

Kolektívna zmluva
TECHNICKEJ UNIVERZITY V KOŠICIACH
na rok 2024

Technická univerzita v Košiciach (ďalej len „TUKE“ alebo „zamestnávateľ“), zastúpená jej **rektorom**
prof. Ing. Petrom Mésárošom, PhD.

a

RADA Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na
Technickej univerzite v Košiciach, (ďalej „Rada ZO“, alebo „Rada ZO OZ PŠaV na TUKE“)
vystupujúca v mene Základných organizácií OZ PŠaV na TUKE, zastúpená jej **predsedom**
prof. RNDr. Blažejom Pandulom, PhD.

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 sponchyňovať 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 (ďalej len „zákon o odmeňovaní“) a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na obdobie 01.01.2023 – 31.08.2024 (ďalej len „KZVS“).

Článok 2

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) KZ upravuje individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Za konanie zamestnávateľa sa považuje konanie tých zamestnancov, ktorí vo svojej pôsobnosti plnia funkcie a úlohy zamestnávateľa – rektor, kvestor, dekaní fakúlt a riaditeľ Študentských domovov a jedální (ďalej len „ŠDaJ“).

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ akceptovať výsledky individuálneho kolektívneho vyjednávania medzi kvestorom, dekanom fakulty, riaditeľom ŠDaJ a Radou ZO 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 (ďalej sa používa pojem „plný úväzok“) a v pracovnom pomere na kratší týždenný pracovný čas (ďalej sa používa pojem „skrátенý úväzok“). KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa vykonávajúcich práce na základe dohôd 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 vedenom Úradom vlády SR (ďalej len „CRZ“).

(6) KZ sa uzatvára na dobu určitú, a to 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 dodatok ku KZ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené. Dodatky k tejto KZ nadobúdajú účinnosť dňom nasledujúcim po dni ich zverejnenia v CRZ.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, hlavne v prípade zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov, alebo dodatočnej úpravy sumy rozpočtu prideleného na rok 2024. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť ktorékoľvek iné ustanovenia tejto KZ.

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 preukázateľným spôsobom oboznámi s KZ v lehote 15 dní:

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

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

DRUHÁ ČASŤ

INDIVIDUÁLNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY ZAMESTNANCOV

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 rozpisu dotácií zo štátneho rozpočtu verejným vysokým školám na rok 2024 Ministerstva školstva, výskumu, vývoja a mládeže Slovenskej republiky (ďalej len „MŠVVaM SR“) vyčlení:

- a) rezerva rektora,
- b) časť MP pre všetky fakulty,
- c) časť MP pre Rektorát, ŠDaJ a pracoviská s celoškolskou pôsobnosťou.

(3) Objem MP bude rozpísaný v súlade s Metodikou rozpisu dotácií zo štátneho rozpočtu verejným vysokým školám na rok 2024.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že mzdové prostriedky pridelené úpravou dotácie v roku 2024 budú pracoviskám rozdelené podľa metodiky schválenej MŠVVaM 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 2024 (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) Záväzky prijaté zamestnávateľom 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 záležitosti prednostne so zamestnávateľom a len tie, ktoré sa takto nevyriešia, predložia Rade ZO. Všetci členovia Rady ZO sa zaväzujú zachovať mlčanlivosť o údajoch 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 o odmeňovaní.

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 a 60 rokov veku za pracovné zásluhy podľa § 20 ods. 1 písm. c) zákona o odmeňovaní sa vyplatí zamestnancovi v závislosti od dĺžky trvania pracovného pomeru na TUKE:

- a) od 5 rokov do 10 rokov – 50 % funkčného platu,
- b) od 10 rokov do 20 rokov – 75 % funkčného platu,
- c) od 20 rokov – 100 % funkčného platu.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že za vykonanie mimoriadnych prác (napr. upratovanie po stavebných prácach), vyplatí zamestnancom robotníckych a technicko-hospodárskych povolání odmenu za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy. Návrh na odmenu predkladá priamy nadriadený zamestnanca vedúcemu pracoviska, pre ktorého túto prácu zamestnanec vykonal. Odmena sa vyplatí v danom čase.

(4) Zamestnancom robotníckych povolání v pracovnom zaradení upratovačky za plnenie mimoriadnej pracovnej úlohy v súvislosti so zastupovaním počas pracovnej neschopnosti, resp. OČR, v súlade s § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní bude vyplatená odmena vo výške 10 € za jeden deň zastupovania zamestnanca s výkonom prác na plný pracovný úväzok a pri zastupovaní zamestnanca s výkonom prác na skrátený úväzok sa odmena kráti úmerne úväzku. Odmena sa vyplatí štvrtročne.

(5) 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.

(6) 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.

(7) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§ 10 ods. 5 zákona o odmeňovaní), o. i. aj z dôvodu skrátenia úväzku. Po vzájomnej dohode zmluvných strán túto povinnosť zamestnávateľ nemá v prípade, že dochádza k zníženiu alebo odobratiu osobného príplatku, ktorý bol priznaný v súvislosti s prácou na projekte.

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) ZP nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP 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 v sume:

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

- a) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer trval menej ako 2 roky,
- b) troch funkčných platov, ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- c) štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- d) piatich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- e) šiestich funkčných platov, 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 za predpokladu jej dohody v pracovnej zmluve. 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 platov, 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.

(9) Zamestnancovi vykonávajúcemu prácu na pracovnej pozícii vysokoškolského učiteľa, výskumného pracovníka a umeleckého pracovníka, ktorý pracuje na opätovne dojednané pracovné pomery na dobu určitú podľa § 77 Zákona o VŠ patrí pri skončení pracovného pomeru, ktorý trval dlhšie ako 4 roky, odstupné vo výške 1 funkčného platu, ak sa neuplatní § 77 ods. 10 a 12 Zákona o VŠ.

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 niektorých zamestnancov ŠDaJ, UVZ Herľany, vrátnikov OHSE R TUKE a zamestnancov so skráteným pracovným úväzkom.

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 pracovísk s celoškolskou pôsobnosťou,
- 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 s odborovým orgánom, 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 ods. 1 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) Odborový orgán 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, otcovskej a rodičovskej dovolenky (§ 166 ZP),
- 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 ošetreniu 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 z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

- a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení:
 - pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 - ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 - 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,
- b) narodenie dieťaťa zamestnancovi; pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,
- c) sprevádzanie:
 - rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne 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,
 - 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,
 - zdravotne postihnutého partnera rodiča do zdravotníckeho zariadenia, ak to vyžaduje jeho zdravotný stav, pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň v kalendárnom roku,
- d) úmrtie rodinného príslušníka:
 - pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 - pracovné voľno s náhradou mzdy na 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,
 - pracovné voľno s náhradou mzdy 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,
- e) svadba; pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,
- f) 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,
- g) 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,
- h) 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,
- i) 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) ZP; pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať,

- j) účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov, pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne 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 2024 do konca mája 2024. 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.

DRUHÁ ČASŤ

KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 12

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru 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 dodatku ku KZ alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi).

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, 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 „MPSVaR SR“).

(3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na MPSVaR SR, 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 pracovnoprávnych 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 bude členom kolégia rektora, vedenia TUKE a bude prizývaný podľa potreby na iné grémiá 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, pracovísk s celoškolskou pôsobnosťou na všetky operatívne porady vedúcich pracovísk. Vedúci odborových úsekov ZO 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. TUKE sa 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 pracovnoprávnych 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, ktorí sú funkcionármi odborových orgánov, za účelom zabezpečenia nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(6) Zamestnávateľ v zmysle § 138 ods. 1 ZP poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy a členom Rady ZO a predsedom výborov ZO na školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov a kolektívneho vyjednávania a zamestnancom TUKE na akcie organizované Radou ZO alebo OZ PŠaV v nevyhnutnom rozsahu.

(7) Zamestnávateľ uvoľní dlhodobu 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 v tuzemsku 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 zamestnávateľom (§ 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 bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej tiež „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 ďalšieho prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní, použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 a 4 zákona 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 (§ 29 ods. 1 ZP), a to:

- o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - o dôvode prechodu,
 - o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov,
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:
 - dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP),
 6. o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
 7. o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa,
 8. o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa,
 9. o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2024, ktoré mu určilo MŠVVaM SR, ako aj o jeho zmenách,
 10. o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor, hospodárske a štatistické výkazy,
 11. o pripravovaných zmenách v systéme a zásadách odmeňovania,
 12. 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 osobných ochranných pracovných prostriedkov v znení neskorších predpisov
- 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 prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 8. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 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. zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 13. rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 14. organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, príp. zmena právnej formy zamestnávateľa,

15. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
16. požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50 € (§ 191 ods. 4 ZP),
17. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
18. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
19. opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov,
20. všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
21. opatrenia, ktoré sa týkajú využívania rekreačných zariadení a sociálnych zariadení zamestnávateľa,
22. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
23. 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 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 je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci („BOZP“) 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 nedostatky, 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) 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,
- h) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- i) 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,
- j) zabezpečiť zamestnancom v zmysle ZP hygienické potreby podľa prijatých zásad,
- k) dohliadať, aby poskytnuté osobné ochranné pracovné prostriedky zamestnanec udržiaval v použiteľnom stave a šetrne s nimi zaobchádzal, zodpovední zamestnanci budú priebežne vykonávať kontrolu OOPP,
- l) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- m) 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 pridelenej výšky 10 000 € zabezpečuje OHSE a to podľa druhu povolania, pracovnej činnosti a doby používania. Nad tento limit prefakturuje OHSE 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 neškodnej 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 nedostatkov 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:

- raz ročne rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
- raz ročne 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 v znení neskorších predpisov.

Článok 20

Zdravotnícka starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) v súlade s § 6 ods. 1 písm. q) zákona č. 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 požiada. 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. 18 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 sociálneho fondu (ďalej len „SF“) na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov podľa finančných možností SF,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je náhrada príjmu v období od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti:
 - vo výške 65 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - resp. vo výške 32,5 % denného vymeriavacieho základu, ak sa stal zamestnanec dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok.

Článok 21

Rekreačná, športová starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Zmluvné strany v súčinnosti zabezpečia organizovanie rekreácií pre deti zamestnancov v čase školských prázdnin formou využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení.

(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 v jeho vlastníctve. 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.

(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 (v priestoroch študentského domova na 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 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 viac ako štyri hodiny a maximálne 8 hodín. Zamestnancom vykonávajúcim prácu vrátnika prináležia za dve dvanásťhodinové zmeny tri stravné kredity - resp. stravné lístky. Pre uvedených zamestnancov na FVT so sídlom v Prešove a v UVZ Herľany môže byť stravovanie zabezpečené aj v inom stravovacom zariadení.

(3) 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.

(4) 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.

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

(6) 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 lekárskeým potvrdením od špecializovaného lekára, že zamestnanec zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zabezpečených zamestnávateľom.

(7) 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.

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

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

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

Článok 23 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie 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 finančne prispieť vo výške min. 100 € na osobu za kalendárny rok.

(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 materiálnym 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 KZVS:

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

zo súhrnu hrubých plátov 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 25 € mesačne pre jedného zamestnanca/sporiteľa.

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie je možné poskytnúť len zamestnancom na dohodnutý pracovný čas v rozsahu viac ako 30 % ustanoveného týždenného pracovného času, a to v alikvotnej sume v závislosti od dĺžky týždenného pracovného času, za predpokladu súčasného platenia príspevku zo strany zamestnanca. 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, otcovskej a rodičovskej dovolenky, alebo 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 plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

ŠTVRTÁ ČASŤ
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 25

(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 nasledujúceho roka.

(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 formou dodatkov, sú povinne zverejňované v Centrálnom registri zmlúv a nadobúdajú účinnosť dňom nasledujúcim po ich zverejnení.

V Košiciach dňa 13.05.2024

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

.....
prof. Ing. Peter Mésároš, PhD.
rektor TUKE

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu TUKE

Článok 1 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.

(2) V zmysle čl. 24 KZ na rok 2024 sa zmluvné strany dohodli, že sociálny fond bude tvorený podľa čl. II. bodu 7. KZVS:

- a) povinným prídélom vo výške 1 % ,
 - b) ďalším prídélom 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.

Článok 2 Všeobecné ustanovenia

(1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej tiež "SF") zamestnávateľa v zmysle zákona o SF. 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 odborovej organizácii v zmysle zákona o SF správu o čerpaní finančných prostriedkov zo SF za predošlý kalendárny rok a plán použitia SF na daný kalendárny rok.

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

- a) fakultné komisie,
- b) ostatné komisie (zriadené za pracoviská ŠDaJ 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 kalendárneho roka.

(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 3 **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 rozhodujú sociálne komisie, ktoré sú zriadené podľa čl. 2 ods. 3 tejto časti KZ.

3.1. Stravovanie

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

- a) v zamestnaneckej jedálni vo výške 0,67 €,
- b) mimo zamestnaneckej jedálne maximálne vo výške 0,67 €.

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.

3.2. Nenávratná sociálna výpomoc zo SF

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi maximálne 1x ročne jednorazovú sociálnu výpomoc:

- a) pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca (manžel, manželka, dieťa do skončenia veku 25 rokov ku dňu úmrtia sústavne sa pripravujúce na budúce povolanie, prípadne je telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka, ak ku dňu úmrtia žili v spoločnej domácnosti) vo výške 300 €,
- b) pri úmrtí zamestnanca vo výške 500 €; príspevok sa vyplatí v poslednej výplate zomrelého zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi maximálne 1x ročne sociálnu výpomoc do výšky 500 € v prípade mimoriadne závažných následkov živelných udalostí. Živelnou udalosťou sa rozumie povodeň, záplava, víchrica, úder blesku, požiar, krupobitie, zosuv pôdy, zrútenie skaly alebo zemín, zosuv alebo zrútenie lavíny a zemetrasenie dosahujúce aspoň 5. stupeň medzinárodnej stupnice udávajúcej makroskopické účinky zemetrasenia. K žiadosti o sociálnu výpomoc je nutné priložiť:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,
- fotokópiu listu vlastníctva nehnuteľnosti,
- potvrdenie príslušného orgánu miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

(3) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi maximálne 1x ročne sociálnu výpomoc do výšky 300 €, ak mal zamestnanec zvýšené výdavky v rodine v prípade:

- a) obstarania liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca. K žiadosti o sociálnu výpomoc je nutné priložiť:
 - odporúčanie nákupu liekov lekárom,
 - doklady o nákupe liekov,
- b) dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie je viac ako 6 mesiacov,
- c) vykonania zdravotne nevyhnutných špecializovaných zdravotných úkonov (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa). K žiadosti je nutné priložiť:
 - 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,
- d) mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine zamestnanca podľa možnosti zamestnávateľa.

(4) Žiadosti o príspevky podľa ods. 2 a 3 sa môžu vyplatiť až po predložení písomnej žiadosti od zamestnanca s preukázanou výškou výdavkov, resp. nepriaznivou finančnou situáciou.

3.3. Návratná sociálna výpomoc zo SF

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

(2) Pri skončení pracovného pomeru je zamestnanec 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.

3.4. Ďalšie dary a príspevky zo SF

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

- a) 350 € na rekreáciu alebo liečenie pri dovŕšení 50 rokov a 60 rokov veku, ak zamestnanec odpracoval na TUKE viac ako 5 rokov,
- b) 450 € 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 %, ak zamestnanec odpracoval na TUKE viac ako 5 rokov,
- c) 200 € za každé 10-násobné bezplatné darcovstvo krvi, plazmy a krvných derivátov u mužov a za každé 7-násobné bezplatné darcovstvo krvi, plazmy a krvných derivátov u žien,
- d) 400 € 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 zamestnancovi, ktorý má dohodnutý pracovný čas najmenej 30 hodín týždenne, finančný príspevok maximálne do výšky 300 €. V prípade pracovného času dohodnutého na menej ako 30 hodín týždenne sa finančný príspevok alikvotne kráti. Príspevok sa vypláti vo výplate v nasledujúcom mesiaci po schválení. Príspevok je určený na:

- a) ambulatnú alebo kúpeľnú liečbu, na základe žiadosti a potvrdenia o zaplatení liečby. V prípade poskytnutia príspevku podľa bodu 3.4 ods. 1 písm. a) nie je možné poskytnúť príspevok podľa tohto bodu),
- 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 200 €.

(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 100 € 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 doškolovanie zamestnancov, organizovaných niektorou zo zmluvných strán, a to do výšky 100 € na osobu.

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

(6) Zo SF zamestnávateľ môže prispieť 1 x ročne na regeneračno-oddychový pobyt a detskú univerzitu pre deti zamestnancov, ktoré sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, alebo ak sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, a to do výšky 100 € 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, na nákup darčekových balíčkov, darčekových poukážok, na organizovanie 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) 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 (vykonávaných iba na území SR), sa Rade ZO poskytne zo SF príspevok maximálne do výšky 0,05 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o SF. 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 4 **Záverčné ustanovenia**

Zamestnancom, ktorí majú na TUKE uzatvorených viac pracovných pomerov, sa môžu poskytnúť príspevky zo SF len raz v rámci pracovného pomeru s najvyšším dohodnutým pracovným časom.

Tieto zásady sú neoddeliteľnou súčasťou KZ TUKE na rok 2024 a nadobúdajú platnosť a účinnosť spolu s KZ.

V Košiciach dňa 13.05.2024

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

.....
prof. Ing. Peter Mésároš, PhD.
rektor TUKE