

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená medzi

**Jesseniovou lekárskou fakultou UK
v Martine**

a

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

na rok 2019



Január 2019

KOLEKTÍVNA ZMLUVA JLF UK V MARTINE NA ROK 2019

Kolektívna zmluva Jesseniovej lekárskej fakulty UK v Martine na rok 2019 (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 2019, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov 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 dekanka fakulty

prof. MUDr. Andrea Čalkovská, DrSc.

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 predsedníčka Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri JLF UK v Martine

Mgr. Ivana Švrková

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 2019 a Zákonníka práce.

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 minimálne jedna polovica ustanoveného týždenného pracovného času. 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 uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej platnosti.

Článok 3

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Kolektívna zmluva bude uložená v Kancelárii dekana a Kancelárii 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 tejto Kolektívnej zmluve.
- (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. 553/2003 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 dekanka 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: 80 % denného vymeriavacieho základu,
 - b) za štvrtý až desiaty kalendárny deň: 80 % 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 dlhodobo 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 dlhodobo 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,
 - d) sedemnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (3) Zamestnancovi, ktorý pracoval na JLF 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 a čl. 2 ods. 4 písm. a) a čl. 8 ods. 4 KZ UK; okrem prípadov okamžitého skončenia pracovného pomeru a skončenia pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny.

Článok 6

Odhodné

- (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

Pracovný čas zamestnancov a dovolenka na zotavenie

- (1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne (ustanovený pracovný čas). 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; 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.
- (2) V súlade s § 88 ZP a Čl. 14 ods. 4 Pracovného poriadku UK sa zavádza pružný pracovný čas, ktorým sa sleduje zvýšenie efektívnosti práce. Pri pružnom pracovnom čase musí zamestnanec dodržiavať základný pracovný čas, ktorý sa stanovuje od 8,00 hod. do 14,00 hod. Pružný pracovný čas sa uplatní ako pružný pracovný týždeň, t. j. zamestnanec musí odpracovať týždenný pracovný čas podľa ods. 1 tohto článku. O využití pružného pracovného času na pracovisku rozhoduje vedúci zamestnanec s ohľadom na charakter a druh vykonávanej práce.
- (3) JLF UK poskytuje zamestnancom dovolenku v súlade so ZP, KZ UK a touto KZ.
- (4) JLF UK poskytne:
 - a) vedeckým pracovníkom fakulty, ktorí sa aktívne podieľajú na pedagogickom procese, dovolenku ako vysokoškolským učiteľom;
 - b) nepedagogickým zamestnancom 2 dni dovolenky nad rámec stanovený v KZ UK.
- (5) Ustanovenia ods. 4 písm. a) a b) platia iba v prípade, že sa celková výmera dovolenky vyčerpá do konca kalendárneho roka 2019.
- (6) Vedúci zamestnanci určia po prerokovaní so zamestnancom a podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov čerpanie dovolení svojim zamestnancom tak, aby sa čerpali prioritne v prázdninových mesiacoch júl a august 2019.

Čl. 8

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) Zástupca zamestnancov ZO OZ PŠaV pri JLF UK sa prizýva k vykonávanej kontrole na požitie alkoholu alebo iných omamných a psychotropných látok ako jeden z dvoch svedkov v súlade s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi.
- (8) Vedenie JLF UK a Výbor Základnej organizácie OZ PŠaV pri JLF UK sa o svojej činnosti a rozhodnutiach budú vzájomne včas informovať.
- (9) 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.
- (10) JLF UK podporí akcie organizované spoločne so Základnou organizáciou OZ PŠaV pri JLF UK bezplatným zapožičaním vhodných priestorov a zariadení fakulty.

Článok 9

Stravovanie

- (1) JLF UK prispieva na stravovanie zamestnancov sumou vo výške 55 % hodnoty jedla vykalkulovaného v študentskej jedálni JLF 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 platnom znení.
- (2) JLF UK sa zaväzuje 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.
- (3) JLF UK poskytne príspevok na stravovanie podľa ods. 1 aj svojim bývalým zamestnancom – dôchodcom. 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.
- (4) JLF UK zabezpečí vo svojom stravovacom zariadení celoročné stravovanie. Rozvoz stravy na lokalitu Malá Hora č. 4A sa bude počas prázdninových mesiacov júl – august 2019 zabezpečovať vtedy, ak počet objednaných obedov bude minimálne 10. Inak bude stravovanie zabezpečené v Študentskej jedálni JLF UK.
- (5) JLF UK sa zaväzuje počas výluky študentskej jedálne poskytnúť zamestnancom zo Sociálneho fondu nad rámec a rozsah zákonníka práce stravovanie zabezpečované prostredníctvom iných subjektov, a to formou stravovacích poukážok poskytovaných podľa Čl. 10 ods. 3 písm. c) tejto Kolektívnej zmluvy.

- (6) 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 10

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:
- 1% povinný príděl zo súhrnu funkčných platov zamestnancov,
 - 0,25 % ďalší doplnkový príděl zo súhrnu funkčných platov zamestnancov,
 - zostatok nevyčerpaných prostriedkov z predchádzajúceho roku.
- (2) Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu JLF UK na rok 2019 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) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na rekreáciu zamestnancov v zmysle §152a Zákonníka práce. Podrobnosti o poskytovaní príspevku na rekreáciu zamestnancov ustanoví vnútorný predpis JLF UK.
- (4) Prostriedky sociálneho fondu možno použiť v súlade so zákonom o sociálnom fonde, pričom v roku 2019 sa použijú najmä na:
- príspevok na stravovanie vo výške 0,60 € na 1 hlavné jedlo,
 - príspevok na divadelné a iné kultúrne podujatie (s výnimkou filmových predstavení) vo výške 20 € na jedného zamestnanca a jeden rok, vyúčtovanie sa bude vykonávať jedenkrát ročne,
 - stravovacie poukážky nad rámec a rozsah stanovený ZP v celkovej hodnote 102 EUR/1 zamestnanec/plný pracovný úväzok/1 rok; hodnota stravovacej poukážky sa prepočíta na rozsah pracovného úväzku v súlade s Čl. 9 ods. 1 tejto KZ,
 - regeneráciu pracovnej sily,
 - príspevok na dopravu (nie vstupenky) pri kolektívnej poznávacej, športovej, kultúrnej ... aktivite 10 eur /1 zamestnanec/1 rok; obmedzenie na jednu akciu ročne neplatí pre aktivity, ktoré sú usporadúvané pre všetkých zamestnancov fakulty; v prípade ak kolektív predloží ako doklad uskutočnenia spoločnej aktivity cestovné lístky, príspevok na dopravu (peňažné plnenie max. do výšky 10 eur na osobu) sa poskytne zamestnancom v zúčtovaní miezd, považuje sa za zdaniteľný príjem a JLF UK vykoná všetky zrážkové, daňové a odvodové povinnosti za zamestnanca aj zamestnávateľa,
 - jednorazový nenávratný príspevok pri narodení dieťaťa vo výške 200 € na jedno dieťa. Podmienkou je predloženie rodného listu dieťaťa a písomná žiadosť do 6-ich mesiacov od narodenia dieťaťa; ak na JLF UK pracujú obidvaja rodičia, príspevok pri narodení dieťaťa sa poskytne len jednému z nich,
 - nenávratnú jednorazovú sociálnu výpomoc na základe písomnej žiadosti.
- (5) Peňažná sociálna výpomoc podľa odseku 3 písm. h) sa poskytne zamestnancom pri:
- postihnutí živelnou pohromou,
 - úmrtí zamestnanca JLF UK alebo rodinného príslušníka (§ 7 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z.z. v platnom znení),
 - len výnimočne pri zvlášť nepriaznivej sociálnej situácii jedenkrát ročne.

- (6) Sociálna výpomoc pri úmrtí zamestnanca bude vyplatená vo výške zodpovedajúcej sume odchodného podľa Čl. 6 tejto KZ rodinnému príslušníkovi, s ktorým žil v spoločnej domácnosti, na základe jeho žiadosti.
- (7) Na realizáciu ďalšej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov prizná JLF UK odmenu pri pracovnom jubileu po odpracovaní 25 rokov nepretržite v pracovnom pomere na JLF UK na ustanovený týždenný pracovný čas vo výške 200 eur a po každých ďalších piatich rokoch.
- (8) JLF UK umožní v rámci prevádzkových možností zamestnancom pri ich významných rodinných udalostiach (okružle životné jubileá, svadby a pod.) prípadne iných výnimočných a zreteľahodných okolnostiach použiť:
 - a) nebytové priestory (napr. telocvičňa, relaxačné centrum, jedáleň, tenisové kurty, štadión, ...) bezplatne; fakultná telocvičňa sa môže využívať len v čase mimo výučby;
 - b) vozidlá autoparku JLF UK len za úhradu prevádzkových nákladov; pre účely tejto KZ sa za prevádzkové náklady považujú výdavky za PHM; v prípade, ak sa bude jednať o výkon práce mimo pracovnej doby, náklady na mzdu vodiča hradí zamestnávateľ max. do troch hodín.
 - c) obytné autoprívesy podľa aktuálneho cenníka celoročne.
- (9) Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové poistenie 2 % z hrubej mzdy zamestnancom kategórie 3 a 4, ktorí majú s príslušnou poisťovňou uzavretú zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (10) JLF UK ďalej poskytne:
 - a) zamestnancom fakulty pracovné voľno v posledný deň príslušného kalendárneho roka, t.j. 31.12.;
 - b) 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. 2019. Termín sa určí individuálne po dohode s vedúcim pracoviska;
- (11) 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 11

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 12

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 2019 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 sa uzatvára na rok 2019, platnosť nadobúda dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami a účinnosť odo dňa nasledujúceho po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv vedenom na Úrade vlády SR 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 8. februára 2019

Mgr. Ivana Švrková
predsedníčka ZO OZ PŠaV pri JLF UK

prof. MUDr. Andrea Čalkovská, DrSc.
dekanka JLF UK v Martine

**Tvorba a použitie sociálneho fondu Jesseniovej lekárskej fakulty UK v Martine
na rok 2019**

Popis	Plán 2019	
	Príjmy	Výdavky
Počiatkový stav k 1. januáru 2019	35 118,45	
Povinný prídel do sociálneho fondu - 1%	92 000,00	
Doplňkový prídel do sociálneho fondu - 0,25 %	23 000,00	
Príjem za čipové karty	100,00	
Stravovacie poukážky pre zamestnancov v celkovej hodnote 102 EUR/1 zamestnanec/plný pracovný úväzok		47 500,00
Príspevok na divadelné a iné kultúrne podujatie vo výške 20 EUR/1 zamestnanec / jeden rok		6 000,00
Príspevok na stravu vo výške 0,60 EUR na zamestnanca		32 000,00
Regenerácia pracovnej sily:		
* sauna		600,00
* preprava prívesov, oprava karavanov, vybavenie denných miestností		1 500,00
* príspevok na dopravu pri kolektívnej poznávacej, športovej aktivite 10 eur/1 zamestnanec/1 rok		2 000,00
* doplnenie do výdajne stravy		3 500,00
* športové, kultúrne, spoločenské celofakultné podujatia (Vianočné stretnutie, Pohár dekana, Vianočná muška, Plavecká súťaž, stretnutie s bývalými zamestnancami,)		6 500,00
Jednorazový príspevok pri narodení dieťaťa vo výške 200 EUR na jedno dieťa		3 000,00
Sociálna výpomoc - nenávratný finančný príspevok		3 000,00
Regenerácia pracovnej sily - masáže služby		0,00
Realizácia ďalšej sociálnej politiky (odevy, reklamné upomienkové predmety)		
* obuv, reklamné upomienkové predmety pre zamestnancov		30 000,00
* finančný príspevok pri pracovných výročiach (25, 30, 35, 40, 45 ... rokov) 200 EUR		4 000,00
Príspevok ZO OZ PŠaV pri JLF UK na kolektívne vyjednávanie vo výške 0,04 %		4 400,00
Vydávanie preukazov zamestnanca		1 000,00
Ostatné (kýtice, bankový poplatok)		500,00
Rezerva/zostatok		4 718,45
Spolu:	150 218,45	150 218,45

Tvorba, použitie a rozdelenie príjmov a výdavkov Sociálneho fondu Jesseniovej lekárskej fakulty UK v Martine na rok 2019 boli prerokované a schválené dňa 8. februára 2019.

Mgr. Ivana Švrková
predsedníčka ZO OZ PŠaV pri JLF UK

prof. MUDr. Andrea Čalkovská, DrSc.
dekanka JLF UK