

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená medzi

**Jesseniovou lekárskou fakultou UK
v Martine**

a

**Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku
pri JLF UK v Martine**

na rok 2015



Január 2015

KOLEKTÍVNA ZMLUVA JLF UK V MARTINE NA ROK 2015

Kolektívna zmluva Jesseniovej lekárskej fakulty UK v Martine na rok 2015 (ďalej aj „KZ“) sa uzatvára podľa § 231 Zákonníka práce, podľa § 2 ods. 2 a 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v súlade s Čl. 2 ods. 3 a 4 Kolektívnej zmluvy UK v Bratislave na rok 2015, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2015 medzi

z m l u v n ý m i s t r a n a m i :

Jesseniova lekárska fakulta UK v Martine (ďalej aj „JLF UK“) ako zamestnávateľ v mene Jesseniovej lekárskej fakulty UK v Martine zmluvu uzatvára dekan fakulty

prof. MUDr. Ján D a n k o, CSc.

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri JLF UK (ďalej aj ZO OZ PŠaV pri JLF UK) ako zástupca zamestnancov v mene zamestnancov zmluvu uzatvára predseda Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri JLF UK v Martine

Ing. Miroslav V r a b e c

Článok 1

Všeobecné ustanovenia a pôsobnosť kolektívnej zmluvy

Kolektívna zmluva vymedzuje konkrétne záväzky zmluvných strán v oblasti zamestnanosti, miezd, ochrany odborových práv, sociálnej starostlivosti, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, bližšie upravuje a konkretizuje niektoré ustanovenia Kolektívnej zmluvy UK v Bratislave na rok 2015 a Zákonníka práce.

Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí pracujú na základe dohôd o mimopracovnej činnosti.

Článok 2

Zmena a archivovanie kolektívnej zmluvy

- (1) Kolektívna zmluva a jej obsah sa môžu 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 uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej platnosti.

Článok 3

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Kolektívna zmluva bude uložená na sekretariáte dekana a tajomníka JLF UK a v Základnej organizácii Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri JLF UK.
- (2) Vedenie JLF UK zabezpečí zverejnenie kolektívnej zmluvy do 15 dní po jej podpísaní na webovom sídle fakulty.

- (3) Základná organizácia OZ PŠaV pri JLF UK sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia formou zverejnenia na svojej internetovej stránke.
- (4) Novoprijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi s touto KZ, KZ UK a existenciou ZO OZ PŠaV pri JLF UK a jej internetovej stránky referent personálnej práce Dekanátu.

Článok 4

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

- (1) Na odmeňovanie zamestnancov, príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť sa zamestnávateľ zaväzuje uplatňovať zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení, ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, Kolektívnej zmluvy UK v Bratislave a tejto Kolektívnej zmluvy.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že zabezpečia, aby zamestnávateľ posielal plat/mzdu zamestnancov na ich osobitný bankový účet.
- (3) Pracovný čas zamestnancov a výmera dovolenky na zotavenie je určená v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, KZ UK a vo vnútorných predpisoch JLF UK.
- (4) JLF UK bude bezplatne zrážať každému členovi Základnej organizácie OZ PŠaV pri JLF UK po vyjadrení jeho písomného súhlasu 1 % z čistej mesačnej mzdy, ako členský príspevok pre Odborovú organizáciu JLF UK, ktorý poukáže na účet Základnej organizácie OZ PŠaV pri JLF UK spravidla ihneď, najneskôr však do 10 dní od vykonania zrážky.
- (5) Na ocenenie záslužnej práce bude JLF UK (v súlade so zákonom NR SR č. 553/2002 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení) priznávať svojim zamestnancom odmeny za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku. Výška odmeny závisí od dĺžky trvania pracovného pomeru na JLF UK nasledovne:
 - a/ do 2 rokov práce v organizácii - do 40 % funkčného platu,
 - b/ do 5 rokov práce v organizácii - do 60 % funkčného platu,
 - c/ do 10 rokov práce v organizácii - do 80 % funkčného platu,
 - d/ nad 10 rokov práce v organizácii - do plnej výšky funkčného platu.
- (6) Za dosiahnuté mimoriadne výsledky práce, spravidla pri životnom jubileu 60 rokov veku, prizná JLF UK svojim zamestnancom pracujúcim na ustanovený týždenný pracovný čas odmenu; výška odmeny závisí od dĺžky trvania pracovného pomeru na JLF UK nasledovne:
 - a/ do 2 rokov práce v organizácii - do 40 % funkčného platu,
 - b/ do 5 rokov práce v organizácii - do 60 % funkčného platu,
 - c/ do 10 rokov práce v organizácii - do 80 % funkčného platu,
 - d/ nad 10 rokov práce v organizácii - do plnej výšky funkčného platu
- (7) Vo výnimočných, zreteľa hodných prípadoch, možno individuálne priznať odmeny podľa odseku č. 5 a 6 v plnej výške funkčného platu, a to aj bez dodržania podmienky odpracovanej doby na JLF UK.
- (8) O priznaní odmeny podľa odseku č. 5 a 6 rozhoduje dekan JLF UK. Tieto odmeny nie sú nárokovateľné.
- (9) JLF UK poskytne zamestnancom náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti, maximálne však za 10 kalendárnych dní nasledovne:
 - a) za prvé tri kalendárne dni: 75 % denného vymeriavacieho základu
 - b) za štvrtý až desiaty kalendárny deň: 75 % denného vymeriavacieho základu.

Článok 5

Odstupné

- (1) Zamestnancovi, s ktorým JLF UK 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 podľa KZ UK a podľa tejto KZ v sume:

- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (2) Ak zamestnanec, ktorému bola 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, požiada pred začatím plynutia výpovednej doby o ukončenie pracovného pomeru dohodou, patrí mu odstupné podľa KZ UK a podľa tejto KZ v sume:
- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) sedemnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 6 Odchodné

- (1) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné podľa KZ UK a tejto KZ v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (2) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % a ak odpracoval na JLF UK 30 rokov a viac, odchodné podľa KZ UK a tejto KZ v sume trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (3) Priemerný mesačný zárobok sa pre účely tejto KZ prepočítava na rozsah ustanoveného týždenného pracovného času v prípade, ak zamestnanec, ktorému vznikne nárok na odchodné, bol do pracovného pomeru na JLF UK prijatý na ustanovený týždenný pracovný čas.

Článok 7

Zabezpečenie činnosti základnej odborovej organizácie a úprava spolurozhodovania

- (1) JLF UK sa zaväzuje poskytnúť Základnej organizácii OZ PŠaV pri JLF UK pracovné priestory pre nevyhnutnú organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť, ako aj pre konanie členských schôdzí, konferencií a hradiť náklady spojené s technickou prevádzkou.
- (2) JLF UK poskytne zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno na nevyhnutný potrebný čas s náhradou mzdy.

- (3) JLF UK sa zaväzuje plniť vo vzťahu k Základnej organizácii OZ PŠaV povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov, Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, KZ UK a tejto KZ.
- (4) JLF UK poskytne ZO OZ PŠaV pri JLF UK príspevok na pokrytie nákladov odborovej organizácie v súlade so zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v platnom znení a v súlade s KZ UK v Bratislave. Prevod príspevku z účtu Sociálneho fondu JLF UK na účet ZO OZ PŠaV pri JLF UK sa vykoná dvakrát ročne. Prvá polovica príspevku sa prevedie vždy k 30. júnu kalendárneho roka a druhá polovica príspevku najneskôr do konca kalendárneho roka.
- (5) Predseda ZO OZ PŠaV pri JLF UK bude prizývaný na zasadnutia vedenia JLF UK k prerokovaniu zásadných otázok mzdovej politiky, BOZ PO a koncepcie rozvoja JLF UK, ako aj k ostatným otázkam vyplývajúcim zo Zákonníka práce a ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov.
- (6) Predseda alebo ním poverený zástupca ZO OZ PŠaV pri JLF UK sa zúčastňujú výberových konaní na pracovné a funkčné miesta a funkcie vedúcich zamestnancov na JLF UK ako stály člen výberovej komisie.
- (7) Vedenie JLF UK a Výbor Základnej organizácie OZ PŠaV pri JLF UK sa o svojej činnosti a rozhodnutiach budú vzájomne včas informovať.
- (8) JLF UK dvakrát ročne (spravidla v mesiaci máj a december) predloží Základnej organizácii OZ PŠaV pri JLF UK prehľad o uzatvorení a rozviazaní pracovných pomerov so zamestnancami JLF UK.
- (9) JLF UK podporí akcie organizované spoločne so Základnou organizáciou OZ PŠaV pri JLF UK bezplatným zapožičaním vhodných priestorov a zariadení fakulty.

Článok 8 Stravovanie

- (1) JLF UK sa zaväzuje v zmysle § 152 zákonníka práce zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy. Za pracovnú zmenu sa na účely stravovania považuje výkon práce rovný a dlhší ako ½ ustanoveného denného pracovného času.
- (2) JLF UK príspeje na stravovanie svojich zamestnancov a dôchodcov - bývalých zamestnancov fakulty - zo svojej dotácie sumou vo výške 55 % z hodnoty jedla. V prípade, ak dotácia fakulty nebude preukázateľne umožňovať poskytnutie tohto príspevku pre dôchodcov v plnom rozsahu, dodatkom ku kolektívnej zmluve sa určí kľúč na jeho poskytovanie v obmedzenom rozsahu.
- (3) JLF UK zabezpečí vo svojom stravovacom zariadení celoročné stravovanie. Rozvoz stravy na lokality Malá Hora č. 4, a č. 4A, Malá Hora č. 5, Sklabinská č. 26, sa bude počas prázdninových mesiacov júl – august 2015 zabezpečovať vtedy, ak počet objednaných obedov bude minimálne 10 za každú lokalitu. Inak bude stravovanie zabezpečené v Študentskej jedálni JLF UK.
- (4) JLF UK umožní svojim zamestnancom stravovanie v stravovacom zariadení JLF UK aj počas práceneschopnosti a dovolenky. Počas dlhodobej práceneschopnosti nad jeden mesiac je podmienkou na zabezpečenie úhrady stravy doplnenie kreditu zamestnaneckej karty v pokladni študentskej jedálne.

Článok 9 Sociálny fond, iná starostlivosť o zamestnancov

- (1) JLF UK bude zabezpečovať sociálnu starostlivosť o svojich zamestnancov s ohľadom na výšku disponibilných zdrojov. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
 - a) 1% povinný prídel zo súhrnu funkčných platov zamestnancov,
 - b) 0,25 % ďalší doplnkový prídel zo súhrnu funkčných platov zamestnancov,
 - c) zostatok nevyčerpaných prostriedkov z predchádzajúceho roku.

- (2) Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu JLF UK na rok 2015 upraví JLF UK po dohode so Základnou organizáciou OZ PŠaV pri JLF UK. Podrobnosti o tvorbe a čerpaní finančných prostriedkov zo Sociálneho fondu sú upravené v prílohe, ktorá tvorí neoddeliteľnú súčasť tejto KZ.
- (3) Prostriedky sociálneho fondu možno použiť v súlade so zákonom o sociálnom fonde, pričom v roku 2015 sa použijú najmä na:
 - a) príspevok na stravovanie vo výške 0,33 € na 1 hlavné jedlo,
 - b) príspevok na divadelné a iné kultúrne podujatie (s výnimkou filmových predstavení) vo výške 10 € na jedného zamestnanca,
 - c) príspevok na nákup tovaru vo výške 60 € na jedného zamestnanca (stravovacie poukážky),
 - d) regeneráciu pracovnej sily,
 - e) jednorazový nenávratný príspevok pri narodení dieťaťa vo výške 150 € na jedno dieťa. Podmienkou je predloženie rodného listu dieťaťa a písomná žiadosť do 6-ich mesiacov od narodenia dieťaťa,
 - f) nenávratnú jednorazovú sociálnu výpomoc na základe písomnej žiadosti.
- (4) Peňažná sociálna výpomoc podľa odseku 3 písm. f) sa poskytne zamestnancom pri:
 - a) postihnutí živelnou pohromou,
 - b) úmrtí zamestnanca JLF UK alebo člena rodiny pre pozostalých, ktorí organizujú pohreb a požiadajú o podporu,
 - c) úmrtí zamestnanca, ak zostanú nezaopatrené deti,
 - d) len výnimočne pri zvlášť nepriaznivej sociálnej situácii.
- (5) JLF UK umožní v rámci prevádzkových možností zamestnancom pri ich významných rodinných udalostiach (okružle životné jubileá, svadby a pod.) použiť priestory, zariadenia a vozidlá autoparku JLF UK len za úhradu režijných nákladov.
- (6) JLF UK umožní zamestnancom a ich rodinným príslušníkom po celý rok využívať fakultnú telocvičňu a prislúchajúce sociálne zariadenia (šatne a sprchy) v čase mimo vyučovacej činnosti (prihliadajúc na rozvrh hodín), tenisové kurty a obytné privesy za úhradu prevádzkových nákladov, resp. podľa aktuálneho cenníka.
- (7) Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové poistenie 2 % zamestnancom kategórie 3 a 4, ktorí majú s príslušnou poisťovňou uzavretú zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (8) JLF UK ďalej poskytne:
 - zamestnancom fakulty pracovné voľno v posledný deň príslušného kalendárneho roka, t.j. 31.12.,
 - pri príležitosti Dňa matiek všetkým ženám zamestnaným na JLF UK pracovné voľno v rozsahu jedného pracovného dňa. Takto poskytnuté pracovné voľno sa musí vyčerpať v lehote do 30. 9. 2015. Termín sa určí individuálne po dohode s vedúcim pracoviska,
 - vedeckým pracovníkom fakulty, ktorí sa aktívne podieľajú na výučbe (pedagogickom procese), dovolenku ako vedecko-pedagogickým pracovníkom.
- (9) 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 10

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, starostlivosť o zdravie

JLF UK bude zabezpečovať zdravotnú starostlivosť a starostlivosť o BOZP v zmysle platných zákonov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v platnom znení. JLF UK bude v spolupráci so Základnou odborovou organizáciou naďalej vykonávať najmenej raz za rok preventívnu prehliadku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách JLF UK pričom:

- a) bude dbať o zlepšenie pracovných podmienok údržbou pracovísk, ich úpravou a dodržiavaním hygienických noriem a zdravého životného prostredia,
- b) zabezpečí pravidelné lekárske prehliadky zamestnancov rizikových pracovísk jedenkrát za dva roky a ochranné očkovanie zamestnancov, u ktorých je to predpísané.

Článok 11
Prechodné a záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv vyplývajúcich z tejto KZ a KZ UK v termíne do 30. marca nasledujúceho roku.
- (2) Vykonanie zmeny ku tejto KZ môžu požadovať obe strany len v prípade, že dôjde k podstatnej zmene pomerov, za ktorých bola táto zmluva uzatvorená.
- (3) KZ na rok 2015 je platná do doby uzatvorenia kolektívnej zmluvy na nasledujúci rok.
- (4) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom vyhotovení.
- (5) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2015, s účinnosťou od 1. januára 2015. Táto zmluva sa zverejňuje v Centrálnom registri zmlúv Úradu vlády podľa príslušných predpisov.
- (6) Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

V Martine dňa 27. januára 2015

prof. MUDr. Ján Danko, CSc.
dekan JLF UK

Ing. Miroslav Vrabec
predseda ZO OZ PŠaV pri JLF UK

**TVORBA A POUŽITIE
SOCIÁLNEHO FONDU JESSENOVEJ LEKÁRSKEJ FAKULTY UK V MARTINE
na rok 2015**

Popis	Plán 2015	
	Príjmy	Výdavky
Počiatkový stav k 1. januáru 2015	13 262,60	
Povinný príděl do sociálneho fondu - 1%	49 000,00	
Doplňkový príděl do sociálneho fondu - 0,25 %	12 250,00	
Poukážky na nákup tovaru pre zamestnancov vo výške 60 EUR za jednu poukážku – stravovacie poukážky		24 000,00
Príspevok na divadelné a iné kultúrne podujatie vo výške 10 EUR na zamestnanca (s výnimkou filmových predstavení)		1 800,00
Príspevok na stravu vo výške 0,33 EUR na zamestnanca		16 000,00
Regenerácia pracovnej sily:		
* sauna		600,00
* dovolenka, preprava prívosov, oprava karavanov, vybavenie		1 500,00
* výdajne stravy		2 500,00
* športové, kultúrne, spoločenské celofakultné podujatia (Vianočné stret., Pohár dekana, Vianočná muška, Plavecká súťaž, stretnutia s býv. zamestnancami)		3 500,00
Jednorazový príspevok pri narodení dieťaťa vo výške 150 EUR na jedno dieťa		1 650,00
Sociálna výpomoc - nenávratný finančný príspevok		1 950,00
Regenerácia pracovnej sily - masážne služby		0
Realizácia ďalšej sociálnej politiky - OOPP		11 000,00
Príspevok ZO OZ PŠaV pri JLF UK na kolektívne vyjednávanie vo výške 0,04 %		2 450,00
Vydávanie preukazov zamestnanca		500,00
Ostatné (pohrebné kytice, bankové poplatky, ...)		100,00
Rezerva		6 962,60
Spolu:	74 512,60	74 512,60

Návrh príjmov a použitie výdavkov Sociálneho fondu Jesseniovej lekárskej fakulty UK v Martine na rok 2015 bolo prerokované a schválené na spoločnom zasadnutí zástupcov ZO OZ PŠaV pri JLF UK a Vedenia JLF UK v Martine dňa 27. januára 2015.

V Martine dňa 27. januára 2015

prof. MUDr. Ján Danko, CSc.
dekan JLF UK

Ing. Miroslav Vrabec
predseda ZO OZ PŠaV pri JLF UK