ÜCM

Kolektívna zmluva na rok 2024

Kolektívna zmluva

medzi

Univerzitou sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Námestie Jozefa Herdu 577/2, 917 01 Trnava,

IČO: 36078913, ktorú zastupuje

prof. Mgr. Katarína Slobodová Nováková, PhD. rektorka UCM

(ďalej tiež ako „zamestnávateľ")

a

Základnou organizáciou zamestnancov UCM v Trnave OZPŠaV na Slovensku, Námestie Jozefa Herdu 577/2,, 917 01 Trnava,

IČO: 37849131, zastúpenou

Mgr. Norou Dostálovou,

predsedníčkou Výboru ZO

splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe plnomocenstva

(ďalej tiež ako „odbory" alebo aj ako „odborová organizácia")

(spoločne tiež ako „zmluvné strany").

Kolektívna zmluva je výhradne určená pre potrebu Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave a Základnej organizácie zamestnancov OZPŠaV pri UCM v Trnave

Článok I.

Všeobecné ustanovenia

1) Kolektívna zmluva na rok 2024 je uzatvorená podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce (ďalej len ,,Zákonník práce”) a zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde.
2) Kolektívna zmluva na rok 2024 je záväzná pre zamestnávateľa a všetkých zamestnancov Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave.
3) Táto zmluva upravuje práva a povinnosti zmluvných strán, priaznivejšie pracovné podmienky zamestnancov, tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Článok II.

Záväzky zmluvných strán

1) Zmluvné strany sa dohodli, že so znením Kolektívnej zmluvy oboznámi všetkých zamestnancov odborová organizácia. Zamestnávateľ umožní zverejnenie kolektívnej zmluvy na svojom webovom sídle a v Centrálnom registri zmlúv.
2) Zmluvné strany budú rešpektovať postavenia a právomoci odborovej organizácie, zamestnávateľa a riadiacich subjektov vyplývajúcich z platných právnych predpisov, a nevytvárať si vzájomné prekážky pri plnení povinností. Akékoľvek nároky, ktoré sa vzťahujú k predmetu KZ a ktoré nie sú ďalej špecifikované, budú uspokojené v súlade s právnymi predpismi a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa(ďalej tiež „VKZ“).
3) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie v zmysle ustanovenia § 240 Zákonníka práce.
4) Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami odborovej organizácie zásadné otázky rozvoja vysokej školy, zamestnanosti, využitia pracovnej doby, čerpania dovoleniek, informovať odborovú organizáciu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
5) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom.
6) Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre výkon funkcií v odboroch. Zamestnávateľ umožní zúčastňovať sa funkcionárom odborov na školeniach a poradách organizovaných vyššími odborovými orgánmi.

Článok III.

Pracovné podmienky

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 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 35 hodín týždenne.
2) Zamestnávateľ zavedie v súlade s § 88 Zákonníka práce pružný pracovný čas. Podrobnejšie podmienky budú uvedené v Pracovnom poriadku.
3) Základná výmera dovolenky na zotavenie sa predlžuje nad rozsah ustanovený v § 103 Zákonníka práce o jeden týždeň.

4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, odstupné zvýšené o jeden funkčný plat zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanovených v § 76 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce.
5) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, na základe jeho žiadosti, odchodné v sume dvoch funkčných platov zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena je dlhšia ako štyri hodiny, prestávku na oddych a jedlo, ktorá sa nezapočítava do pracovného času v trvaní 30 minút.
7) Zamestnanec, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako jedenásť hodín, má nárok na dve prestávky na oddych a jedlo, ktoré sa nezapočítavajú do pracovného času v trvaní po 30 minút.
8) Prestávka na oddych a jedlo sa môže započítavať do pracovného času, ak zamestnanec má zabezpečený primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.
9) Zamestnávateľ sa s odborovou organizáciou dohodol na poukazovaní mzdy, alebo jej určenej časti na účet v banke.
10) Stupnice platových taríf sa v priebehu roka 2024 upravia v súlade s podmienkami upravenými vo VKZ a všeobecne záväznými právnymi predpismi. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní[1] nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnávateľom priznané.
11) Skúšobná doba u vedúcich zamestnancov, ktorí sú v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca je najviac šesť mesiacov.
12) Skúšobná doba určená zo Zákonníka práce sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.
13) V súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu dvoch rokov alebo nad dva roky z dôvodu:
    a. vykonávania prác výskumným pracovníkom s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa alebo s vysokoškolským vzdelaním tretieho stupňa,
    b. vykonávania prác na projekte,
    c. upratovacích prác,
    d. strážnych prác.
14) Ak matky alebo osamelí zamestnanci s deťmi do 10 rokov požiadajú zamestnávateľa okrem dovolenky o neplatené voľno v období školských prázdnin za účelom ďalšej starostlivosti o deti, zamestnávateľ im ho poskytne, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody súvisiace s plnením úloh.
15) Zamestnávateľ poskytne rodičovi starajúcemu sa o nezaopatrené dieťa do 15 rokov jeden deň plateného voľna každé tri mesiace bez ohľadu na počet detí. Nárok na toto voľno vzniká až po vyčerpaní dovolenky za predchádzajúci kalendárny rok. Ak nemá zamestnanec vyčerpanú minuloročnú dovolenku ku poslednému dňu konkrétneho kalendárneho štvrťroka, nárok na toto voľno mu za daný štvrťrok nevzniká. Tieto dni plateného voľna sa poskytujú so súhlasom nadriadeného, ktorý posudzuje odôvodnenosť

[1] Zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

žiadosti, a nemôžu narušať plnenie úloh. Pokiaľ zamestnanec nečerpá voľno v priebehu školského roka, je možné voľno, na ktoré mu vznikol nárok, kumulovať a vyčerpať počas ktorýchkoľvek školských prázdnin. Ak na UCM pracujú obaja rodičia, poskytne sa voľno obom. Nárok na uvedené voľno nevzniká za štvrťrok, v ktorom dieťa dovŕši 15 rokov. Pri vzniku pracovného pomeru v priebehu kalendárneho roka vznikne nárok na toto platené voľno v rozsahu 1 deň za každý celý kalendárny štvrťrok trvania pracovného pomeru a evidenčného stavu a jeho čerpanie je možné až po skončení kalendárneho štvrťroka, za ktorý vznikne nárok na dané platené voľno, s výnimkou posledného kalendárneho štvrťroka, kde si musí zamestnanec toto voľno vyčerpať do konca decembra príslušného roka. Vzniknuté nároky nie je možné preniesť do nasledujúceho roka. Ak má zamestnanec na UCM uzavretých viac pracovných pomerov, voľno sa poskytuje len v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas. Ak ide o pracovné pomery uzavreté na kratší pracovný čas, tak v tom pracovnom pomere, ktorý vznikol ako prvý.

Článok IV.

BOZP

1) Odborová organizácia má právo vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 Zákonníka práce.
2) Zamestnávateľ môže v prípade nepriaznivých klimatických podmienok (tropický deň s teplotou nad 30°C) uplatniť niektorý z nasledovných postupov na vytvorenie zlepšenia pracovného prostredia:
   a) klimatizovanie kancelárskych priestorov,
   b) dodržiavanie pitného režimu na náklady zamestnávateľa,
   c) primerané krátenie pracovného času.

   Zamestnávateľ prispôsobí úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.

Článok V.

Sociálny program

1) V roku 2024 sa bude sociálna starostlivosť orientovať na stabilizáciu zamestnancov a to formou poskytovania služieb v oblasti zdravotnej, sociálnej, vzdelávacej, kultúrno-výchovnej a športovej.
2) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) v roku 2024 bude maximálne 3 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov. Príspevok zamestnávateľa na DDS bude vo výške príspevku zamestnanca, maximálne vo výške 3 % z jeho hrubej mzdy, maximálne však 55€. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
3) Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti je v období od prvého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 75 % denného vymeriavacieho základu.
4) Zamestnávateľ zamestnancom, ktorí sú zamestnaní na ustanovený týždenný pracovný čas, poskytne zľavy na školnom a poplatkoch v závislosti od doby trvania pracovného pomeru. Zľavy upravuje vnútorný predpis „Smernica o školnom a poplatkoch spojených so štúdiom“. Členom odborovej organizácie poskytne externé štúdium v I., II. a III. stupni vysokoškolského vzdelávania zdarma. Ak členovi odborovej organizácie, ktorý mal štúdium prerušené z dôvodu čerpania materskej dovolenky alebo pracovnej

neschopnosti vznikne povinnosť uhradiť školné v dennej forme štúdia z dôvodu prekročenia štandardnej dĺžky štúdia, člen odborovej organizácie školné neplatí.

5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer na UCM trvá minimálne 2 roky, príspevok maximálne do výšky 70% z celkových nákladov habilitačného a inauguračného konania a následného odpracovania minimálne 3 rokov na UCM, v opačnom prípade musí zamestnanec čiastku vrátiť.

Článok VI.

Sociálny fond

1) Tvorba a použitie Sociálneho fondu sa riadi zákonom 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.
2) Spoločné disponovanie s prostriedkami SF má zamestnávateľ a Výbor ZOZ formou predkladania návrhov a ich použitie podlieha schváleniu obidvoch strán. O príspevok zo SF môže požiadať priamo zamestnanec, zamestnávateľ alebo členovia ZOZ UCM.
3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb a zostatku po jednohlasnom odsúhlasení komisie pre SF.
4) Plnenia poskytované zo SF sa zdaňujú podľa zákona č.595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov a všetky zdaniteľné plnenia sa započítavajú do vymeriavacieho základu na platenie odvodov.
5) Celkový prídel do SF je tvorený:
   a) povinným prídelom vo výške 1 %,
   b) ďalším prídelom vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
6) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
7) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. účtu 7000071943/8180. Na tento účet sa prostriedky hradia do 15 dní kalendárneho mesiaca.
8) Zo SF sa poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jedno odobraté jedlo príspevok vo výške 1,05 €. V prípade zvýšenia stravnej jednotky sa dohodne dodatkom ku KZ dodatočné zvýšenie príspevku. Nárok na poskytnutie príspevku na jedno odobraté jedlo má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodín. Nárok na poskytnutie príspevku na dve odobraté jedlá má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako jedenásť hodín.
9) Zo SF prispieva zamestnávateľ tým zamestnancom na dopravu do zamestnania a späť, ktorí dochádzajú do zamestnania verejnou železničnou alebo autobusovou medzimestskou dopravou a ich priemerný mesačný zárobok nepresahuje alebo je rovný 687 €. Zamestnávateľ trvá na preukázaní oprávnenosti uplatneného nároku priloženým cestovných lístkov za uvedené obdobie.
10) Zamestnávateľ zo SF poskytne na regeneráciu pracovnej sily (masáž, plávanie, kultúrne aktivity) v mzde za mesiac október fixnú čiastku, podľa možností rozpočtu a aktuálneho stavu SF. Príspevok bude vyplatený len jeden krát, a to aj zamestnancom, ktorí majú na UCM viacero pracovných úväzkov a pracovný pomer začal najneskôr 1.1.2023. Zamestnancom v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, sa príspevok pomerne skráti.
11) Na doplnkové dôchodkové sporenie sa poskytuje zamestnancovi príspevok zo SF vo výške 3,32 €/mesačne.
12) Nenávratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť na základe písomnej žiadosti z prostriedkov sociálneho fondu:

a) pri narodení dieťaťa zamestnanca vo výške 200 € na jedno dieťa (zamestnankyni je príspevok vyplatený v poslednej výplate pri odchode na materskú dovolenku, zamestnancovi na základe predloženého rodného listu dieťaťa);
b) pri úmrtí zamestnanca UCM, manžela, resp. manželky zamestnanca UCM druhému z manželov, resp. deťom zamestnanca vo výške 200 €:

- úmrtný list
- číslo účtu (v prípade úmrtí zamestnanca)
- občiansky (v prípade úmrtí zamestnanca)

c) v mimoriadne závažných dôvodoch (živelná pohroma) maximálne do výšky 200€:

- potvrdenie poisťovne, resp. znalca o výške škody
- fotokópiu listu vlastníctva nehnuteľnosti
- potvrdenie príslušnej samosprávy o vzniku udalosti

d) pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením na nákup liekov, špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa) diferencovane maximálne do výšky 200 €/rok:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom a potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca.

13) V rámci ostatnej sociálnej starostlivosti o zamestnancov sa môže poskytnúť:
a) za každý bezplatný odber krvi 30 € (k žiadosti je potrebné priložiť potvrdenie o odbere),
b) za bezplatné darcovstvo kostnej drene do výšky 50 € ,
c) za získanie Jánskeho plakety, a to:

- bronzovej 50 €,
- striebornej 100 €,
- zlatej 150 €,
- diamantovej 200 €,

d) na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa 50 €,
e) z príležitosti životného jubilea 50 rokov alebo 60 rokov

- vo výške 300 € (príspevok sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí ku dňu nároku odpracovali na UCM viac ako dva roky avšak menej ako 5 rokov) a
- vo výške 500 €, (príspevok sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí ku dňu nároku odpracovali na UCM viac ako 5 rokov).

14) Príspevok odborovej organizácii na úhradu jej nákladov vynaložených na spracovanie analýz a expertíz a iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok VII.

Záverečné ustanovenia

1) KZ a jej obsah sa môže meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán.
2) Zmluvné strany sa zaväzujú zmeniť ustanovenia KZ dodatkom ku KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode a v súlade s VKZ dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.
3) Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti, špecifické doplnky uschovajú aj príslušné súčasti univerzity tiež po dobu 10 rokov.
4) Plnenie KZ budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto KZ.
5) Zmluvné strany sa dohodli na výmene nevyhnutných informácií potrebných na uzatvorenie kolektívnej zmluvy na ďalšie obdobie.
6) KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Jedno vyhotovenie dostane zamestnávateľ a jedno odborová organizácia.
7) KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. KZ sa uzatvára na rok 2024, nadobúda účinnosť 1. januára 2024 a končí 31. januára 2025. Platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy sa automaticky predlžuje v prípade ak nebude uzatvorená nová kolektívna zmluva na obdobie do uzatvorenia novej KZ.
8) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

V Trnave 6.12.2023

prof. Mgr. Katarína Slobodová Nováková, PhD.
rektorka UCM

Mgr. Nora Dostálová
za ZOZ UCM v Trnave