

UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE  
PRÁVNICKÁ FAKULTA  
A  
ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA ODBOROVÉHO ZVÄZU  
PRACOVNÍKOV ŠKOLSTVA A VEDY NA SLOVENSKU  
PRI UNIVERZITE KOMENSKÉHO V BRATISLAVE, PRÁVNICKEJ  
FAKULTE

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA  
NA ROK 2023**

Zamestnávateľ:

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta  
so sídlom Šafárikovo nám. č. 6, P.O. BOX 313, 810 00 Bratislava 1  
zastúpená dekanom doc. JUDr. Eduardom Burdom, PhD.

a

odborová organizácia:

Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku  
pri Univerzite Komenského v Bratislave, Právnickej fakulte  
so sídlom Šafárikovo nám. č. 6, P.O. BOX 313, 810 00 Bratislava 1  
zastúpená predsedom prof. PaedDr. JCDr. Róbertom Brtkom, CSc.

uzatvárajú

## KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2023

nasledovne:

### Prvá časť

#### Úvodné ustanovenia

#### Článok I

##### Použitie základných pojmov a skratiek

Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môžu používať nasledovné skratky: Na označenie odborovej organizácie skratka **ZO OZPŠaV na Slovensku pri PraF UK**, na označenie zamestnávateľa sa môže použiť skratka PraF UK, na spoločné označenie zamestnávateľa zastúpeného dekanom PraF UK a odborového orgánu, zastúpeného predsedom ZO OZPŠaV na Slovensku pri PraF UK označenie „**zmluvné strany**“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „**KZ**“, resp. pre kolektívnu zmluvu UK skratka „**KZUK**“, namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „**KZVS**“, namiesto zákona č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov skratka „**ZKV**“, namiesto označenia zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov skratka „**ZP**“, namiesto zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov „**ZSF**“, namiesto zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme skratka „**ZPVZ**“, namiesto zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov označenie „**ZOVZ**“, namiesto zákona č.

131/2002 Z.z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov skratka „ZVŠ“, namiesto bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a požiarne ochrana skratka „BOZP a PO“.

## **Článok 2**

### **Pôsobnosť kolektívnej zmluvy**

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán nad rámec vyšších právnych predpisov, vrátane aktuálne platnej KZUK.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom rozsah pracovného času tvorí aspoň 1/2 ustanoveného týždenného pracovného času. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

## **Článok 3**

### **Zmena kolektívnej zmluvy**

1. KZ a jej obsah sa môže meniť len po dohode 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.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis alebo KZUK.

## **Článok 4**

### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

## **Článok 5**

### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Kolektívna zmluva bude uložená v kancelárii dekana PraF UK, v kancelárii tajomníka PraF UK a u predsedu Výboru odborovej organizácie a do 15 dní od jej uzatvorenia bude zverejnená na internetovej stránke PraF UK.
2. Zamestnávateľ e-mailom upozorní vedúcich zamestnancov na túto KZ bezprostredne po jej uverejnení na webe PraF UK.
3. Výbor odborovej organizácie upozorní jednotlivé pracoviská na túto KZ písomne aj cestou e-mailu bezprostredne po jej uverejnení na webe PraF UK.
4. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi príslušný vedúci zamestnanec PraF UK s touto KZ a s KZUK v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP. Informačný list pripravený výborom ZO OZPŠaV na Slovensku pri PraF UK pre novoprijatých zamestnancov odovzdá týmto zamestnancom Referát personálnej práce, vnútornej kontroly a sťažností.
5. Odsek 4 sa vzťahuje aj na novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru na kratší pracovný čas.

## DRUHÁ ČASŤ

### Právne nároky zamestnancov

#### Článok 6

##### Právne normy a predpisy vymedzujúce nároky zamestnancov

1. Ustanovenia tejto KZ nadväzujú na vyššie právne normy a predpisy, platnosť ktorých nie je touto KZ nijako obmedzená, s výnimkou, ak ustanovenia tejto KZ ustanovujú výhodnejšie podmienky pre zamestnanca.
2. Na zamestnávateľa a zamestnancov PraF UK sa vzťahujú **najmä** tieto vyššie právne predpisy a kolektívne zmluvy: ZP, ZSF, ZPVZ, ZOVZ, ZVŠ, ZKV, KZVS, KZUK, Zákon o BOZP a PO.

#### Článok 7

##### Pracovný pomer na dobu určitú

1. Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť v zmysle § 48 platného ZP najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Odsek 3 tohto článku týmto nie je dotknutý.
2. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné v zmysle § 48 ods. 4 písmena d) ZP aj z dôvodov vykonávania nasledovných pracovných činností:
  - upratovacie a šatniarske práce,
  - remeselné, opravárske a údržbárske práce,
  - sanitárne, pomocné a manipulačné práce,
  - práce strážnikov a vrátnikov, dozor a stráženie v objektoch,
  - administratívne, odborné, technické a výskumné činnosti na projektoch.
3. Zamestnávateľ uzavrie pracovnú zmluvu s vysokoškolským učiteľom na dobu určitú v prípadoch, keď to zákon vyžaduje, a to najmenej na dobu 2 rokov, okrem prípadov
  - zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
  - zastupovania zamestnanca, ktorý je na dlhodobom študijnom pobyte kratšom ako 2 roky,
  - vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
  - v prípade, že pracovné miesto je financované z grantových a podobných prostriedkov,
  - keď všeobecne záväzný právny predpis alebo vnútorný predpis UK alebo PraF UK ustanovuje dĺžku pracovného pomeru vysokoškolských učiteľov kratšiu ako 2 roky.
4. V zmysle § 77 ods. 4 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov môže vysokoškolský učiteľ obsadiť funkciu docenta alebo profesora na základe jedného výberového konania najviac na päť rokov. Ak vysokoškolský učiteľ

obsadil funkciu docenta alebo profesora tretí raz, pričom celkový čas jeho pôsobenia v týchto funkciách dosiahol aspoň deväť rokov, a má, ak ide o funkciu docenta, vedecko-pedagogický titul alebo umelecko-pedagogický titul „docent“ alebo „profesor“, a ak ide o funkciu profesora, vedecko-pedagogický titul alebo umelecko-pedagogický titul „profesor“, získava právo na pracovnú zmluvu s PraF UK na miesto vysokoškolského učiteľa a na zaradenie do tejto funkcie na dobu určitú až do dosiahnutia veku 70 rokov.

5. V zmysle § 77 ods. 2 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov možno pracovný pomer na miesto vysokoškolského učiteľa so zamestnancom, ktorý nemá vedecko-pedagogický titul alebo umelecko-pedagogický titul „profesor“ ani „docent“, uzavrieť na základe jedného výberového konania najdlhšie na päť rokov.

## Článok 8 Skúšobná doba

Skúšobná doba je v zmysle § 45 ZP najviac **3 mesiace** pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

## Článok 9 Výpovedná doba

1. Výpovedná doba zamestnanca, ktorý odpracoval u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede **menej ako 1 rok, je jeden mesiac.**
2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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 je:
  - a) **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval **najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,**
  - b) **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede **trval najmenej päť rokov.**
3. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa bodu 2., je dvojmesačná, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
4. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je dva mesiace.

## Článok 10 Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume zvýšenej o jeden funkčný plat zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 1 ZP.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP, odstupné najmenej v sume zvýšenej o jeden funkčný plat zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 2 ZP.
3. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume zvýšenej o dva funkčné platy zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 2 ZP.
4. Zamestnancovi – vysokoškolskému učiteľovi, ktorý pracoval na UK nepretržite najmenej 40 rokov, patrí pri ukončení pracovného pomeru odstupné v súlade s § 76 ods. 7 ZP vo výške ustanovenej v § 76 ods. 1 ZP; okrem prípadov okamžitého skončenia pracovného pomeru a skončenia pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. V prípade, že zamestnávateľ uzavrie s týmto vysokoškolským učiteľom pracovný pomer podľa § 77 ods. 6 ZVŠ, tento nárok sa uplatní až po jeho skončení.

### Článok 11 Odchodné

1. Zamestnancovi patrí za podmienok uvedených v ZP, pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné v sume zvýšenej o jeden funkčný plat zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76a ods. 1 ZP.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo nároku na invalidný dôchodok odchodné v sume zvýšenej o jeden funkčný plat zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76a ods. 2 ZP.
3. Zamestnancovi, ktorý pracoval na UK nepretržite najmenej 30 rokov, patrí pri prvom skončení pracovného pomeru podľa ods. 1 tohto článku, odchodné v sume zvýšenej o dva funkčné platy zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76a ods. 1 ZP.
4. Zamestnancovi, ktorý pracoval na UK nepretržite najmenej 30 rokov, patrí pri skončení pracovného pomeru podľa ods. 2 tohto článku, odchodné v sume zvýšenej o dva funkčné platy zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76a ods. 2 ZP.

### Článok 12 Odmeňovanie

1. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca **do platovej triedy** podľa najnáročnejšej činnosti ním vykonávanej bezprostredne po začatí vykonávania tejto činnosti.
2. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca **do platového stupňa** bezprostredne po splnení stanovených podmienok. Ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti technicko-hospodárske, remeselné alebo manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce zamestnávateľ mu určí tarifný plat v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

3. Výšku **osobného platu, osobného príplatku a odmeny** zamestnanca schvaľuje dekan PraF UK na základe písomného, osobitne zdôvodneného návrhu bezprostredne nadriadeného vedúceho zamestnanca v súlade s vnútorným predpisom Univerzity Komenského v Bratislave č. 23/2018 Smernica rektora Univerzity Komenského v Bratislave, ktorou sa vydáva Platový poriadok Univerzity Komenského v Bratislave a rozpisom mzdových prostriedkov na pracoviská na príslušný kalendárny rok, v znení neskorších vnútorných predpisov.

Osobný príplatok je nenárokovou zložkou funkčného platu, jeho priznanie môže podliehať prehodnocovaniu z hľadiska disponibilných zdrojov PraF UK alebo súčasti UK.

**Osobný príplatok** sa novoprijatým zamestnancom môže priznať aj v skúšobnej dobe na základe zdôvodneného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

4. Výšku a zloženie funkčného platu oznamuje zamestnávateľ zamestnancovi písomne pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri každej úprave funkčného platu. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie. Poukazuje sa na bankový účet zamestnanca so splatnosťou do 15. dňa nasledujúceho mesiaca.

### **Článok 13** **Pracovný čas**

1. Pracovný čas zamestnanca PraF UK je 37 a ½ hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.
2. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke je pracovný čas 35 hodín týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity je najviac 33 a ½ hodiny týždenne.
3. Ak ide na PraF UK o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce, je možné rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne najviac na obdobie 12 mesiacov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať za prácu nadčas v sobotu zamestnancovi pracovné voľno. Zamestnanec toto pracovné voľno nemôže vyčerpať počas jeho stanovenej výučby a jeho konzultačných hodín.
5. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2023 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

### **Článok 14** **Dovolenka**

1. V záujme vytvorenia priaznivejších pracovných podmienok sa zamestnancom PraF UK predlžuje výmera dovolenky nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 a 2 ZP o jeden týždeň, a to nasledovne:
  - a) základná výmera dovolenky v zmysle § 103 ods. 1 ZP vo výške 4 týždňov sa predlžuje na 5 týždňov,
  - b) dovolenka vo výmere najmenej 5 týždňov, ktorá patrí v zmysle § 103 ods. 2 ZP zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa, sa predlžuje na 6 týždňov,

- c) dovolenka vo výmere najmenej 8 týždňov, ktorá patrí v zmysle § 103 ods. 3 písm. b) ZP vysokoškolskému učiteľovi, sa predlžuje na 9 týždňov,
  - d) dovolenka vo výmere najmenej 8 týždňov, ktorá patrí v zmysle § 103 ods. 3 písm. c) ZP výskumnému pracovníkovi, sa predlžuje na 9 týždňov.
2. Zamestnávateľ je povinný upozorniť zamestnancov na predpokladané termíny hromadného čerpania koncoročnej celozávodnej dovolenky už pri plánovaní dovoleniek na daný kalendárny rok. Ak rektor UK, alebo dekan PraF UK, nariadi hromadné čerpanie dovolenky, zamestnávateľ toto nariadenie bezodkladne oznámi zamestnancom.
  3. Čerpanie dovoleniek v súlade s § 111 ods. 1 ZP určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov PraF UK tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Na PraF UK sa uskutoční kontrola čerpania dovoleniek v júli, v septembri a v novembri bežného roka.

## Článok 15 Stravovanie

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v jeho blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny, a voči zamestnancom, ktorým poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“). Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.
2. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancom v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť ďalšie stravovanie alebo poskytnúť ďalší finančný príspevok na stravovanie.
3. Zamestnávateľ prispieva svojim zamestnancom na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla vykalkulovaného v študentských jedálňach UK, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje svojim zamestnancom prispievať na stravovanie aj **zo sociálneho fondu** v zmysle ZSF v sume **0,91 €** na jedno hlavné jedlo.



5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 7, ak
  - a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
  - b) zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2,
  - c) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom,
  - d) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce.
6. Ak zamestnávateľ nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, ak nejde o prípady podľa odseku 5, je povinný umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže. Podrobnosti výberu a realizácie povinnosti zamestnávateľa zabezpečovať stravovanie alebo poskytovať finančný príspevok na stravovanie na základe výberu môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise. Zamestnávateľ na základe výberu zamestnanca zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 7. Do uskutočnenia výberu zo strany zamestnanca zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo mu poskytuje finančný príspevok na stravovanie.
7. Suma finančného príspevku na stravovanie, ak sa poskytuje, sa určuje podľa ustanovení ZP (§ 152 ods. 8 ZP).

## **Článok 16**

### **Podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v primeranej miere umožniť zamestnancom špecializačné vzdelávanie a iné typy ďalšieho vzdelávania.
2. Zamestnávateľ umožní vzdelávanie zamestnancov v jazykoch a informačných technológiách tým, že čas účasti na kurzoch sa započíta do pracovného času.
3. Zamestnávateľ bude organizovať vzdelávacie kurzy pre svojich zamestnancov.
4. Ak zamestnávateľ poskytuje alebo vyžaduje špecializačné vzdelávanie alebo iné ďalšie vzdelávanie, umožní ho vlastným zamestnancom absolvovať za zvýhodnených finančných alebo iných podmienok.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvárať kvalifikačné dohody so zamestnancami zamestnanými na ustanovený týždenný pracovný čas za účelom zvyšovania kvalifikácie v zmysle § 155 ZP.

## **Článok 17**

## **Podpora aktivít zamestnancov vo voľnom čase**

1. Zamestnávateľ umožní zamestnancom v primeranej miere neobmedzujúcej realizáciu výučby bezodplatné vypožičiavanie športových potrieb z Ústavu telesnej kultúry.
2. Zamestnávateľ v spolupráci s Ústavom telesnej kultúry umožní zamestnancom športovanie v príslušných zariadeniach PraF UK bezodplatne, alebo za zvýhodnenú cenu.
3. Zamestnávateľ umožní zamestnancom využiť pri oslave ich významných životných jubileí vhodné priestory PraF UK.
4. Zamestnávateľ podporí akcie organizované spoločne s ZO OZPŠaV na Slovensku pri PraF UK bezplatným zapožičaním vhodných priestorov a zariadení PraF UK a prípadne tieto akcie primerane materiálne zabezpečí.

## **Článok 18**

### **Podpora rodín zamestnancov s deťmi do 10 rokov**

1. Zamestnávateľ v čase školských prázdnin poskytne zamestnancom, ktorí sú rodičmi detí do 10 rokov, po vyčerpaní dovolenky, aj neplatené voľno, ak ho o to požiadajú, a ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

## **Článok 19**

### **Starostlivosť o zdravie zamestnancov a BOZP**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
  - a) umožniť počas pracovného času povinné preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnancov,
  - b) organizačne, v spolupráci s vedúcimi zamestnancami, zabezpečiť raz ročne preventívne prehliadky, vrátane indikovaných očkovaní zamestnancov na rizikových pracoviskách, ktorí sú povinní tieto prehliadky absolvovať; ostatným zamestnancom umožniť absolvovať preventívne prehliadky raz za dva roky,
  - c) preukázateľne oboznámiť zamestnancov zaraďovaných na rizikové pracoviská, alebo práce v sťažných a zdraví škodlivých podmienkach, so všetkými právami a povinnosťami vyplývajúcimi z tejto skutočnosti (príplatok, dodatková dovolenka, preventívne lekárske prehliadky a pod.),
  - d) vyplácať zamestnancomi platovú kompenzáciu za sťažný výkon práce na návrh jeho nadriadeného podľa schválených kritérií a platných predpisov; nárok na tento príplatok vznikne zamestnancom v deň začatia práce v sťažných a v zdraví škodlivých podmienkach, zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraví škodlivé, má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa; ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky; sporné prípady budú prerokované v príslušnej komisii dekana.
2. Výška náhrady príjmu vyplácaného zamestnávateľom je v období
  - a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca a
  - b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu.

3. Za účelom splnenia si svojich povinností v oblasti BOZP a PO sa zamestnávateľ okrem iného zaväzuje:
  - a) sústavne oboznamovať vedúcich a ostatných zamestnancov s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP a PO, overovať ich znalosť a kontrolovať ich dodržiavanie podľa zákona č. 124/2006 Z. z.,
  - b) zabezpečiť podľa právnej normy pravidelnú kontrolu osvetlenia, rozvodov plynu, elektriny, vodovodnej a kanalizačnej siete, kúrenia a meranie hluku; v prípade zistenia nedostatkov ich bezodkladne odstráni,
  - c) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu a informovať o nich Výbor odborovej organizácie na PraF UK,
  - d) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávných predpisov, na bezplatné používanie osobné ochranné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv a pod.,
  - e) dbať na to, aby zdravie zamestnancov nebolo ohrozované fajčením; za týmto účelom zabezpečí kontrolu dodržiavania zákazu fajčenia vo všetkých priestoroch PraF UK,
  - f) v súlade s právnym predpisom vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zaradeniach PraF UK v spolupráci s ZO OZPŠaV na Slovensku pri PraF UK.

## **TRETIA ČASŤ**

### **Kolektívne práva a povinnosti zmluvných strán**

#### **Článok 20**

##### **Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie**

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru, to neplatí, pokiaľ dôjde k sporu o uzavretie dodatku k tejto KZ.
2. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené čl. 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným, obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

#### **Článok 21**

##### **Riešenie kolektívnych sporov**

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že v prípade, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využijú sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

3. V prípade, ak zmluvné strany nevyriešia kolektívny spor pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

## **Článok 22**

### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje odborovej organizácii:
  - a) bezplatne poskytnúť podľa potreby miestnosti na PraF UK, kde bude pôsobiť ZO OZPŠaV na Slovensku pri PraF UK,
  - b) jednu telefónnu (faxovú) linku a internetové pripojenie,
  - c) uhradiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) nutné na zabezpečenie činnosti ZO OZPŠaV na Slovensku pri PraF UK,
  - d) príležitostne poskytnúť aj vhodné priestory pre vzdelávacie činnosti odborárov v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania a na ďalšie podujatia súvisiace s činnosťou odborovej organizácie.Zamestnávateľ umožní výkon odborárskej činnosti členom Výboru odborovej organizácie v plnom rozsahu.
2. Zamestnávateľ poskytne členom Výboru odborovej organizácie pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu a s náhradou mzdy pri zabezpečovaní činnosti ZO OZPŠaV na Slovensku pri PraF UK a pri ich účasti na odborárskych zjazdoch, seminároch a školeniach usporiadaných odborovými organizáciami a odborovými inštitúciami.
4. Zamestnávateľ bude na základe písomného súhlasu príslušného odborára bezplatne zrážať formou zrážky z jeho mzdy členské príspevky vo výške 1 % čistej mesačnej mzdy. Tieto prostriedky bude odvádzať do 10 dní po vykonaní zrážok na účet odborovej organizácie.
5. Zamestnávateľ poskytne Výboru odborovej organizácie potrebné údaje v písomnej forme o hospodárskych, pracovnoprávných, BOZP a PO otázkach, ktoré vyplývajú z platných právnych predpisov, ako aj z ďalších ustanovení tejto KZ. Informácie poskytne zamestnávateľ tak, aby Výbor odborovej organizácie k nim mohol zaujať aktuálne stanovisko.
6. Zástupcovia odborovej organizácie nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za svoje podnety a pripomienky a v plnom rozsahu sa zabezpečí právna ochrana členov Výboru odborovej organizácie.
7. Zamestnávateľ poskytne Výboru odborovej organizácie zápisnice z vedenia PraF UK a jeden exemplár prípisov, týkajúcich sa všetkých zamestnancov PraF UK. Výboru odborovej organizácie zamestnávateľ poskytne tiež základné právne materiály PraF UK (Štatút UK, Štatút PraF UK, Poriadok o výberovom konaní, Pracovný poriadok, Organizačný poriadok, Platový poriadok UK a pod).

## **Článok 23**

### **Kontrolná činnosti odborovej organizácie a spolourozhodovanie zmluvných strán**

1. Zamestnávateľ uznáva právo odborovej organizácie na vykonávanie kontroly dodržiavania platných pracovnoprávných predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ.
2. Predseda Výboru odborovej organizácie je pozývaný na zasadania Vedenia PraF UK.

3. Predseda Výboru odborovej organizácie je na základe vymenovania dekanom PraF UK riadnym členom mzdovej komisie dekana. Týmto je zabezpečená priama informovanosť odborovej organizácie.
4. Výborom ZO OZPŠaV na Slovensku pri PraF UK delegovaní a dekanom PraF UK vymenovaní zástupcovia sú členmi výberových komisií na funkcie a miesta vedúcich zamestnancov na PraF UK, ako aj na miesta profesorov, docentov, odborných asistentov, asistentov a vedecko-výskumných pracovníkov a iných zamestnancov PraF UK.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať ustanovenia príslušných právnych predpisov upravujúcich právo odborovej organizácie na spolurozhodovanie, prerokovanie, kolektívne vyjednávanie, právo na informácie a kontrolnú činnosť, pričom sa zaväzuje najmä:
  - A) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť až po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
    - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
    - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
    - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s odborovými funkcionármi (§ 240 ods. 9 ZP),
    - vydanie pracovného poriadku zamestnávateľa (§ 12 ZPVZ),
    - určenie hromadného čerpania dovoleniek (§ 111 ods. 2 ZP),
    - určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
    - určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
    - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje najmenej 60 % jeho priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
    - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpania a použitia (ZSF),
  - B) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
    - o zásadných otázkach rozvoja PraF UK (najmä koncepcia práce PraF UK ako celku a jednotlivých pracovísk vzhľadom na plnenie hlavných úloh PraF UK),
    - o všetkých nových pracovných pomeroch v štvrtročnom termíne (§ 47 ods. 4 ZP),
    - o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti (§ 238 ods. 2 ZP),
    - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP):
      - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu práv
      - b) o dôvodoch prechodu práv
      - c) o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu práv vzťahujúcich sa na zamestnancov
      - d) o plánovaných opatreniach prechodu práv, vzťahujúcich sa na zamestnancov
    - o všetkých otázkach týkajúcich sa hromadného prepúšťania o (§ 73 ods. 2 ZP):
    - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP a PO (zák. č. 124/2006 Z.z.),
    - o opatreniach na zlepšovanie pracovného prostredia a ochranu pri práci (zák. č. 124/2006 Z.z.),
    - o žiadostiach žien a mladistvých na úpravu ich pracovného času, ak im zamestnávateľ nevyhovel
  - C) vopred prerokovať s ZO OZPŠaV na Slovensku pri PraF UK najmä:
    - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času, (§ 86 ods. 1 ZP),
    - vydanie pracovného poriadku PraF UK, resp. jeho zmeny (§ 12 ZPVZ),

- opatrenia týkajúce sa hromadného prepúšťania (najneskôr 1 mesiac vopred) (§ 73 ods. 2 ZP),
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede (§ 74 ZP)
- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 ZP),
- prevedenie zamestnancov na inú prácu pri ich nesúhlase.

Zamestnávateľ predloží písomný návrh opatrenia vo vyššie uvedených prípadoch tak, aby Výbor ZO OZPŠaV na Slovensku pri PraF UK k nim mohol zaujať aktuálne stanovisko.

#### **Článok 24**

#### **Záväzky odborovej organizácie**

1. ZO OZPŠaV na Slovensku pri PraF UK sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom.
2. Výbor ZO OZPŠaV na Slovensku pri PraF UK poskytne Vedeniu PraF UK uznesenia a zápisnice zo svojich členských schôdzí, konferencií, zasadnutí Výboru odborovej organizácie a zásadné programové a koncepčné dokumenty.
3. ZO OZPŠaV na Slovensku pri PraF UK sa zaväzuje pozývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
4. ZO OZPŠaV na Slovensku pri PraF UK sa zaväzuje k súčinnosti so zamestnávateľom vo veciach využívania fondu pracovného času zamestnancov, vo veciach uplatňovania úsporných opatrení a viných postupoch, ktoré zlepšujú hospodársky výsledok zamestnávateľa.

#### **Článok 25**

#### **Sociálny fond**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne: Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelom vo výške 1 % a ďalším prídelom vo výške najmenej 0,25% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu sú súčasťou tejto KZ v prílohe č. 1 .
3. Časť prostriedkov sociálneho fondu sa použije na dofinancovanie rekreačného pobytu v zariadeniach UK zamestnancov PraF UK, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas a na športovo-rekreačné, spoločenské a kultúrne podujatia, ktoré sú organizované ZO OZPŠaV na Slovensku pri PraF UK pre zamestnancov PraF UK.
4. V súlade s § 7 ods. 3 ZSF PraF UK vyčlení a prevedie na účet ZO OZPŠaV na Slovensku pri PraF UK z prostriedkov sociálneho fondu 0,04 % zo základu podľa § 4 ods. 1 citovaného zákona na pokrytie nákladov odborovej organizácie, ktoré vzniknú v súvislosti so spracovaním analýz, expertíz alebo iných služieb potrebných pre realizáciu a prípravu kolektívneho vyjednávania medzi ZO OZPŠaV na Slovensku pri PraF UK a PraF UK, ktorá je v postavení zamestnávateľa.

## ŠTVRTÁ ČASŤ

### Záverečné ustanovenia

#### Článok 26

#### Záverečné ustanovenia

1. Rokovanie o uzavretí novej KZ sa začne najneskôr v **októbri 2023**.
2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania dekanom PraF UK a predsedom Výboru ZO OZPŠaV na Slovensku pri PraF UK.
3. Účinnosť KZ sa začína dňom nasledujúcim po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv a končí sa uplynutím obdobia, na ktoré sa uzatvára. Jedine v prípade, že dovtedy nebude uzavretá nová KZ, predlžuje sa platnosť a účinnosť tejto KZ až do uzavretia novej.
4. KZ podpisujú zmluvné strany v 2 rovnopisoch – 1 z nich si ponechá zamestnávateľ a 1 ZO OZPŠaV na Slovensku pri PraF UK.
5. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

**V Bratislave, 28. 3. 2023**

.....  
**Prof. PaedDr. JCDr. Róbert Brtko CSc.**  
predseda Výboru ZO OZPŠaV  
na Slovensku pri PraF UK

.....  
**Doc. JUDr. Eduard Burda, PhD.**  
dekan PraF UK

## Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

### Článok 1 Všeobecné ustanovenia

- 1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej SF) v pôsobnosti PraF UK. Odborová organizácia aktívne spolupracuje s PraF UK na tvorbe rozpočtu SF a použití SF.
- 2) Nevyčerpané finančné prostriedky SF v danom roku prechádzajú do nasledujúceho roku.
- 3) PraF UK je povinná odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- 4) Za dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec PraF UK – tajomník PraF UK.
- 5) Čerpanie zo SF je podmienené:
  - a) žiadosťou zamestnanca schválenou odborovou organizáciou a dekanom PraF UK,
  - b) žiadosťou odborovej organizácie o uvoľnenie príslušných finančných prostriedkov a schválením dekanom PraF UK.

### Článok 2 Použitie a čerpanie SF

- 1) **Stravovanie:** Zo SF PraF UK poskytne zamestnancom na stravovanie nad rámec platných predpisov na jeden odobratý obed príspevok vo výške 1,47 €.
- 2) **Sociálna výpomoc nenávratná:** Zo SF PraF UK po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi v mimoriadne ťaživej, preukázateľnej, finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky 200,- €, ak odpracoval na PraF UK aspoň 3 roky.
- 3) **Dary:** Zo SF PraF UK poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku: zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho roku, resp. 60-teho roku života vo výške 100,- €; pri prvom odchode do dôchodku vo výške 100,- €
- 4) **Kultúrno-vzdelávacie, regeneračno-športové akcie:** Zo SF PraF UK prispeje:
  - na hromadné zakúpenie regeneračno-relaxačného pobytu organizovaného PraF UK a odborovou organizáciou v tuzemsku najviac do výšky 100 € na zamestnanca,
  - na dopravu na tento regeneračno-relaxačný pobyt najviac do výšky 34 € na zamestnanca a



- na regeneračné procedúry (napr. masáže) organizovaného PraF UK a odborovou organizáciou najviac do výšky 25 € na zamestnanca.

- 5) **Príspevok na rekreácie zamestnancov:** ZO SF PraF UK prispeje zamestnancovi a rodinným príslušníkom zamestnanca na rekreáciu nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi (§7 ods. 1 písm. e) zákona ZSF) – napríklad na úhradu nákladov na ubytovanie, stravu a cestovných nákladov na dovolenke, na úhradu nákladov na kúpeľné procedúry, alebo na úhradu nákladov na wellness služby, a to jedenkrát ročne najviac do výšky 150,- € na jedného zamestnanca po predložení príslušných účtovných dokladov o úhrade nákladov na rekreáciu. Zamestnanec, ktorý požiadal zamestnávateľa o príspevok na rekreáciu zamestnancov (Zákon č. 347/2018 Z. z., §152a Rekreácia zamestnancov) už nemôže dostať príspevok na identické rekreačné podujatie aj zo Sociálneho fondu podľa tohto bodu KZ. Tento príspevok možno čerpať aj na náhradu oprávnených nákladov podľa tohto bodu, ktoré vznikli v čase medzi 1. januárom 2023 a účinnosťou tejto KZ.
- 6) **Detské rekreácie:** Zo SF PraF UK prispeje zamestnancovi na dieťa, ktoré nedovršilo vek 15 rokov, jedenkrát ročne najviac do výšky 35 € (letný detský tábor, škola v prírode, zariadenie starostlivosti o deti, rekreácia a pod.) po predložení príslušných účtovných dokladov o úhrade pobytu.
- 7) **Telovýchova a spoločenská činnosť:** Zo SF sa poskytne príspevok na športové akcie a spoločenské akcie so zamestnancami organizované PraF UK a Odborovou organizáciou pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov najviac do výšky 50,- € na osobu na jedno podujatie.
- 8) **Príspevok pri narodení dieťaťa:** PraF UK poskytne jednorazový príspevok pri narodení dieťaťa najmenej vo výške 300 eur.
- 9) Tieto zásady sú súčasťou KZ.
- 10) Podmienkou použitia a čerpania prostriedkov podľa odsekov 1 až 9 tohto článku zo SF je, že v SF sa nachádza potrebný objem disponibilných finančných prostriedkov.