

Kolektívna zmluva

Zmluvné strany:

(1) Zmluvná strana - zamestnávateľ:

Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre

Trieda A. Hlinku 1

949 01 Nitra

IČO: 00157716

Zastúpená rektorom UKF v Nitre, prof. RNDr. Liborom Vozárom, CSc., štatutárnym orgánom zamestnávateľa (ďalej len „zamestnávateľ“ alebo „UKF“)

a

(2) Zmluvná strana - odborová organizácia:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri

Univerzite Konštantína Filozofa v Nitre

Trieda A. Hlinku 1

949 01 Nitra

IČO: 36100790

Zastúpená predsedníčkou ZO OZ PŠaV pri UKF v Nitre doc. Gabrielou Jonáškovou, CSc., splnomocnenou na uzatvorenie kolektívnej zmluvy ako štatutárnym orgánom Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri UKF v Nitre, na základe splnomocnenia Rady ZOOZ PŠaV pri UKF v Nitre, (ďalej len „odborová organizácia“), ktorá ako riadiaci orgán základnej organizácie prijala toto uznesenie na zasadnutí Rady ZO OZ PŠaV pri UKF v Nitre dňa 30. novembra 2022.

I. časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta Stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku schválených 1. 12. 1997. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z uznesenia Rady odborovej organizácie zo dňa 30. novembra 2022, ktorým Rada ako riadiaci orgán ZO, splnomocnila na uzatvorenie kolektívnej zmluvy štatutárny orgán, predsedníčku odborovej organizácie pani doc. Gabrielu Jonáškovú, CSc.
- (2) Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, zamestnávateľ má právnu subjektivitu vyplývajúcu zo zákona (zák. č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov a v znení neskorších predpisov). Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa pána prof. RNDr. Libora Vozára, CSc., rektora UKF v Nitre, ktorý je štatutárnym orgánom zamestnávateľa, rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu, vyplýva z jeho funkcie.

Článok 2

Uznanie zmluvných strán

Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre a Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri UKF v Nitre (ďalej len „zmluvné strany“) sa navzájom uznávajú ako zmluvní partneri na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto kolektívna zmluva (ďalej len „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, okrem zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o pracovnej činnosti, dohody o vykonaní práce a dohody o brigádnickej práci študentov.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2023. Účinnosť KZ končí dňom 31. decembra 2026.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v chronologickom poradí, v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky nad rámec tarifných plátov, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia. Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť rokovanie o zmene alebo neplnení tejto KZ, jej súčasti a dodatkov. O návrhu na rokovanie je vyzvaná strana povinná začať rokovať do 7 dní odo dňa predloženia takéhoto návrhu navrhujúcou stranou.

II. časť

Pracovne právne vzťahy, nároky a práva zamestnancov

Článok 5

Základné povinnosti zamestnávateľa a zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ je povinný prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať

ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou.

- (2) Zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.
- (3) Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.
- (4) Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi, alebo bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.
- (5) Zamestnávateľ môže v zmysle § 48 ods. 4 písm. d) zákona č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce) v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky s vrátnikom a strážnikom počas zastupovania zamestnancov z dôvodu čerpania dovolenky.

Článok 6

Zásady hodnotenia a kritériá pre pridelenie mzdových prostriedkov

- (1) Zamestnávateľ vypracuje metodiku rozdeľovania dotácie zo štátneho rozpočtu na mzdy na jednotlivé organizačné súčasti UKF.
- (2) Rektor UKF v Nitre alebo ním poverený vedúci zamestnanec bude informovať všetkých zamestnancov prostredníctvom vedúcich pracovísk o výške pridelených mzdových prostriedkov na všetky organizačné súčasti UKF.
- (3) Prípadná úspora mzdových prostriedkov dosiahnutá zvýšením pracovného zaťaženia členov kolektívu z dôvodu krátkodobého študijného pobytu, dlhodobej práceneschopnosti alebo dočasne neobsadeného pracovného miesta nad stanovenú mieru, sa ponechá na dotknutej organizačnej súčasti na vyplatenie odmien pre zainteresovaných zamestnancov.
- (4) Pri rozdeľovaní takto ušetrených mzdových prostriedkov, vedúci pracoviska zohľadní zvýšenú mieru pracovnej záťaže zamestnancov.

Článok 7

Výplata platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi za vykonanú prácu poskytovať plat.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu, raz mesačne najneskôr v 15-ty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

Článok 8

Osobný príplatok

Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať osobný príplatok na ocenenie pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností podľa § 10 zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“).

Článok 9

Príplatok za riadenie

Príplatky za riadenie sú určené podľa zákona o odmeňovaní.

Článok 10

Príplatky, jubilejné a iné odmeny

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu:
 - a) v dvojzmennej prevádzke, ak prácu vykonáva striedavo v oboch zmenách, príplatok za zmenu mesačne v sume 1,5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 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 a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony,
 - b) v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke, ak prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, príplatok za zmenu mesačne v sume 5,1 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 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 a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas jubilejnú odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku sumu jeho funkčného platu .
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je so zamestnávateľom v nepretržitom pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas minimálne 10 rokov, pri dosiahnutí 60 rokov veku jubilejnú odmenu vo výške 50% funkčného platu.

Článok 11

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a) dvojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho mesačného funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (2) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) 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) dvojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho mesačného funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (3) Pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnanca po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne odchodné v rozsahu dvoch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (4) Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške dvoch funkčných platov.
- (5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a 1/2 hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas na 36 a 1/4 hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva

prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke, sa ustanovuje pracovný čas na 35 hodín týždenne.

- (2) Zamestnanec má právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ zabezpečí využívanie pracovnej doby prostredníctvom vedúcich príslušných pracovísk v zmysle zásad o pružnom pracovnom čase podľa Doplnku č. 4 k Pracovnému poriadku UKF v Nitre. Zamestnávateľom stanovený základný pracovný čas (§ 88 ods. 2 ZP) je od 8.30 hod. do 15.00 hod. Pružný pracovný čas sa nevzťahuje na zamestnancov technicko-hospodárskeho oddelenia (s výnimkou zamestnancov administratívy), zamestnancov študentských domovov s výnimkou administratívy) a univerzitnej knižnice (s výnimkou zamestnancov nevýpožičnej administratívy). U týchto zamestnancov je rozvrhnutie pracovného času prioritne stanovené prevádzkovými potrebami zamestnávateľa.
- (4) Pracovný čas zamestnancov, na ktorých sa nevzťahuje pružný pracovný čas, je určený pri 37 a 1/2 hodinovom ustanovenom týždennom pracovnom čase od 7.30 hod. do 15.30 hod. denne, pokiaľ sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodne inak.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje oznámiť začiatok a koniec pracovného času na intranete a na miestach na to určených na jednotlivých pracoviskách (budovách) UKF.
- (6) Výnimky pri začatí a skončení pracovnej zmeny u zamestnancov s iným ako pružným pracovným časom povoľuje príslušný vedúci zamestnanec bezprostredne nadriadený zamestnancovi, ktorý o výnimku žiada.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnancov a podmienok zamestnávania zamestnávateľ predlžuje výmeru dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 ZP o jeden týždeň:
 - a) základná výmera dovolenky je päť týždňov v kalendárnom roku,
 - b) dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je 6 týždňov v kalendárnom roku,
 - c) dovolenka vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov alebo umeleckých pracovníkov je 9 týždňov v kalendárnom roku.
- (2) Z dôvodu úspor energií počas vykurovacieho obdobia a na základe dohody vedenia UKF a odborovej organizácie, sa v rámci plánu dovolení bude určovať v čase Vianoc a Nového roku hromadné čerpanie dovolení doplnkom k tejto kolektívnej zmluve.

Článok 14

Pracovné voľno

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy maximálne 7 dní v kalendárnom roku na zdravotné vyšetrenie alebo ošetrovanie v zmysle § 141 ods. 2 písm. a) bod 1. a 3. ZP.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy maximálne 7 pracovných dní v kalendárnom roku pri sprevádzaní člena rodiny na zdravotné vyšetrenie alebo ošetrovanie, maximálne 10 dní na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo do internátnej špeciálnej školy.
Pracovné voľno sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky ani sa s ňou prekrývať.
- (4) Zamestnávateľ poskytne 2 dni pracovného voľna bez náhrady mzdy rodičovi trvale sa starajúcemu o dieťa do 10 rokov veku, ktoré sú dňami otvorenia a ukončenia školského roka.
- (4) Čerpania pracovného voľna podľa odsekov 1-3 tejto KZ sú zamestnanci povinní vopred oznámiť nadriadeným pracovníkom.

Článok 15

Starostlivosť o zdravie zamestnancov

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnancov na náklady zamestnávateľa, a to v rozsahu a frekvencii stanovených vo všeobecne záväzných právnych predpisoch,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných predpisov,
- c) poskytnúť počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v dennej výške 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov).

Článok 16

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Odborová organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie pre zamestnancov, najmä v čase prázdnin a podľa vnútrozväzových zásad v čase letných prázdnin (od 1. júla do 31. augusta bežného roka). Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou poskytne príspevok zo sociálneho fondu („ďalej len „SF“) na takto organizované pobyty najmä v zariadeniach zamestnávateľa a odborovej organizácie.
- (2) Zamestnávateľ a odborová organizácia pripraví a uskutoční stretnutie s dôchodcami, pričom náklady na občerstvenie budú hradené zamestnávateľom.

- (3) Odborová organizácia organizuje rekreačné pobyty pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov v zariadeniach zamestnávateľa a odborov alebo v zariadeniach organizácií, s ktorými uzatvorila zmluvu.
- (4) Zamestnávateľ a odborová organizácia bude podporovať organizovanie zájazdov pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov na kultúrne, športové a iné podujatia. Zamestnávateľ sa zaväzuje dať súhlas na čerpanie dovolenky na zotavenie zamestnancom, ktorí sa na podujatí zúčastnia, pokiaľ to prevádzkové dôvody zamestnávateľa umožnia.
- (5) Zamestnávateľ umožní bezplatné využívanie vlastných športových zariadení, zapožičiavanie športového materiálu pre aktivity organizované odborovou organizáciou pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov len mimo vyučovacích hodín, vo vzájomne dohodnutom rozsahu (bazén, veľká telocvičňa, posilňovňa).
- (6) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s touto kolektívnou zmluvou.

Článok 17

Sociálny fond

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond sa tvorí nasledovne:
 - a) povinný prídely vo výške 1% a
 - b) ďalší prídely vo výške 0,25% zo súhrnu plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu podľa § 4 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov za kalendárny rok.
- (2) Prídely do fondu bude realizovaný mesačne, najneskôr do 15. dňa nasledujúceho mesiaca.
- (3) Súčasťou fondu je zostatok z predchádzajúceho roka.
- (4) Zúčtovanie sa bude vykonávať štvrťročne; sociálny partner bude písomne informovaný o výsledku zúčtovania najneskôr do jedného mesiaca od konca zúčtovacieho obdobia.
- (5) Zamestnávateľ poskytne ročne sumu do výšky 2000 EUR (§ 7 ods. 3 zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov na spracovanie analýz a expertíz alebo iných nevyhnutných služieb na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom, a to podľa skutočne vynaložených výdavkov na tento účel.
- (6) Nevyčerpaná časť sociálneho fondu k 31.10. príslušného roka sa použije ako príspevok zo sociálneho fondu na regeneráciu pracovnej sily. Bude poskytnutý zamestnancom UKF podľa kritérií stanovených v ods. 7 tohto článku. Zo zostatku na účte SF k 31.10. aktuálneho roka sa 90 % rozdelí podľa stanovených kritérií a vyplatí sa oprávneným zamestnancom v decembrovom výplatnom termíne.
- (7) Kritériá na vyplatenie príspevku na regeneráciu pracovnej sily:
 - a) na 100 % výšky príspevku z vypočítaného podielu má nárok zamestnanec, ktorý pracuje na ustanovený týždenný pracovný čas podľa tejto kolektívnej zmluvy a poberal plat, minimálne 9 mesiacov;

- b) na 50 % výšky príspevku z vypočítaného podielu má nárok zamestnanec, ktorý pracuje na ustanovený týždenný pracovný čas podľa tejto kolektívnej zmluvy a poberal plat menej ako 9 mesiacov a zároveň viac ako 6 mesiacov;
 - c) na 50 % výšky príspevku z vypočítaného podielu má nárok zamestnanec, ktorý pracuje na minimálne polovicu ustanoveného týždenného pracovného času podľa tejto kolektívnej zmluvy a poberal plat minimálne 9 mesiacov.
- (8) Použitie sociálneho fondu je neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ ako príloha č. 1.

Článok 18

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) nasledovne: Celková suma vyčlenená na DDS je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zapojených do DDS.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do DDS príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom, ktorí si toto poistenie riadne uzatvorili, podľa už dohodnutých, schválených zásad a zamestnávateľskej zmluvy. Dohodnuté a schválené zásady vyplácania príspevku DDS sú neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ ako príloha č. 2. Zamestnanec má právny nárok na príspevok doplnkového dôchodkového sporenia v sume podľa tejto KZ, schválených zásad a zamestnávateľskej zmluvy.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že akúkoľvek zmenu schválených zásad, prípadne zmenu v zamestnávateľskej zmluve na DDS vykoná len so súhlasom a po dohode s odborovou organizáciou.

Článok 19

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách 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, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo svojho rozpočtu sumou vo výške 55 % z ceny 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.
- (4) Stravovanie zamestnancov, v pracovnom zaradení vrátnik alebo kurič, ktorí spĺňajú podmienku v zmysle § 152 ods. 2 ZP, pracujú v nepretržitej prevádzke pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase a ich pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí nasledovne:

- a) zamestnancovi v pracovnom zaradení vrátnik alebo kurič, ktorý spĺňa podmienku v zmysle § 152 ods. 2 Zákonníka, práce, pracuje v nepretržitej prevádzke pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase a v noci alebo v dňoch pracovného pokoja zamestnávateľ poskytne za takto odpracované smeny finančný príspevok na stravovanie. Za každú takto odpracovanú smenu bude mať nárok v hodnote 2-násobku finančného príspevku na stravovanie,
 - b) zamestnancovi v pracovnom zaradení vrátnik alebo kurič, ktorý spĺňa podmienku v zmysle § 152 ods. 2 Zákonníka práce a pracuje v nepretržitej prevádzke pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase cez deň v pracovné dni (nie v noci alebo v dňoch pracovného pokoja) zamestnávateľ poskytne možnosť stravovať sa počas obeda v jedálni (ak im to organizácia práce umožňuje) alebo formou poskytnutia finančného príspevku na stravovanie. Zamestnávateľ poskytne za každú takto odpracovanú smenu ďalší finančný príspevok na stravovanie v zmysle § 152 ods. 2 Zákonníka práce.
 - c) zamestnancovi v pracovnom zaradení vodič motorových vozidiel, pokiaľ nie je vyslaný na pracovnú cestu, ktorý spĺňa podmienku v zmysle §152 ods. 2 ZP, zamestnávateľ poskytne možnosť stravovať sa počas obeda formou finančného príspevku na stravovanie.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať po dohode s odborovou organizáciou na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí skončili so zamestnávateľom alebo jeho právnym predchodcom pracovný pomer uzavretý na ustanovený týždenný pracovný čas a sú v starobnom alebo invalidnom dôchodku.

Článok 20

Starostlivosť o kvalifikáciu

Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody podľa ZP so zamestnávateľom, sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať pracovné úľavy a finančné náhrady uvedené v konkrétnych dohodách o zvyšovaní kvalifikácie.

III. časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 21

Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP) je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch

pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 22

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ a jej dodržiavanie ako obdobie sociálneho mieru.
- (2) V prípade nedodržania KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 23

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ alebo spor o plnenie záväzku z KZ v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej vyplývajúcich.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, najneskôr 10 dní po neúspešnom rokovaní využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia do 10 dní pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (4) Zmluvné strany sa vopred zaväzujú, že budú akceptovať autorizovaného sprostredkovateľa alebo rozhodcu, ktorý bude písomne navrhnutý ako prvý jednou zo strán.

Článok 24

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

IV. časť

Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 25

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 vyplývajúcich zo ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu činnosti odborovej organizácie poskytnúť:
 - a) jednu miestnosť v hlavnej budove Tr. A. Hlinku č. 1, v ktorej bude pôsobiť sekretariát a Rada odborovej organizácie,
 - b) jednu vonkajšiu telefónnu linku,
 - c) jedno počítačové pripojenie na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
 - d) umiestnenie www stránky odborovej organizácie na server UKF,
 - e) uhrádzať všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky, upratovanie a pod.) na svoje náklady,
 - f) zamestnávateľ poskytne na svoje náklady rokovacie miestnosti na spoločenské podujatia pri oceňovaní zamestnancov, na vzdelávaciu činnosť zamestnancov, ktorú organizuje zamestnávateľ alebo odborová organizácia, na vzdelávanie zamestnancov, odborových funkcionárov v oblasti pracovnoprávnych vzťahov a kolektívneho vyjednávanía, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov, na slávnostné podujatia pre zamestnancov, organizované odborovou organizáciou alebo zamestnávateľom,
 - g) poskytne vývesný priestor, nástenku na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o voľných pracovných miestach, o kultúrnych a spoločenských podujatiach, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ bude na požiadanie prihliadať pri tvorbe rozvrhu u pedagogických zamestnancov, funkcionárov odborových orgánov na to, aby im umožnil výkon nevyhnutnej činnosti v odborovej organizácii.

Článok 26

Úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenie práva na informácie a na kontrolnú činnosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborovej organizácie na rokovania kolégií rektora, zasadnutia Akademického senátu UKF a do výberových konaní pri obsadzovaní pracovných miest.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

- a) Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácii alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, ďalej len „zák. 552/2003 Z. z.“),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8, 11 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 19 a zák. č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov),
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP).
- b) Prerokovať s odborovou organizáciou činnosti, resp. rozhodnutia podľa ustanovenia § 144 ods. 6 a § 237 ZP.
- c) Umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a písomnosti (§ 239 ZP).
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 240 ods. 3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom Rady Odborovej organizácii a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady ZOOZ PŠaV pri UKF v Nitre OÖZ a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 27

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje napomáhať zamestnávateľovi najmä pri vytváraní priaznivej pracovnej klímy, formou námetov pri riadení, pružne upozorňovať a riešiť prípadné nezrovnalosti alebo pnutia, ktoré môžu vzniknúť pri náhodnom neplnení KZ či iných právnych predpisov, alebo predpisov BOZP ktoroukoľvek stranou.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle tejto KZ.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje prizvať na zasadnutie Rady pri hodnotení plnenia KZ zástupcov zamestnávateľa.

Článok 28

Ochrana práce

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a zák. č.124 /2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia, vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho 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 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 a na základe zisteného prijímať preventívne opatrenia,
 - f) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
 - g) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia 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, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
 - j) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
 - k) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách.
- Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách.

Článok 29

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu BOZP v spolupráci so zamestnávateľom minimálne jedenkrát ročne.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP najmä:
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne vyhovujúcej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, 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,
 - d) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

V. časť

Záverečné ustanovenia

Článok 30

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou a jej hodnotenie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ zverejniť na svojom webovom sídle medzi „Vnútornými predpismi“.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ prostredníctvom svojich štruktúr a jej umiestnenie a sprístupnenie na internetovej stránke ZOOZ pri UKF do 30 dní od jej uzatvorenia. Adresa stránky je : www.odbory.ukf.sk
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

- (4) Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy budú vykonávať podľa potreby, minimálne jeden krát ročne najneskôr do 30.11. príslušného roka.

Článok 31

Záverečné ustanovenia

- (1) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
- (2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- (3) Táto KZ je platná dňom podpisu zmluvnými stranami a po zverejnení v Centrálnom registri zmlúv, ktorý vedie Úrad vlády Slovenskej republiky, účinná od 1. januára 2023

V Nitre, dňa 20.12.2022

.....
doc. Gabriela Jonášková, CSc.
predsedníčka ZOOZ PŠaV pri UKF v Nitre

.....
prof. RNDr. Libor Vozár, CSc.
rektor UKF v Nitre

Príloha č. 1

ku Kolektívnej zmluve medzi UKF v Nitre a ZO OZ PŠaV pri UKF v Nitre uzavretej dňa 20.12.2022 o tvorbe a použití sociálneho fondu

Príloha je vypracovaná v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov

Použitie sociálneho fondu

Zo sociálneho fondu sa bude čerpať:

1. Príspevok na stravovanie zamestnancov, starobných a invalidných dôchodcov, poberateľov predčasného starobného dôchodku, ktorí boli u zamestnávateľa zamestnaní na ustanovený týždenný pracovný čas ku dňu odchodu do dôchodku (ďalej len „dôchodcovia“). Výška príspevku na jedno podané hlavné jedlo je stanovené pre zamestnanca na 0,60 EUR, pre dôchodcov na 1,40 EUR a na finančný príspevok na stravovanie 0,60 EUR.
2. Sociálna výpomoc zamestnancom a ich rodinným príslušníkom sa bude poskytovať podľa nasledujúcich pravidiel:
 - a) v prípade úmrtia manželky (manžela) zamestnanca alebo nezaopatreného dieťaťa (do 26 rokov) zamestnanca sa vypláti zamestnancovi jednorazová finančná výpomoc 300 EUR,
 - b) v prípade narodenia dieťaťa zamestnanca sa vypláti zamestnancovi jednorazová finančná výpomoc 500 EUR,
 - c) v prípade osvojenia dieťaťa zamestnancom sa zamestnancovi vypláti jednorazová finančná výpomoc 500 EUR.
3. Príspevok na odborovou organizáciou organizované alebo v spolupráci s ňou organizované spoločné akcie – rekreácie, kultúrne, športové a iné podujatia a služby orientované na regeneráciu pracovnej sily nasledovne:
 - a) na kultúrne akcie (koncerty, divadelné predstavenia) pre každého zamestnanca vo výške 10 EUR, a to dvakrát ročne,
 - b) na jednodňové kultúrno-poznávacie zájazdy pre každého zamestnanca vo výške 10 EUR, a to dvakrát ročne,
 - c) na viacdňové kultúrno-poznávacie zájazdy pre každého zamestnanca vo výške 100 EUR, a to jedenkrát ročne,
 - d) na ples organizovaný alebo spoluorganizovaný zamestnávateľom vo výške 40 EUR pre každého zamestnanca,
 - e) na rekreačný pobyt v objekte UKF v Patinciach pre každého zamestnanca vo výške 7 EUR za jedno prenocovanie, maximálne vo výške 49 EUR ročne.
4. Príspevok pre zamestnancov v prípadoch hodných osobitného zreteľa - výšku a dôvody poskytnutia príspevku spoločne posúdia zamestnávateľ a odborová organizácia.

5. Príspevok na mikulášsky balíček pre každé dieťa zamestnanca, ktoré do konca príslušného kalendárneho roka, v ktorom sa príspevok poskytuje nedovrší viac ako 15 rokov veku, a to jedenkrát ročne.

V Nitre, dňa 20. 12. 2022

.....
doc. Gabriela Jonášková, CSc.
predsedníčka ZO OZ PŠaV pri UKF v Nitre

.....
prof. RNDr. Libor Vozár, CSc.
rektor UKF v Nitre

Príloha č. 2

ku Kolektívnej zmluve medzi UKF v Nitre a ZOOZ PŠaV pri UKF v Nitre uzavretej dňa 20. 12. 2022 o úprave príspevku na dôchodkové doplnkové poistenie (ďalej len „DDS“) zamestnancom UKF v Nitre

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na DDS z jeho dotácie za nasledovných podmienok:
 - a) zamestnanec má s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou uzatvorenú zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej len „účastnícka zmluva“),
 - b) zamestnanec si mesačne prispieva do DDS minimálnou sumou 3,32 EUR,
 - c) príspevok je splatný v mesačných intervaloch spolu s výplatou platu.
2. Nárok na príspevok DDS zamestnanec nemá ak:
 - a) celý kalendárny mesiac nepoberá plat,
 - b) vznikol mu nárok na starobný dôchodok.
3. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že mesačný príspevok zamestnávateľa na DDS pre zamestnanca zapojeného na DDS je vo výške 2 % mesačne z jeho zúčtovaného platu.
4. Zamestnávateľ ukončí vyplácanie príspevku DDS zamestnancovi dňom:
 - a) ukončenia účastníckej zmluvy s DDS,
 - b) ukončenia zamestnávateľskej zmluvy o DDS medzi zamestnávateľom a doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou,
 - c) ukončenia pracovného pomeru zamestnanca,
 - d) vzniku nároku na starobný dôchodok v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

V Nitre, dňa 20. 12. 2022

.....
doc. Gabriela Jonášková, CSc.
predsedníčka ZO OZ PŠaV pri UKF v Nitre

.....
prof. RNDr. Libor Vozár, CSc.
rektor UKF v Nitre