej súčasti tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla v celku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Na ČDV UK sa uskutoční kontrola čerpania dovolení v júli, v septembri a v novembri bežného roka.
3. Zamestnávateľ určí v súlade s ustanovením § 111 ods. 2 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 2 týždne.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zamestnanci a zamestnávateľ majú právo na kolektívne vyjednávania; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávateľ má právo na výluky (čl. 10 ZP).
2. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa čl. 3 ods. 1 tejto KZ.
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 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, 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 prechádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 14
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a j tejto KZ formou sťažnosti podanej zamestnávateľovi, prostredníctvom inšpekcie 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.

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. 2 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávanía, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
 - b) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
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.

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 z.č. 552/2003),
 - 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) Na požiadanie 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 umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 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 a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - 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 a to v zmysle ustanovení zákona č. 211/2000 Z. z. Zákon o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších zmien a doplnkov.
- f) umožniť odborovej organizácii určiť najmenej jedného 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 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 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 **Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje 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. ČDV UK je povinné účelovo použiť nevyhnutnú časť finančných prostriedkov na zakúpenie ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 19

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy.
2. Zamestnávateľ poskytuje podľa § 152, ods. 1), 2) Zákonníka práce stravovanie alebo jeho náhradné plnenie podľa § 152, ods. 4) Zákonníka práce prostredníctvom stravovacích poukážok všetkým zamestnancom v zmysle § 152, ods. 7) Zákonníka práce, ktorí v rámci pracovnej zmeny vykonávajú prácu viac ako štyri hodiny. Nárok na poskytnutie stravovacích poukážok majú zamestnanci aj počas dovolenky.
3. 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 o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie aj zo sociálneho fondu a to v rozsahu podľa Pravidiel na tvorbu a použitie sociálneho fondu.
5. Zamestnávateľ môže v odôvodnených prípadoch umožniť stravovanie zamestnancov v diétnej jedálni a prispievať im do rovnakej výšky ako ostatným zamestnancom.

Článok 20

Starostlivosť o zdravie

1. Zamestnávateľ zabezpečí - na základe výberového konania uskutočneného UK – pracovnú zdravotnú službu pre zamestnancov.

Článok 21

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 22

Iná starostlivosť

1. V rámci prevádzkových možností zamestnávateľ môže umožniť použitie priestorov a zariadení ČĎV UK zamestnancom pri ich významných rodinných udalostiach (okráhľe životné jubileá) a výboru ZO pri organizácii niektorých podujatí (stretnutie s dôchodcami, vianočné posedenie a pod.).
2. Zamestnávateľ prispeje najmenej raz do roka na stretnutie odborárov a zamestnancov ČĎV UK primeranou finančnou čiastkou (min. 10,00 €) na osobu. Stretnutie zorganizuje zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou.

Článok 23 **Sociálny fond**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelom vo výške 1 % a ďalším prídelom vo výške 0,5 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
2. Evidenciu sociálneho fondu vedie zamestnávateľ.
3. Nevyčerpané prostriedky fondu sa prevádzajú do nasledujúceho roka.
4. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie zamestnancov a na regeneráciu pracovnej sily podľa zásad tvorby a použitia sociálneho fondu.
5. Zamestnávateľ zabezpečí možnosť čerpania sociálneho fondu v oblasti regenerácie pracovnej sily, zdravotnej starostlivosti a kultúrnych podujatí pre individuálne čerpanie v rozsahu do 53,00 € na rok a zamestnanca.
6. Zamestnávateľ zabezpečí možnosť čerpania sociálneho fondu na spoločné rokovania Vedenia ČDV UK, ZV OZ ČDV a zamestnancov v rozsahu úhrady občerstvenia v limite do 10,00 € osoba/podujatie s organizovaním 2 x v bežnom roku.
7. Zmenu rozdelenia prostriedkov sociálneho fondu možno urobiť na základe dohody medzi zamestnávateľom a ZV OZ v priebehu platnosti tejto KZ. Dohoda musí byť písomná.
8. Z fondu možno prispievať iba na činnosti a akcie organizované zamestnávateľom alebo spolu organizované s odborovou organizáciou.
9. Tvorba a použitie sociálneho fondu tvoria prílohu tejto KZ.

Štvrtá časť **Všeobecné**

Článok 24 **Záverečné ustanovenia**

1. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
2. KZ sa uzatvára na dobu s účinnosťou **od 01. 02. 2017 do 31. 12. 2017**.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

V Bratislave dňa 30. 01. 2017

Org. č. 73-3011-902
ZO OZ PŠaV na Slovensku
CENTRUM ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA-UK
Odbojárov č. 10/A
820 05 Bratislava

Ján Nevrla
predseda ZO OZPŠaV pri ČDV UK

PaedDr. Janka Chládecká, PhD.
riaditeľka

UNIVERZITA KOMENSKÉHO
V BRATISLAVE
CENTRUM ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA
Odbojárov č. 10/A, 831 04 Bratislava
-1-

Zásady pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu na rok 2017

Podľa zákona č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších prepisov a zákona č. 522/2000 Z.z., Centrum ďalšieho vzdelávania UK tvorí a používa sociálny fond nasledovne :

A : Všeobecné ustanovenia

1. Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu sa budú uplatňovať v priebehu roka 2017.
2. Súčasťou týchto zásad je rozpočet prostriedkov rok 2017.
3. V prípade legislatívnych zmien alebo iných závažných ekonomických a sociálnych zmien sa tieto zásady môžu upraviť a doplniť na základe vzájomného súhlasu zamestnávateľa, zástupcu odborov a úpravou Kolektívnej zmluvy ČĎV UK na r. 2017.

B : Tvorba fondu

Zamestnávateľ vytvára sociálny fond :

- povinný prídely vo výške 1,0 % na základe dojednanej kolektívnej zmluvy uzatvorenej na rok 2017 (v zmysle § 4 ods. 1 písm. a/ zákona o sociálnom fonde) zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov na výplatu na bežný rok, s vyúčtovaním podľa skutočne zúčtovaných hrubých miezd mesačne.
- ďalší prídely najmenej do výšky vo výške 0,5 % v zmysle § 7 ods. 15 zo základu ustanoveného v § 4 ods. zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, zákona o sociálnom fonde

Príspevky sa odvedú do 15 dní po začatí každého mesiaca v zmysle § 6 na osobitný účet sociálneho fondu organizácie.

C: Použitie fondu

1. V zmysle § 7 ods. 1) 2) zákona o sociálnom fonde a čl. 23 bod. 1-8 ostatné použitie :

a) organizácia bude poskytovať príspevok na stravovanie z vlastných prostriedkov vo výške 55% na jedno hlavné jedlo zamestnancom a aj bývalým zamestnancom, ktorí si v ČĎV UK uplatnili nárok na dôchodok a 0,43 € na jedno hlavné jedlo z prostriedkov sociálneho fondu

b) sociálna výpomoc :

- nenávratná sociálna výpomoc do 300,- € pre jeden prípad.
- jednorazový príspevok pri narodení dieťaťa do 100,- € pre jedno dieťa.
- jednorazový príspevok pri úmrtí zamestnanca alebo rodinného príslušníka žijúceho v spoločnej domácnosti 100,- € pre jedno úmrtie.
- živelná pohroma do 100,- € pre jeden prípad.

c) príspevok na regeneráciu pracovnej sily (rekreácie, kultúrne a športové podujatia) v rámci rozpočtu max. do výšky 53,- € na jedného zamestnanca, ktorý pracuje na plný úväzok

d) Spoločné rokovanie ZV OZ , Vedenia ČĎV UK a všetkých zamestnancov v rozsahu 10,- € (osoba/akcia) max. 2x v kalendárnom roku .

e) významné životné jubileá a spoločensky významné udalosti – (v tom nepeňažné dary – knihy, kvety, ocenenia...)

D: Záverečné ustanovenie

1. Prostriedky fondu sa čerpajú na základe rozpočtu, ktorý tvorí neoddeliteľnú súčasť týchto zásad.
1. Zostatok nevyčerpaných prostriedkov sociálneho fondu sa prevádza do nasledujúceho roka (§ 6 ods. 3 zákona o sociálnom fonde).
2. V zmysle zákona 595/2003 Z.z. o dani z príjmov sa príjmy, príspevky atď. zdaňujú 20 % , oslobodené od dane sú len príjmy poskytnuté ako hodnota stravy a nealkoholických nápojov poskytovanéj zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku, použitie rekreačného a zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia zamestnávateľa zamestnancom atď. v zmysle § 5 ods.7 zákona o sociálnom fonde