

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA**  
**na obdobie od 01.01.2024 do 31.12.2024**



**LEKÁRSKA FAKULTA**  
Univerzita Komenského  
v Bratislave

LEKÁRSKA FAKULTA LEKÁRSKA  
RSKA FAKULTA LEKÁRSKA FA  
KULTA LEKÁRSKA FAKULTA  
KÁRSKA FAKULTA LEKÁRSK  
SKA FAKULTA LEKÁRSKA FA  
KULTA LEKÁRSKA FAKULTA  
ÁRSKA FAKULTA LEKÁRSKA

Zamestnávateľ:

Univerzita Komenského v Bratislave, Lekárska fakulta

so sídlom Špitálska 24, 813 72 Bratislava 1

zastúpená dekanom prof. MUDr. Jurajom Payerom, PhD., MPH, FRCP, FEFIM

a

odborová organizácia:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku

pri Lekárskej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave

so sídlom Sasinkova 4, 811 08 Bratislava 1

zastúpená predsedom MUDr. Alexandrom Kurtanským

uzatvárajú

## KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na obdobie od 01.01.2024 do 31.12.2024

nasledovne:

### PRVÁ ČASŤ

#### Úvodné ustanovenia

#### Článok 1

##### Použitie základných pojmov a skratiek

Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie zamestnávateľa zastúpeného dekanom LF UK a odborového orgánu, zastúpeného predsedom odborovej organizácie pri LF UK označenie „**zmluvné strany**“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „**KZ**“, na označenie kolektívna zmluva LF UK skratka „**KZLFUK**“, na označenie kolektívna zmluva UK skratka „**KZUK**“, na označenie kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka „**KZVS**“, na označenie Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní skratka „**ZKV**“, na označenie Zákonník práce skratka „**ZP**“, na označenie Zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov „**ZSF**“, na označenie Zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme skratka „**ZPVZ**“, na označenie Zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov skratka „**ZOVZ**“, na označenie Zákon č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách skratka „**ZVŠ**“, na označenie odborová organizácia pri LF UK len „**odborová organizácia**“, na označenie bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a požiarňa ochrana skratka „**BOZPaPO**“ a na označenie Akademický senát LF UK v Bratislave skratka „**ASLFUK**“.

## **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 LF UK, v kancelárii tajomníčky LF UK, na sekretariáte odborovej organizácie pri LF UK a do 15 dní od jej uzatvorenia bude zverejnená na internetovej stránke LF UK.
2. Zamestnávateľ e-mailom upozorní vedúcich zamestnancov na túto KZ bezprostredne po jej uverejnení na webe LF UK. Vedúci zamestnanec upovedomí o tejto skutočnosti zamestnancov príslušných ústavov a kliník.
3. Výbor odborovej organizácie upozorní na túto KZ každého člena odborovej organizácie pri LF UK prostredníctvom e-mailu a odkazom na web LF UK.
4. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi príslušný vedúci zamestnanec LF UK s touto KZ a s KZUK v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP. Informačný list pripravený Výborom odborovej organizácie pri LF UK pre novoprijatých zamestnancov odovzdá týmto zamestnancom Personálne oddelenie.
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 LF UK sa vzťahujú **najmä** nasledovné tieto vyššie právne normy a predpisy: ZP, ZSF, ZPVZ, ZOVZ, ZVŠ, ZKV, KZVS, KZUK, BOZPaPO.

#### 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**.
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 písm. d) ZP aj z dôvodov vykonávania pracovných činností v okruhu:
  - a) sekretárskych a dokumentaristických prác,
  - b) laboratórnych prác a prác spojených so starostlivosťou o laboratórne zvieratá,
  - c) upratovačských a šatniarskych prác,
  - d) remeselných, opravárskych a údržbárskych prác,
  - e) prác revízných technikov,
  - f) sanitárnych, pomocných a manipulačných prác,
  - g) prác spojených s obsluhou vykurovacích zariadení,
  - h) prác strážnikov a vrátnikov,
  - i) dozorných prác v objektoch,
  - j) učitárenských prác,
  - k) administratívnych, odborných, technických a výskumných prác na projektoch.
3. Zamestnávateľ uzavrie pracovnú zmluvu s vysokoškolským učiteľom na dobu určitú len v prípadoch, keď to zákon vyžaduje, a to najmenej na dobu **dvoch** rokov pri prvom pracovnom pomere zamestnanca s LF UK resp. najmenej na dobu **troch** rokov pri opakovane uzatvorenom pracovnom pomere zamestnanca s LF UK. Obmedzenie minimálnej doby trvania pracovného pomeru podľa predchádzajúcej vety sa netýka prípadov:
  - a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,

- b) zastupovania zamestnanca, ktorý je na dlhodobom študijnom pobyte kratšom ako by mala byť minimálna doba pracovného pomeru zastupujúceho zamestnanca ustanovená v prvej vete tohto odseku 3,
- c) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci **osem** mesiacov v kalendárnom roku,
- d) v prípade, že pracovné miesto je financované z grantových a podobných prostriedkov vyhradených na dobu kratšiu, ako by mala byť minimálna doba pracovného pomeru zastupujúceho zamestnanca ustanovená v prvej vete tohto odseku 3,
- e) podľa § 77 ods. 10 a 13 Zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov,
- f) keď všeobecne záväzný právny predpis alebo vnútorný predpis UK ustanovuje dĺžku pracovného pomeru vysokoškolských učiteľov kratšiu ako ukladá prvá veta tohto odseku 3.

## 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**. 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 v sume zvýšenej **o jeden funkčný plat** zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 1 ZP v súlade s § 13b Zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP odstupné v sume zvýšenej **o jeden funkčný plat** zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 2 ZP. 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 v sume zvýšenej **o dva funkčné platy** zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 2 ZP.
3. V súlade s § 77 ods. 12 zákona o vysokých školách patrí vysokoškolskému učiteľovi pri skončení pracovného pomeru podľa § 77 ods. 10 zákona o vysokých školách po dovŕšení 70 rokov veku odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zamestnancovi – vysokoškolskému učiteľovi, ktorý pracoval na LF UK nepretržite najmenej 40 rokov patrí pri ukončení pracovného pomeru podľa predchádzajúcej vety odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zvýšené o 1 funkčný plat. V prípade, že zamestnávateľ uzavrie s týmto vysokoškolským učiteľom pracovný pomer podľa § 77 ods. 10 Zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách, tento nárok sa uplatní až po jeho skončení.

## Článok 11 Odchodné

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 **jeden funkčný plat** zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76a ods. 1 a 2 ZP v súlade s § 13b Zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

## Článok 12 Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ **prispieva** zamestnancom, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomeru na ustanovený týždenný pracovný čas a majú s príslušnou poisťovňou uzavretú zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení alebo poistení, a to mesačne vo výške **35,00€**.
2. Výška príspevku zamestnávateľa pre nasledujúci rok sa stanoví na základe prepočtu 2 % z objemu zúčtovaných funkčných plátov k 31.12. príslušného kalendárneho roku u zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení bez zamestnancov kategórie 3 a 4.

3. U nových zamestnaneckých zmlúv musí byť príspevok zamestnanca najmenej **10,00 €**.
4. **Zamestnancom kategórie 3 a 4** zamestnávateľ prispieva povinne 2 % z objemu zúčtovaného funkčného platu zamestnanca v súlade s inými právnymi normami, alebo rovnakým spôsobom ako je uvedené v odsekoch 1 a 2 tohto článku, ak je to pre nich výhodnejšie.

### Článok 13 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.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať **osobný príplatok** (§ 10 zákona o odmeňovaní) na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Uvedené sa vzťahuje najmä na pedagogických zamestnancov a laborantov alebo technických zamestnancov podieľajúcich sa na pedagogickom procese.
4. **Osobný príplatok** je možné zvýšiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.
5. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie **osobného príplatku**.
6. Výšku **osobného platu, osobného príplatku a odmeny** zamestnanca schvaľuje dekan fakulty na základe písomného, osobitne zdôvodneného návrhu bezprostredného vedúceho zamestnanca v súlade s vnútorným predpisom Univerzity Komenského číslo 23/2018, ktorým sa vydáva platový poriadok Univerzity Komenského v Bratislave a rozpisom mzdových prostriedkov na pracoviská na príslušný kalendárny rok.  
**Osobný príplatok** sa novoprijatým zamestnancom môže priznať aj v skúšobnej dobe na základe zdôvodneného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
7. 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 12. dňa nasledujúceho mesiaca.
8. **Odmena pri životnom jubileu.** Zamestnávateľ poskytne odmenu zamestnancovi pri dosiahnutí **50 rokov a 60 rokov veku**, a to podľa počtu odpracovaných rokov v LF UK v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, nasledovne:
  - a) od 3 rokov do 5 rokov 30 % jeho funkčného platu,
  - b) nad 5 rokov do 10 rokov 60 % jeho funkčného platu,
  - c) nad 10 rokov do 20 rokov 80 % jeho funkčného platu,
  - d) nad 20 rokov 100 % jeho funkčného platu.
9. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom koncoročnú odmenu najmenej vo výške 1 tarifného platu, ak to hospodárska situácia zamestnávateľa umožní.
10. V zmysle § 231 ZP zamestnávateľ a odborová organizácia vypracujú systém odmeňovania netarifnými zložkami platu na základe merateľných ukazovateľov kvality a zásluhovosti.

## **Článok 14**

### **Príspevok na rekreáciu zamestnancov**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na rekreáciu zamestnancov v zmysle § 152a ZP.
2. Podrobnosti o poskytovaní príspevku na rekreáciu zamestnancov ustanoví vnútorný predpis LF UK.

## **Článok 15**

### **Pracovný čas**

Ustanovený pracovný čas zamestnanca LF 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 ustanovený pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke je ustanovený 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.

## **Článok 16**

### **Dovolenka a pracovné voľno**

1. V záujme vytvorenia priaznivejších pracovných podmienok sa zamestnancom LF UK predlžuje výmera dovolenky nad rozsah ustanovený v § 103 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 zamestnancovi v zmysle § 103 ods. 2 ZP sa predlžuje na 6 týždňov,
  - c) dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP je 9 týždňov v kalendárnom roku.
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 nariadi hromadné čerpanie dovolenky, zamestnávateľ toto nariadenie bezodkladne oznámi zamestnancom.
3. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 141 ods. 3 písm. c) ZP poskytne v roku 2024 svojim zamestnancom na ich písomnú žiadosť pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu jedného pracovného dňa v prvom polroku 2024 a jedného pracovného dňa v druhom polroku 2024. Pracovné voľno podľa predchádzajúcej vety je potrebné vyčerpať v príslušnom polroku; tento nárok na pracovné voľno nie je možné preniesť do ďalšieho obdobia.



## Článok 17 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 4 hodiny. Pri práci trvajúcej viac ako 4 hodiny v dňoch, keď je uzatvorené stravovacie zariadenie zamestnávateľa, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie zamestnancov, ak nie inak, tak formou *finančného príspevku na stravovanie* (v zmysle § 152 ods. 6 ZP).
3. Zamestnávateľ umožní stravovanie zamestnancom počas dovolenky, prekážok v práci a inej ospravedlnenej neprítomnosti v práci.
4. Zamestnávateľ prispieva svojim zamestnancom 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.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje svojim zamestnancom prispievať na stravovanie aj **zo sociálneho fondu** v zmysle Zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **1,50 €** na jedno hlavné jedlo.
6. Zamestnávateľ umožní stravovanie dôchodcom, ktorí mali pracovný pomer s LF UK pred odchodom do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku ak ich pracovný pomer s LF UK trval najmenej päť rokov a to za plnú cenu stravného lístka; zamestnávateľ týmto osobám nebude poskytovať žiaden príspevok ani iné zvýhodnenie.
7. Zamestnávateľ zabezpečí prevádzku bufetu v priestoroch LF UK.
8. V odôvodnených prípadoch, na základe potvrdenia od špecializovaného lekára, zamestnávateľ umožní zamestnancovi stravovanie v diétnej jedálni, pričom mu bude prispievať v rovnakej výške ako ostatným zamestnancom.

## Článok 18 Podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje 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 podporí vzdelávanie zamestnancov organizované odborovými inštitúciami a prispeje naň primeranou čiastkou, maximálne vo výške **1 750,00 €** za rok, pričom limit na jedného zamestnanca je **250,00 €** ročne.

## Článok 19

### Podpora aktivít zamestnancov vo voľnom čase

1. Zamestnávateľ umožní zamestnancom požičiavanie športových potrieb z Ústavu telesnej výchovy a športu za manipulačný poplatok.
2. Zamestnávateľ v spolupráci s Ústavom telesnej výchovy a športu umožní zamestnancom športovanie v príslušných zariadeniach LF UK za zvýhodnenú cenu.
3. Zamestnávateľ umožní zamestnancom využiť pri oslave ich významných životných jubileí vhodné priestory LF UK.
4. Zamestnávateľ prispeje najmenej raz do roka na stretnutie odborárov s predstaviteľmi fakulty primeranou finančnou čiastkou – minimálne **5,00 €** na osobu. Stretnutie zorganizuje odborová organizácia v spolupráci so zamestnávateľom.
5. Zamestnávateľ podporí akcie organizované spoločne s odborovou organizáciou bezplatným zapožičaním vhodných priestorov a zariadení fakulty a na tieto akcie prispeje primeranou finančnou čiastkou.
6. Zamestnávateľ zachová dôchodcovi, ktorého posledný pracovný pomer bol s LF UK jeho e-mailovú adresu najmenej po dobu piatich rokov po fyzickom odchode do dôchodku.

## Článok 20

### Starostlivosť o deti zamestnancov

1. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu zamestnancovi príspevok pri narodení dieťaťa po predložení rodného listu dieťaťa a písomnej žiadosti do 6 mesiacov od narodenia dieťaťa; príspevok pri narodení dieťaťa sa poskytuje jednorazovo a to vo výške:
  - a) 600,00 € zamestnancovi s úväzkom 1,0 ustanoveného týždenného pracovného času,
  - b) 300,00 € zamestnancovi s úväzkom nižším ako v prípade písm. a) ale minimálne 0,5 ustanoveného týždenného pracovného času.
2. Zamestnávateľ v čase školských prázdnin poskytne zamestnancom, ktorí sú rodičmi detí do 15 rokov, po vyčerpaní dovolenky, aj neplatené voľno, ak ho o to požiadajú, a ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
3. Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom na ich deti, ktoré sú žiakmi základných a stredných škôl, **príspevok** v sume **100,00 €** ako refundáciu skutočne vynaložených nákladov na detské rekreácie, kurzy, sústredenia a denné tábory realizované počas školských prázdnin. Príspevok podľa predchádzajúcej vety sa poskytuje na základe žiadosti oprávneného zamestnanca, ktorej prílohou je potvrdenie dieťaťa o návšteve školy a doklady o vynaložených nákladoch.
4. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času v súlade s § 164 a § 165 ZP tehotnej žene a žene alebo mužovi trvale sa starajúcemu o dieťa mladšie ako 15 rokov.
5. Ak požiadajú tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

## Článok 21 Starostlivosť o zdravie zamestnancov a BOZP

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje najmä:
  - a) umožniť počas pracovného času povinné preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnancov,
  - b) organizačne, v spolupráci s vedúcimi zamestnancami, zabezpečovať 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) žiadať od uchádzačov o zamestnanie na LF UK, aby absolvovali vstupnú lekársku prehliadku,
  - d) preukázateľne oboznámiť zamestnancov zaradených na rizikové pracoviská, alebo práce v sťažených a zdraví škodlivých podmienkach, so všetkými právami a povinnosťami vyplývajúcimi z tejto skutočnosti (príplatok, dodatková dovolenka, preventívne lekárske prehliadky a pod.),
  - e) vyplácať platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce na návrh jeho nadriadeného podľa schválených kritérií a platných predpisov. Nárok na tento príplatok vznikne zamestnancovi v deň začatia práce v sťažených a v zdraví škodlivých podmienkach, nárok na dodatkovú dovolenku podľa platných predpisov. Sporné prípady budú prerokované v príslušnej komisii dekana.
2. Počas prvých 10 dní dočasnej práceneschopnosti zamestnávateľ vypláca dennú náhradu príjmu na úrovni **75 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
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 a Zákona č. 140/2008 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 pri LF 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 LF UK,
  - f) v súlade s právnym predpisom vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zaradeniach LF UK v spolupráci s odborovou organizáciou LF UK,
  - g) zabezpečiť včasné zaradenie zamestnanca, ktorému to prináleží, do kategórie 3, resp. 4 v súlade so Zákonom č. 355/2007 Z.z. a v súvisi so Zákonom č. 490/2006 Z.z. o DDS (týmto sa nemení zodpovednosť vedúcich zamestnancov za zaradenie pracoviska a podriadených zamestnancov do príslušnej kategórie).

## TRETIA ČASŤ

### Kolektívne práva a povinnosti zmluvných strán

#### Článok 22

##### 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 článku 3 ods. 1 tejto KZ.
2. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 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 23

##### 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.
4. Zmluvné strany sa dohodli na použití sankcie v prípade, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku KZ. Zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane zmluvnú pokutu za nesplnenie dohodnutého záväzku vo výške **332,00 €**. Zmluvná pokuta je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

#### Článok 24

##### Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zamestnávateľ v súlade s § 240 ZP najmä:

1. Bezplatne poskytne:
  - a) miestnosť č. S4SOZ na prízemí Nových teoretických ústavov LF UK, kde bude pôsobiť odborová organizácia pri LF UK,
  - b) jednu telefónnu (faxovú) linku a internetové pripojenie,

- c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
  - d) vybavenie potrebnou výpočtovou technikou, tlačiarňou a kopírovacím zariadením,
  - e) uhradiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) nutné na zabezpečenie prevádzky,
  - f) príležitostne aj vhodné priestory pre vzdelávacie činnosti odborárov v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania a na ďalšie podujatia súvisiace s činnosťou odborovej organizácie.
2. Umožní výkon odborárskej činnosti členom výboru odborovej organizácie a úsekovým dôverníkom z radov zamestnancov v plnom rozsahu.
  3. Poskytne členom výboru odborovej organizácie pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu a s náhradou mzdy pri zabezpečovaní činnosti odborovej organizácie pri LF UK a pri ich účasti na odborárskych zjazdoch, seminároch a školeniach usporiadaných odborovými organizáciami a odborovými inštitúciami.
  4. V súlade s § 136 ods. 3 ZP môže zamestnávateľ povoliť zamestnancovi, ktorý je predsedom odborovej organizácie, dlhodobé uvoľnenie zo zamestnania na výkon funkcie v odborovej organizácii pôsobiacej u zamestnávateľa. Zamestnancovi, ktorý bude uvoľnený na výkon funkcie v odborovej organizácii podľa predošlej vety, bude patriť náhrada mzdy vo výške jeho funkčného platu vrátane prípadných aktuálnych a budúcich legislatívnych valorizácií a dojednaní v kolektívnej zmluve. Uvoľnenie zo zamestnania sa uskutoční na základe rozhodnutia zamestnávateľa a odôvodnenej písomnej žiadosti zamestnanca, pričom dĺžka uvoľnenia zo zamestnania, ktorú zamestnávateľ uvedie vo svojom rozhodnutí, nemôže prekročiť čas jedného roka. Zamestnanec môže byť zo zamestnania uvoľnený na výkon funkcie v odborovom orgáne aj opakovane. Po skončení uvoľnenia na výkon funkcie v odborovej organizácii je zamestnanec povinný bezodkladne začať s výkonom práce pre zamestnávateľa v zmysle jeho pracovnej zmluvy.
  5. Na základe písomného návrhu predsedu Výboru odborovej organizácie pri LF UK môže dekan finančne ohodnotiť zamestnanca za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností spojených s činnosťou odborovej organizácie formou jednorazovej odmeny.
  6. Na základe písomného súhlasu príslušného odborára bude 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.
  7. 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.
  8. 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 a úsekových dôverníkov.
  9. Poskytne výboru odborovej organizácie zápisnice z vedenia LF UK a jeden exemplár prípisov, týkajúcich sa všetkých zamestnancov LF UK. Výboru odborovej organizácie zamestnávateľ poskytne tiež základné právne materiály LF UK a UK (Štatút UK, Štatút LF UK, Poriadok o výberovom konaní, Pracovný poriadok, Organizačný poriadok, Platový poriadok UK a pod.).

## Článok 25

### Kontrolná činnosti odborovej organizácie a spolurozhodovanie 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 LF UK.
3. Predsedovia komisií odborovej organizácie sú riadnymi členmi komisií dekana, najmä mzdovej, BOZP a sociálnej. Týmto je zabezpečená priama informovanosť odborovej organizácie.
4. Výborom odborovej organizácie pri LF UK stanovení zástupcovia sú členmi výberových komisií na funkcie a miesta prednostov ústavov a kliník LF UK a na funkčné miesta profesorov a docentov.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
  - 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),
    - odlišné určenie nepretržitého odpočinku (§ 93 ods. 3 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),
    - 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 rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
    - určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
    - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky a prekážok v práci (§ 152 ods. 9 písm. a) ZP),
    - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 9 písm. c) 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 čerpaní a použitia (ZSF).
  - B) Písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
    - o zásadných otázkach rozvoja LF UK (najmä koncepcia práce LF UK ako celku a jednotlivých pracovísk vzhľadom na plnenie hlavných úloh fakulty),
    - 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 pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP):
      - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu práv
      - b) o dôvodoch prechodu práv
      - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu práv vzťahujúcich sa na zamestnancov
      - d) o plánovaných opatreniach prechodu práv, vzťahujúcich sa na zamestnancov
    - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,

- pri hromadnom prepúšťaní o (§ 73 ods. 2 ZP):
    - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
    - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
    - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
    - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
    - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
    - f) iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením
  - o výsledkoch prerokovania opatrení na predídenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP),
  - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
  - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP a PO (Zákon č. 124/2006 a 140/2008 Z.z.),
  - o opatreniach na zlepšovanie pracovného prostredia a ochranu pri práci (Zákon č. 124/2006 a 140/2008 Z.z.),
  - o žiadostiach žien a mladistvých na úpravu ich pracovného času, ak im zamestnávateľ nevyhovel.
- C) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
  - stav a štruktúru pracovných miest na jednotlivých pracoviskách (§ 237 ods. 2 ZP),
  - vydanie pracovného poriadku LF UK, resp. jeho zmeny (§ 12 ZPVZ),
  - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
  - 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),
  - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zmeškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
  - návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku zamestnanca (§ 10 ods. 5 ZOVZ),
  - nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov (§ 153 ZP),
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 159 ods. 4 ZP),
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50,00 € (§ 191 ods. 4 ZP),
  - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
  - zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 ZP),
  - všetky opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov (§ 237 ods. 2 ZP),
  - všetky opatrenia, ktoré sa týkajú organizačných, sociálnych a zdravotných otázok zamestnancov (§ 237 ods. 2 ZP),
  - organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, 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 odborovej organizácie k nim mohol zaujať aktuálne stanovisko.

## Článok 26 Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmler so zamestnávateľom v zmysle článku 22 tejto KZ.
2. Výbor odborovej organizácie poskytne Vedeniu LF UK uznesenia a zápisnice zo svojich členských schôdzí, konferencií, zasadnutí Výboru odborovej organizácie a zásadné programové a koncepcné dokumenty.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje pozývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje k súčinnosti so zamestnávateľom vo veciach využívania fondu pracovného času zamestnancov, vo veciach uplatňovania úsporných opatrení a v iných postupoch, ktoré zlepšujú hospodársky výsledok zamestnávateľa.

## Článok 27 Sociálny fond

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ podľa Zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov tvorí sociálny fond. Sociálny fond je určený na vytváranie priaznivých podmienok v oblasti starostlivosti o zamestnancov, na regeneráciu duševných a fyzických síl a pre zabezpečenie ďalších sociálnych aktivít. Na iné účely nie je možné čerpať prostriedky zo sociálneho fondu.
2. Zdrojom tvorby sociálneho fondu je podľa § 3 a 4 Zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov:
  - **zostatok** sociálneho fondu k 31.12. predchádzajúceho roka,
  - **povinný prídel** do sociálneho fondu vo výške 1 % zo **súhrnu hrubých plátov** zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,
  - **ďalší prídel** do sociálneho fondu vo výške 0,25 % zo **súhrnu hrubých plátov** zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,
  - **ďalšie zdroje fondu, dary, dotácie a príspevky** poskytnuté zamestnávateľovi do fondu.
3. Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú do 5 dní po dohodnutom termíne na výplatu za uplynulý kalendárny mesiac, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je **súhrn hrubých plátov** zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
4. **Prostriedky sociálneho fondu možno použiť na:**
  - a) príspevok na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi na 1 odobratý obed vo výške **1,50 €** na jedno hlavné jedlo,



- b) príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach, ktorých organizátorom je najmä odborová organizácia alebo zamestnávateľ, do výšky **50,00 €** za rok na zamestnanca,
- c) príspevok na zdravotnú starostlivosť v rámci posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu nad rámec Zákona č. 355/2007 Z.z.,
- d) jednorazovú sociálnu výpomoc na základe písomnej žiadosti, a to:
- pri úmrtí zamestnanca (sociálna výpomoc bude poskytnutá rodinným príslušníkom) alebo pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, nezaopatrené deti a rodičia, ak žijú v spoločnej domácnosti) do výšky **700,00 €**,
  - v mimoriadne ťaživej životnej situácii (napr. pri živelnnej pohrome, požiari, vykradnutí, alebo pri zhoršení sociálnych podmienok v rodine z vážnych dôvodov) do výšky **500,00 €**,
  - prílohou žiadosti je príslušná dokumentácia,
- e) doplnkové dôchodkové sporenie okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť podľa Zákona č. 650/2004 Z.z.,
- f) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov, a to na:
- jednorazový príspevok pri narodení dieťaťa vo výške **podľa čl. 20 ods. 1 tejto kolektívnej zmluvy**,
  - príspevok v sume **100,00 €** pre deti, ktoré sú žiakmi základných a stredných škôl na detské rekreácie, kurzy, sústredenia a denné tábory realizované počas školských prázdnin,
  - odmenu pri **životnom jubileu 70 rokov** veku, a to podľa odpracovaných rokov nepretržite na LF UK v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, nasledovne:
 

- do 5 rokov	<b>200,00 €</b>
- nad 5 rokov do 10 rokov	<b>250,00 €</b>
- nad 10 rokov do 20 rokov	<b>300,00 €</b>
- nad 20 rokov	<b>400,00 €</b>
  - odmenu pri **pracovnom jubileu** pri odpracovaní **25 rokov** na LF UK nepretržite v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a po každých ďalších **5 rokoch** v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas vo výške **350,00 €**,
- g) príspevok na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania, najmenej vo výške **0,04 %** zo základu na určenie prídeltu do fondu, ktorý zamestnávateľ prevedie na účet odborovej organizácie najneskôr do 15 dní od schválenia „Rozpočtu nákladov a výnosov LF UK“ na príslušný kalendárny rok v AS LF UK,
- h) povinný zostatok finančných prostriedkov sociálneho fondu na konci kalendárneho roka musí byť najmenej vo výške **1 000,00 €**, ktorý sa stáva súčasťou sociálneho fondu pre nasledujúci kalendárny rok,
- i) nevyčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu, po odpočítaní povinného zostatku k 31.12. príslušného kalendárneho roka, budú rozdelené zamestnancom vo výplatnom termíne za mesiac november podľa prepočítaného stavu zamestnancov v danom roku, ako príspevok na rekreáciu a regeneráciu pracovnej sily.

5. Čerpanie prostriedkov sociálneho fondu sa zabezpečuje podľa schváleného rozpočtu po dohode so zástupcami odborovej organizácie. Kontrola plnenia rozpočtu sa vykoná súčasne s kontrolou plnenia kolektívnej zmluvy.
6. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

## ŠTVRTÁ ČASŤ

### Záverečné ustanovenia

#### Článok 28

##### Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli, že do 30 dní odo dňa schválenia rozpočtu LF UK na rok 2024 v Akademickom senáte LF UK opätovne prerokujú a prehodnotia znenie ustanovení čl. 10 ods. 1 a 2 (odstupné) a čl. 11 (odchodné) tejto KZ.
2. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie záväzkov a práv plynúcich z tejto KZ vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvý polrok najneskôr do 15. októbra kalendárneho roka a za celý rok najneskôr do 15. marca nasledujúceho kalendárneho roka.
3. Rokovanie o uzavretí novej KZ sa začne najneskôr v **novembri 2024**.
4. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania dekanom LF UK a predsedom Výboru odborovej organizácie pri LF UK.
5. Táto zmluva nadobúda účinnosť dňa **01.01.2024**. Platnosť a účinnosť tejto zmluvy sa končí dňa **31.12.2024** okrem prípadu, že dovedy nebude uzavretá nová KZ LF UK, vtedy sa predlžuje platnosť a účinnosť tejto KZ až do uzavretia novej. V zhode so zákonom o kolektívnom vyjednávaní v prípade neuzavretia novej KZ do 01.01.2025 zostávajú platné a účinné ustanovenia o odstupnom, odchodnom a o stravovaní a všetky ďalšie plnenia pre zamestnancov zo sociálneho fondu.
6. Táto zmluva sa zverejňuje v Centrálnom registri zmlúv Úradu vlády SR podľa príslušných predpisov.
7. KZ podpisujú zmluvné strany v 6 rovnopisoch – 3 z nich si ponechá zamestnávateľ a 3 odborová organizácia.
8. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

**V Bratislave 12. 12. 2024**

.....  
**MUDr. Alexander Kurtanský**  
predseda  
Výboru odborovej organizácie pri LF UK

.....  
**prof. MUDr. Juraj Payer, PhD., MPH,**  
**FRCP, FEFIM**  
dekan  
Lekárskej fakulty UK v Bratislave

## OBSAH

Článok 1	Použitie základných pojmov a skratiek.....	2
Článok 2	Pôsobnosť kolektívnej zmluvy.....	3
Článok 3	Zmena kolektívnej zmluvy.....	3
Článok 4	Archivovanie kolektívnej zmluvy.....	3
Článok 5	Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou.....	3
Článok 6	Právne normy a predpisy vymedzujúce nároky zamestnancov.....	4
Článok 7	Pracovný pomer na dobu určitú.....	4
Článok 8	Skúšobná doba.....	5
Článok 9	Výpovedná doba .....	5
Článok 10	Odstupné .....	5
Článok 11	Odchodné .....	6
Článok 12	Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie, resp. poistenie.....	6
Článok 13	Odmeňovanie.....	7
Článok 14	Príspevok na rekreáciu zamestnancov .....	8
Článok 15	Pracovný čas.....	8
Článok 16	Dovolenka a pracovné voľno.....	8
Článok 17	Stravovanie.....	9
Článok 18	Podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov.....	9
Článok 19	Podpora aktivít zamestnancov vo voľnom čase.....	10
Článok 20	Starostlivosť o deti zamestnancov .....	10
Článok 21	Starostlivosť o zdravie zamestnancov a BOZP.....	11
Článok 22	Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie.....	12
Článok 23	Riešenie kolektívnych sporov.....	12
Článok 24	Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie.....	12
Článok 25	Kontrolná činnosti odborovej organizácie a spolurozhodovanie zmluvných strán.....	14
Článok 26	Záväzky odborovej organizácie.....	16
Článok 27	Sociálny fond.....	16
Článok 28	Záverečné ustanovenia.....	18