

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2026

Špecifický doplnok č. 2 ku Kolektívnej zmluve UK



JESSENIOVA LEKÁRSKA
FAKULTA V MARTINE
Univerzita Komenského
v Bratislave

LEKÁRSKA FA
KULTA V MART

NE JESSENIOVA LEKÁRSKA FAKULTA V
MARTINE JESSENIOVA LEKÁRSKA FAKULTA
V MARTINE JESSENIOVA LEKÁRSKA
FAKULTA V MARTINE JESSENIOVA
LEKÁRSKA FAKULTA V MARTINE JESSEN
IOVA LEKÁRSKA FAKULTA V MARTINE
ESSENIOVA LEKÁRSKA FAKULTA V
MARTNE JESSENIOVA LEKÁRSKA FAKULTA
V MARTINE JESSENIOVA LEKÁRSKA FAKULT

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2026

uzatvorená medzi

**Jesseniovou lekárskou fakultou v Martine
UK v Bratislave (JLF UK)**

a

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

Január 2026

KOLEKTÍVNA ZMLUVA JLF UK V MARTINE NA ROK 2026

Kolektívna zmluva Jesseniovej lekárskej fakulty v Martine Univerzity Komenského v Bratislave na rok 2026 (ďalej aj „KZ“) sa uzatvára podľa § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej aj „Zákonník práce“ alebo „ZP“), v súlade s ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v súlade s Kolektívnou zmluvou UK v Bratislave na rok 2026, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2026 medzi

zmluvnými stranami:

Jesseniova lekárska fakulta v Martine Univerzity Komenského v Bratislave (ďalej aj „JLF UK“)
ako zamestnávateľ

v mene Jesseniovej lekárskej fakulty v Martine Univerzity Komenského v Bratislave zmluvu
uzatvára dekan fakulty

prof. MUDr. Andrea Čalkovská, DrSc.

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku

pri JLF UK (ďalej aj „ZO“ alebo „základná organizácia“) ako zástupca zamestnancov
v mene odborovej organizácie 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

Táto KZ je Špecifickým doplnkom č. 2 Kolektívnej zmluvy Univerzity Komenského v Bratislave („KZ UK“) na rok 2026.

KZ 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 KZ UK a ZP.

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 prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 2

Zmena a archivovanie 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.
- (3) Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 3

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) KZ bude uložená v origináloch v Kancelárii dekana a tajomníka JLF UK a v Základnej organizácii Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri JLF UK.
- (2) JLF UK zabezpečí zverejnenie KZ do 15 dní po jej podpísaní na webovom sídle fakulty.
- (3) Základná organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia formou zverejnenia na svojej internetovej stránke.
- (4) JLF UK bude novoprijímaných zamestnancov do pracovného pomeru informovať o existencii odborovej organizácie tak, že k pracovnej zmluve priloží informačný list o odborovej organizácii.
- (5) JLF UK zabezpečí povinnosť oboznámiť s touto KZ pri nástupe zamestnanca do zamestnania v zmysle § 47 ods. 2 ZP prostredníctvom referentiek personálnej práce.

Článok 4

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

- (1) Pracovný pomer sa so zamestnancami uzatvára v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov, KZ UK a touto KZ.
- (2) Na odmeňovanie zamestnancov sa zamestnávateľ zaväzuje uplatňovať zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení, ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, KZ UK a tejto KZ. Výšku a zloženie funkčného platu oznámi JLF UK zamestnancovi písomne pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce a pri každej úprave funkčného platu. Plat sa poukazuje na bankový účet zamestnanca so splatnosťou podľa interných predpisov do 11. dňa nasledujúceho mesiaca.
- (3) JLF UK bude zasielať výplatnú pásku elektronicky tým zamestnancom, ktorí vyslovia súhlas podpísaním osobitnej dohody o zasielaní výplatnej pásky elektronicky.
- (4) Pracovný čas zamestnancov a výmera dovolenky na zotavenie je určená v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, KZ UK a tejto KZ.
- (5) JLF UK bude bezplatne zrážať každému členovi základnej organizácie po vyjadrení jeho písomného súhlasu 1 % z čistej mesačnej mzdy, ako členský príspevok pre základnú organizáciu. Členský príspevok poukáže JLF UK na účet základnej organizácie spravidla ihneď, najneskôr však do 10 dní od vykonania zrážky.
- (6) JLF UK poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku. Výška odmeny závisí od dĺžky nepretržitého trvania pracovného pomeru na JLF UK nasledovne:

a) do 2 rokov práce (vrátane)	- do 40 % funkčného platu,
b) do 5 rokov práce (vrátane)	- do 70 % funkčného platu,
c) do 10 rokov práce (vrátane)	- do 90 % 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. 6 v plnej výške funkčného platu, a to aj bez dodržania podmienky odpracovanej doby na JLF UK.
- (8) O priznaní odmeny podľa odseku č. 6 rozhoduje dekanka JLF UK. Tieto odmeny nie sú nárokovateľné.
- (9) JLF UK poskytne zamestnancom náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti, maximálne však za 14 kalendárnych dní nasledovne:
 - a) od 1. do 3. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 50%
 - b) od 4. do 14. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 75%.

Článok 5

Odstupné

- (1) Zamestnancovi, s ktorým JLF UK skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 odseku 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.
- (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.
- (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 v sume zvýšenej o dva funkčné platy zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 2 ZP.
- (4) Zamestnancovi ktorý pracoval na JLF UK nepretržite najmenej 40 rokov patrí pri ukončení pracovného pomeru odstupné v súlade s § 76 odsek 7 ZP vo výške ustanovenej v § 76 odsek 1 ZP; okrem prípadov okamžitého skončenia pracovného pomeru a skončenia pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. V prípade, že JLF UK uzavrie s vysokoškolským učiteľom pracovný pomer podľa § 77 odsek 6 zákona 131/2002 Z. z. o vysokých školách v platnom znení, tento nárok sa uplatní až po jeho skončení.

Článok 6

Odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za podmienok uvedených v ZP pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na 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 odsek 1 ZP
- (2) Pri skončení pracovného pomeru zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76 ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok.
- (3) Zamestnancovi, ktorý pracoval na JLF UK nepretržite najmenej 30 rokov, patrí za podmienok uvedených v ZP pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú

činnosť je viac ako 70%, odchodné v sume zvýšenej o dva funkčné platy zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76a ods. 1 ZP.

- (4) Zamestnancovi, ktorý pracoval na JLF UK nepretržite najmenej 30 rokov, patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné zvýšené o dva funkčné platy voči podmienkam a nárokom uvedeným v § 76a ods. 2 ZP, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok.
- (5) Pri úmrtí zamestnanca sa odchodné podľa tejto KZ vyplatí rodinnému príslušníkovi, s ktorým žil v spoločnej domácnosti.

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. 15 odsek 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 odseku 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 s § 103 ZP, čl. 11 KZ UK a touto KZ.
- (4) JLF UK poskytne nepedagogickým zamestnancom (s výnimkou vedecko-výskumných zamestnancov) 2 dni dovolenky nad rámec stanovený v KZ UK.
- (5) Ustanovenia odseku 4 platia iba v prípade, že sa celková výmera dovolenky vyčerpá do konca kalendárneho roka 2026 (s výnimkou prenesenej dovolenky za rok 2026 len do prvého týždňa roku 2027).
- (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 2026. Kontrolu čerpania dovolení vykoná zamestnávateľ v mesiacoch júl, september a november 2026.

Čl. 8

Zabezpečenie činnosti základnej organizácie a úprava spolurozhodovania

- (1) JLF UK sa zaväzuje poskytnúť základnej organizácii 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 povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov, Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, KZ UK a tejto KZ.
- (4) JLF UK poskytne základnej organizácii príspevok na pokrytie nákladov odborovej organizácie vo výške 0,04 % zo základu podľa § 4 odseku 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v platnom znení. Prevod príspevku z účtu Sociálneho fondu JLF UK na účet základnej organizácie sa vykoná najneskôr do 30. júna 2026.
- (5) Predsedníčka základnej organizácie bude prizývaná 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 ZP a ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov.
- (6) Predsedníčka alebo ňou poverený zástupca základnej organizácie sa zúčastňujú výberových konaní na pracovné a funkčné miesta a funkcie vedúcich zamestnancov na JLF UK ako stály člen výberovej komisie.
- (7) Zástupca zamestnancov základnej organizácie 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 základná organizácia sa o svojej činnosti a rozhodnutiach budú vzájomne včas informovať.
- (9) JLF UK podporí akcie organizované spoločne so základnou organizáciou bezplatným zapožičaním vhodných priestorov a zariadení fakulty.

Článok 9

Stravovanie

- (1) JLF UK prispieva na stravovanie zamestnancov 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 platnom znení.
- (2) JLF UK sa zaväzuje zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny (§152 ods. 2 ZP).
- (3) JLF UK poskytne príspevok na stravovanie podľa odseku 1 aj svojim zamestnancom, ktorým sa skončil pracovný pomer s JLF UK odchodom do dôchodku. 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 zamestnancom celoročné stravovanie vo svojom stravovacom zariadení.
- (5) JLF UK umožní svojim zamestnancom stravovanie aj počas dovolenky na zotavenie a práceneschopnosti (PN). Pri dlhodobej PN si zamestnanec objednáva stravu prostredníctvom vedúcej Študentskej jedálne.

Článok 10

Tvorba a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
 - a) zostatok sociálneho fondu k 31.12.2025,

- b) 1% povinný prídela zo súhrnu funkčných platov zamestnancov,
 - c) 0,25 % ďalší doplnkový prídela zo súhrnu funkčných platov zamestnancov,
 - d) prípadné ďalšie zdroje.
- (2) Základom pre určenie mesačného prídela do sociálneho fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Sociálny fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu platov. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do desiatich pracovných dní po dni dohodnutom na výplatu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
- (3) Sociálny fond je určený na vytváranie priaznivých pracovných podmienok v oblasti starostlivosti o zamestnancov, na regeneráciu pracovnej sily a na zabezpečenie a podporu ďalších sociálnych aktivít.
- (4) Prostriedky sociálneho fondu možno použiť v súlade so zákonom o sociálnom fonde, pričom v roku 2026 sa použijú najmä na oblasti:

a) Oblasť stravovania a regenerácie pracovnej sily

1. Príspevok na stravovanie vo výške 1,00 eur na jedno hlavné jedlo s účinnosťou od 1. februára 2026.
2. Poukážky na stravu nad rámec a rozsah stanovený ZP v celkovej hodnote 120,00 EUR/1 zamestnanec/plný pracovný úväzok/1 rok; hodnota finančného príspevku sa prepočíta na rozsah pracovného úväzku, pracovný pomer musí trvať minimálne ½ roka a zamestnanci musia byť k 31.12. fyzicky prítomní.
3. Príspevok na divadelné a iné kultúrne podujatie (s výnimkou filmových predstavení) alebo na aktívnu športovú činnosť zamestnanca a masáž zamestnanca vo výške 35 € na jedného zamestnanca a jeden rok, vyúčtovanie sa bude vykonávať štvrťročne (t.j. k 31.3., 30.6., 30.9. a 31.12.); príspevok sa poskytne bez ohľadu na rozsah pracovného úväzku, ale pracovný pomer musí trvať minimálne ½ roka. Podujatie musí byť organizované na území Slovenskej republiky.
4. Regenerácia pracovnej sily (fakultné autoprievazy, relaxačné centrum).

b) Oblasť sociálnej výpomoci, ktorá sa poskytne zamestnancom po uplynutí skúšobnej doby:

1. Jednorazový príspevok pri narodení dieťaťa vo výške 300 € na jedno dieťa; ak na JLF UK pracujú obidvaja rodičia, príspevok pri narodení dieťaťa sa poskytne len jednému z nich. Príspevok sa prepočítava na rozsah pracovného úväzku.
2. Nenávratná jednorazová sociálna výpomoc pri:
 - postihnutí živelnou pohromou,
 - úmrtí zamestnanca JLF UK alebo rodinného príslušníka (§ 7 odsek 2 zákona č. 152/1994 Z.z. v platnom znení),
 - výnimočne jedenkrát ročne pri zvlášť nepriaznivej sociálnej situácii.
 Sociálna výpomoc pri úmrtí zamestnanca sa môže poskytnúť aj rodinnému príslušníkovi, s ktorým žil v spoločnej domácnosti, a to na základe jeho žiadosti.
3. Jednorazový príspevok vo výške 300,00 €, počas dlhotrvajúcej práceneschopnosti (dlhšej ako 4 mesiace od začiatku PN), ktorý možno poskytnúť jedenkrát v roku. Príspevok sa prepočítava na rozsah pracovného úväzku.

c) Oblasť realizácie ďalšej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

1. Príspevok pri pracovnom jubileu po odpracovaní 20 a každých ďalších 5 rokov nepretržite v pracovnom pomere na JLF UK na ustanovený týždenný pracovný čas vo

výške 300 eur; pri pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa príspevok úmerne prepočíta.

2. Príspevok pri životnom jubileu 70 rokov veku, a to podľa odpracovaných rokov nepretržite na JLF UK v pracovnom pomere nasledovne:

- do 5 rokov vrátane	200,00 eur
- nad 5 rokov do 10 rokov vrátane	250,00 eur
- nad 10 rokov do 20 rokov vrátane	300,00 eur
- nad 20 rokov	400,00 eur.

Príspevok sa poskytne bez ohľadu na rozsah pracovného úväzku.

3. Príspevok 150,00 eur na umiestnenie dieťaťa zamestnancov JLF UK v mesiacoch júl a august 2026:

- do dennej materskej školy, vek dieťaťa od 3 do 6 rokov (vrátane),
 - na detské rekreácie, kurzy, sústredenia a denné tábory, vek dieťaťa od 6 do 18 rokov.
- Podujatia musia byť organizované v SR. Príspevok sa poskytne len zamestnancom po uplynutí skúšobnej doby. Žiadosť sa predkladá do 30 dní odo dňa skončenia podujatia. Príspevok sa prepočítava na rozsah pracovného úväzku.

4. Príspevok na spoločné celofakultné podujatia, napr. vianočné stretnutie, O putovný pohár dekana, Vianočná muška, Plavecká súťaž, stretnutie s bývalými zamestnancami, Deň matiek, fakultné zájazdy.

5. JLF UK umožní v rámci prevádzkových možností zamestnancom pri ich významných rodinných udalostiach (okružle životné jubileá, svadby a pod.) prípadne iných výnimočných a zreteľa hodných okolnostiach použiť:

- nebytové priestory (napr. telocvičňa, relaxačné centrum, jedáleň, tenisové kurty, štadión, ...) bezplatne; fakultná telocvičňa sa môže využívať len v čase mimo výučby;
- 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.

6. Zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancom:

- 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. 2026. Termín sa určí individuálne po dohode s vedúcim pracoviska.

Pracovné voľno podľa tohto odseku sa poskytne len zamestnancom po uplynutí skúšobnej doby.

7. V čase školských prázdnin poskytne zamestnávateľ 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.

8. Zamestnanec si môže uplatniť u zamestnávateľa príspevok na rekreáciu podľa § 152a ZP.

9. Čerpanie prostriedkov sociálneho fondu sa zabezpečuje po dohode so základnou organizáciou na základe schváleného rozpočtu. Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu tvorí Prílohu č. 1, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- (1) Výška príspevku JLF UK na doplnkové dôchodkové sporenie sa pre rok 2026 stanovuje dohodou zmluvných strán pevnou sumou, vychádza sa z prepočtu 2% z objemu zúčtovaných plátov k 31.12. predchádzajúceho kalendárneho roka za zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení k 1.1.2026 bez zamestnancov kategórie 3 a 4.
- (1) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, ktorí majú uzatvorenú zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení, príspevok vo výške 35,00 EUR mesačne, resp. alikvotnú časť podľa výšky pracovného úväzku, ak si zamestnanec prispieva minimálne čiastku 10,00 EUR formou zrážky zo mzdy.
- (2) Novým zamestnancom sa príspevok zamestnávateľa poskytne po 3 mesiacoch od nástupu v súlade s uzatvorenými zamestnávateľskými zmluvami.
- (3) Zamestnancom kategórie 3 a 4 zamestnávateľ prispieva povinne 2% z vymeriavacieho základu zamestnanca na platenie poistného na dôchodkové poistenie podľa osobitného predpisu, alebo spôsobom podľa ustanovenia ods. 1 a 2 tohto článku, ak je to pre nich výhodnejšie.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku a podmienky pre stanovenie príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie sa budú každoročne prehodnocovať.
- (5) O príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie bude novoprijímaných zamestnancov oboznamovať Referent BOZ, PO a CO v rámci vstupného školenia.

Článok 12

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, starostlivosť o zdravie

JLF UK bude zabezpečovať zdravotnú starostlivosť a starostlivosť o BOZP v zmysle platných všeobecne záväzných právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. JLF UK bude v spolupráci so základnou organizáciou naďalej vykonávať najmenej jedenkrát ročne 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 13

Prechodné a záverečné ustanovenia

- (1) Zamestnancovi môže byť schválený a poskytnutý príspevok zo sociálneho fondu (okrem príspevku na stravovanie a regeneráciu pracovnej sily) len na základe predloženej žiadosti, ktorá tvorí prílohu č. 2 a číslo 3 tejto KZ. K žiadosti musia byť priložené originály dokladov o úhrade, ak sa v danom prípade vyžadujú. Termín na predloženie žiadosti o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu sa predkladajú prostredníctvom príslušných referátov.
- (2) Zamestnanec si môže uplatniť u zamestnávateľa príspevok na rekreáciu podľa § 152a ZP.

- (3) Ak táto KZ obsahuje ustanovenia o mzde, je ňou plat, ak obsahuje ustanovenia o priemernom mesačnom zárobku, je ním funkčný plat zamestnanca.
- (4) Vykonanie zmeny ku tejto KZ môžu požadovať obe strany len v prípade, že dôjde k podstatnej zmene pomerov, za ktorých bola táto zmluva uzatvorená.
- (5) KZ na rok 2026 je platná do doby uzatvorenia kolektívnej zmluvy na nasledujúci rok.
- (6) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom vyhotovení.
- (7) Neoddeliteľnou súčasťou tohto Dodatku sú prílohy:
 - Príloha č. 1 Tvorba a použitie sociálneho fondu
 - Príloha č. 2 Žiadosť o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu pri životných a pracovných jubileách
 - Príloha č. 3 Žiadosť o poskytnutie príspevkov zo sociálneho fondu
- (8) KZ nadobúda platnosť 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.
- (9) Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

V Martine dňa 30. januára 2026

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

Popis	Plán 2026	
	Tvorba fondu	Použitie fondu
Počiatočný stav k 1. januáru 2026	15 554,03	
Povinný prídelenie do sociálneho fondu - 1%	130 000,00	
Doplňkový prídelenie do sociálneho fondu - 0,25 %	32 500,00	
Príjem za čipové karty	50,00	
1. Oblasť stravovania a regenerácie pracovnej sily		
Príspevok na stravovanie 1,00 EUR/zamestnanec		55 000,00
Poukážky na stravovanie nad rámec ZP v celkovej hodnote 120 EUR/1 zamestnanec prepočítaný na rozsah pracovného úväzku		65 000,00
Príspevok na divadelné a iné kultúrne podujatie alebo na aktívnu športovú činnosť zamestnanca vo výške 35,00 EUR/zamestnanec/rok		10 500,00
Regenerácia pracovnej sily (sauna, preprava príviesov, ...)		3 000,00
2. Oblasť sociálnej výpomoci		
Príspevok pri narodení dieťaťa		4 000,00
Príspevky na sociálnu výpomoc pri postihnutí živelnou pohromou, úmrtí zamestnanca JLF UK alebo rodinného príslušníka (§ 7 odsek 2 zákona č. 152/1994 Z.z. v platnom znení), pri zvlášť nepriaznivej sociálnej situácii		1 000,00
Príspevok pri dlhodobej PN		2 000,00
3. Oblasť realizácie ďalšej sociálnej politiky		
Príspevok pri životných výročiach 70 rokov veku a pracovných jubileách 20,25,30,35,40,45,50, ...odpracovaných rokov		12 100,00
Príspevky na umiestnenie detí do MŠ, na detské rekreácie, kurzy, sústreďovania a denné tábory		9 000,00
Starostlivosť o zamestnancov (upomienkové predmety, preukazy zamestnanca, kytice ...)		500,00
Spoločné celofakultné podujatia, napr. vianočné stretnutie, O putovný pohár dekana, Vianočná muška, Plavecká súťaž, stretnutie s bývalými zamestnancami, fakultné zájazdy		6 000,00
Príspevok ZO OZ PŠaV pri JLF UK na kolektívne vyjednávanie vo výške 0,04 % zo základného príspevku		5 200,00
Rôzne		500,00
Zostatok/rezerva		4 304,03
Spolu:	178 104,03	178 104,03

Žiadosť o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu pri životných a pracovných jubileách

Navrhovateľ:

Zamestnanec:

Pracovisko:

Na základe ustanovenia Čl. 10 ods. 4 písm. c) bod 1 a 2 Kolektívnej zmluvy Jesseniovej lekárskej fakulty v Martine Univerzity Komenského v Bratislave na rok 2026 žiadam o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu pri príležitosti **životného / pracovného** jubilea.

Dátum: _____ podpis navrhovateľa – vedúceho pracoviska

Referát personálnej práce Dekanátu JLF UK

Žiadosť o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu **spĺňa / nespĺňa** podmienky pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu podľa ustanovenia Čl. 10 ods. 4 písm. c) bod 1 a 2 Kolektívnej zmluvy Jesseniovej lekárskej fakulty v Martine Univerzity Komenského v Bratislave na rok 2026.

Dátum: _____ meno a priezvisko, podpis zodpovednej osoby

Referát ekonomiky práce Dekanátu JLF UK

Výška príspevku vo výške..... EUR je v súlade s Kolektívnou zmluvou JLF UK na rok 2026. Finančná operácia **je / nie je** v súlade so zásadami Sociálneho fondu na rok 2026 a **je / nie je** možné v nej pokračovať. Základnú finančnú kontrolu vykonal:

Fond: TF

Funkčná oblasť: TFO

Finančná položka: TSF

Dátum: _____ meno a priezvisko, podpis zodpovednej osoby

Rozhodnutie dekanky JLF UK

Finančná operácia **je / nie je** v súlade platnými internými predpismi riadenia na JLF UK a v súlade so zásadami hospodárnosti, efektívnosti, účelnosti a účinnosti pri nakladaní s verejnými prostriedkami a **je / nie je** možné ju vykonať.

Dátum _____ podpis dekanky JLF UK

Žiadosť o poskytnutie príspevkov zo sociálneho fondu

Zamestnanec

Pracovisko

Rozsah pracovného úväzku

Na základe Kolektívnej zmluvy JLF UK na rok 2026, Čl. 10 Tvorba a použitia sociálneho fondu Jesseniovej lekárskej fakulty v Martine Univerzity Komenského v Bratislave na rok 2026 žiadam o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu.

Účel (zdôvodnenie):

Príloha:

Dátum: _____ podpis zamestnanca

Vyjadrenie príslušného referátu

Žiadosť **spĺňa / nespĺňa** podmienky pre poskytnutie príspevku v súlade so schválenými zásadami tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2026.

Príspevok vo výške: EUR je v súlade s Kolektívnou zmluvou JLF UK na rok 2026 a v súlade s Dodatkom č. 1 ku Kolektívnej zmluve.

Finančná operácia **je / nie je** v súlade s rozpočtom sociálneho fondu na rok 2026 a **je / nie je** možné v nej pokračovať. Základnú finančnú kontrolu vykonal:

Ustanovenie podľa čl. 10 ods. 4	Príslušný referát	Dátum	Meno, priezvisko a podpis zodpovednej osoby za príslušný referát
písm. a) body 3, 4 (divadlo, kultúra, regenerácia)	Ekonomické oddelenie		
písm. b) body 1 a 3 (narodenie dieťaťa, PN)	Mzdová účtáreň		
písm. b) bod 2 (sociálna výpomoc)	Ref. person. práce		
písm. c) body 3, 4 (škôlka, kurzy, fakultné podujatia)	Ekonomické oddelenie		

Fond: TF

Funkčná oblasť: TFO

Finančná položka: TSF

Rozhodnutie tajomníčky JLF UK

Finančná operácia **je / nie je** v súlade platnými internými predpismi riadenia na JLF UK a v súlade so zásadami hospodárnosti, efektívnosti, účelnosti a účinnosti pri nakladaní s verejnými prostriedkami a **je / nie je** možné ju vykonať.

Dátum

podpis tajomníčky JLF UK