

**Špecifický doplnok č. 6
ku kolektívnej zmluve
Univerzity Komenského v Bratislave**

uzavretej medzi

**zamestnávateľom Univerzitou Komenského v Bratislave,
Prírodovedeckou fakultou**

zastúpenou

prof. RNDr. Petrom Fedorom, DrSc.
dekanom fakulty

a

fakultnou odborovou organizáciou

Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku

zastúpenou

PharmDr. Ivicu Sigmundovou, PhD.,
predsedníčkou fakultného výboru odborov

na obdobie od 1. 2. 2026 do 31. 1. 2027

Bratislava, 2026

Tento špecifický doplnok ku kolektívnej zmluve Univerzity Komenského v Bratislave (ďalej len UK), ktorý sa v plnom rozsahu vzťahuje na zamestnancov Prírodovedeckej fakulty UK (ďalej len „PriF UK“), uzatvára v mene PriF UK ako zamestnávateľa, prof. RNDr. Peter Fedor, DrSc., dekan PriF UK UK (ďalej len „zamestnávateľ“) v súlade so Štatútom UK, podľa § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v platnom znení, v súlade s ustanovením zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ako aj v súlade s čl. 2 ods. 3 a 4 Kolektívnej zmluvy UK na rok 2026

a

fakultná odborová organizácia pri PriF UK, so sídlom v Bratislave, Mlynská dolina, Ilkovičova 6, IČO: 50048091, zastúpená PharmDr. Ivicu Sigmundovou, PhD., predsedníčkou fakultnej organizácie (ďalej len "odborová organizácia").

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie, zamestnávateľa a použitie skratiek

1. Zamestnávateľ (PriF UK) uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tohto špecifického doplnku KZ odborovú organizáciu fakulty. Fakultná odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tohto špecifického doplnku. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tohto špecifického doplnku KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tohto špecifického doplnku.
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť tento doplnok vyplýva z článku 2 písmeno e Stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 12.1.2026, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie doplnku kolektívnej zmluvy pani PharmDr. Ivicu Sigmundovú, PhD., predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 12. 1. 2026 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
3. Na účely tohto doplnku Kolektívnej zmluvy sa môže používať pre spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok, skratka "KZVS".

Článok 2

1. Tento doplnok KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

2. Tento doplnok KZ je záväzný pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere a ďalšie fyzické osoby, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia a pod.). Doplnok KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3. Platnosť tohto doplnku KZ sa začína dňom 1. februára 2026 a končí dňom 31. januára 2027 pokiaľ doba účinnosti niektorých práv a povinností v nej nie je dojednaná odchyľne. V prípade, že po ukončení platnosti doplnku KZ nebude uzatvorený nový, platný a účinný zostávajú ustanovenia o odchodnom, odstupnom, stravovaní a použití príspevkov zo sociálneho fondu pre zamestnancov.

Článok 3

Zmena kolektívnej zmluvy

1. Doplnok KZ a jeho rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu doplnku KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako "dodatok k doplnku KZ" a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom k doplnku KZ zmeniť ustanovenia doplnku KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia doplnku KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2026 a ďalších. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tomuto doplnku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tohto doplnku KZ bez obmedzenia.

Článok 4

Archivovanie špecifického doplnku kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú tento špecifický doplnok KZ po dobu 5 rokov od skončenia jeho účinnosti, t. j. do 31. 1. 2032.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s doplnkom kolektívnej zmluvy

1. Doplnok KZ bude uložený v miestnosti dekana fakulty, v miestnosti tajomníčky fakulty, u predsedu FV OZ a v miestnosti FV OZ a bude zverejnený na internetovej stránke fakulty spolu so všetkými prílohami.
2. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi poverený zamestnanec fakulty s KZ a týmto doplnkom KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP. Zamestnávateľ predloží novoprijatým zamestnancom informačný list o odborovej organizácii. Prihláška do odborovej organizácie je zverejnená na webovej stránke fakulty (<https://fns.uniba.sk/odbory/>) v časti ODBORY.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z kolektívnej zmluvy

Článok 6

Pracovný pomer, platové podmienky, príplatky a náhrady za pracovnú pohotovosť

1. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť v zmysle § 48 platného ZP najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Podľa § 48, ods. 6 ZP je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja a je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom.
2. Pracovný pomer na pracovné miesto financované z grantových alebo obdobných prostriedkov možno obsadiť na dobu určitú po dobu trvania projektu bez výberového konania, ak si to projekt explicitne nevyžaduje.
3. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch alebo nad dva roky je možné v zmysle § 48 ods. 4 písmena d) ZP len z dôvodov vykonávania nasledovných pracovných činností:
 - a) šatniarske práce,
 - b) obsluha vykurovacích zariadení,
 - c) administratívne, odborné, technické a výskumné činnosti na projektoch,
 - d) pracovné činnosti tajomníka Rady vysokých škôl v zmysle § 107 Zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v platnom znení.
4. Zamestnávateľ uzavrie pracovnú zmluvu s vysokoškolským učiteľom na dobu určitú len v prípadoch, keď to zákon vyžaduje, a to **najmenej na dobu 2 rokov** okrem 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 2 roky,
 - 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 2 roky,
 - 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 2 roky.
5. Zamestnávateľ bude realizovať platové podmienky v zmysle platných platových predpisov, vnútorného mzdového predpisu a pravidiel pre rozdelenie rozpočtu.
6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorému rozvrhol pracovný čas tak, že vykonáva prácu striedavo v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke

príplatok za zmenu v sume najmenej 2,1 až 16,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf (OVZ). Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi za sťažený výkon práce sumu podľa platného platového poriadku UK.

7. Ak zamestnávateľ nemôže pre vážne prevádzkové dôvody v zmysle ZP zamestnancovi prideľovať prácu (napr. nedostatok finančných prostriedkov na energie), ide o inú prekážku v práci, pri ktorej zamestnávateľ poskytne náhradu mzdy vo výške mesačného zárobku (ZP, § 142, ods. 4).
8. Plat a peňažné plnenie je poskytované za pracovné dni.
9. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 7

Odmeny a peňažný príspevok

1. Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 rokov a 60 rokov veku podľa dĺžky zamestnania na PriF UK:
 - do 2 rokov 40 % funkčného platu
 - nad 2 roky do 10 rokov 80 % funkčného platu
 - nad 10 rokov 100 % funkčného platuJedna fyzická osoba má nárok na jednu odmenu aj pri viacerých úväzkoch u jedného zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu peňažný príspevok pri **životnom jubileu 65 a 70 rokov** po odpracovaní minimálne 5 rokov na PriF UK v sume **500 €**. Jedna fyzická osoba má nárok na jeden peňažný príspevok pri dovŕšení veku 65 rokov a jeden peňažný príspevok pri dovŕšení veku 70 rokov aj pri viacerých úväzkoch u jedného zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ poskytne pri **pracovných jubileách** a odpracovaní minimálne **25 rokov** na PriF UK, jednorazový príspevok vo forme darčekovej poukážky. Rovnaký nárok je po odpracovaní každých ďalších 5 rokov. (viď prílohu č. 2)

Článok 8

Výplata platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť vyplatenie platu resp. mzdy raz mesačne najneskôr v dvanásty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať mzdu na osobné účty zamestnancom, ktoré majú zriadené v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu v SR.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca – člena odborovej organizácie, vykonávať zrážky zo mzdy v prospech FČP účtu vo výške **0,75 %** z čistého mesačného príjmu člena. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o

zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané. Zrážka zo mzdy sa začne realizovať od prvého dňa nasledujúceho mesiaca.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje zrážky pre Odborovú organizáciu zasielať na účet organizácie v banke za všetkých členov v jednej sume.

Článok 9

Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume zvýšenej o jeden funkčný plat zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 1 ZP.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume zvýšenej **o jeden** funkčný plat zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 2 ZP.
3. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume zvýšenej **o dva** funkčné platy zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 2 ZP.
4. 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) ZP. V prípade, že zamestnávateľ uzavrie s týmto vysokoškolským učiteľom pracovný pomer podľa § 77 ods. 10 zákona o vysokých školách, tento nárok sa uplatní až po jeho skončení. Zamestnávateľ môže poskytnúť odstupné nad rámec sumy podľa tohto odseku, najviac o dvojnásobok funkčného platu zamestnanca v súlade s § 13b ods. 1 písm. b) zákona č. 552/2003. Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone práce“). V súlade s KZ UK 2026.
5. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
6. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca
7. Zamestnancovi, ktorý pracoval na PriF UK nepretržite najmenej 30 rokov, zamestnávateľ poskytne pri prvom skončení pracovného pomeru podľa ods. 5 odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca v súlade s § 13b ods. 1 písm. a) zákona o výkone práce a v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.

8. Zamestnancovi, ktorý pracoval na PriF UK nepretržite najmenej 30 rokov, zamestnávateľ poskytne pri skončení pracovného pomeru podľa ods. 6 odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 ZP v sume dvoch funkčných platov zamestnanca v súlade s § 13b ods. 1 písm. a) zákona o výkone práce a v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa

Článok 10

Pracovný čas zamestnancov

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; 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 v platnom znení a v zmysle čl. 15 ods. 4 Pracovného poriadku Univerzity Komenského v Bratislave č.13/2023 sa na PriF UK zavádza **pružný pracovný čas** za podmienky, že sa bude dodržiavať základný pracovný čas na plnenie pracovných povinností zamestnancov PriF UK.
3. Základný pracovný čas je určený od 8:30 hod. do 14:30 hod. Úseky voliteľného pracovného času sú určené od 6:30 hod. do 8:30 hod. a od 14:30 hod. do 22:00 hod. Jednotlivé oddelenia sú povinné poskytovať celú pracovnú agendu v plnom rozsahu od 8:00 hod. do 15:00 hod. Zamestnanec môže odpracovať najviac 12 hodín denne (§ 88 ods. 6 ZP v platnom znení). V piatok je možné základný pracovný čas skrátiť do 14:00 hod. Pre vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov nemusí byť úsek základného pracovného času upravený. Úsek voliteľného pracovného času je od 6:30 hod. do 22:00 hod. Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako kalendárne mesačné obdobie.
4. **Pružný pracovný čas** sa vzťahuje na zamestnancov fakulty v rozsahu:
 - a) administratívni zamestnanci,
 - b) technickí zamestnanci.
5. Pružný pracovný čas sa nevzťahuje na :
 - a) vysokoškolských učiteľov a vedeckých pracovníkov,
 - b) zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti remeselné, manuálne, alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, pre ktorých úsek voliteľného pracovného času začína od 6:00 hod.
 - c) zamestnancov PriF UK, ktorí majú s PriF UK uzatvorený zároveň ďalší pracovný pomer na kratší pracovný čas, pre ich pracovný pomer na kratší pracovný čas. Kratší pracovný čas nemusí byť u týchto zamestnancov rozvrhnutý na všetky pracovné dni (§ 49 ods. 3 ZP v platnom znení).
6. Zamestnanci majú možnosť vykonávať prácu z domu (Home Office, HO) za podmienok upravených v smernici dekana, kde sa upravuje: určenie kategórie zamestnancov, ktorým sa umožňuje HO, monitoring odpracovaného času a monitoring reálnych výkonov pri HO, stravovanie, zabezpečenie ochrany prenosu dát vrátane upozornenia na možné bezpečnostné riziká, ochrana osobných údajov a pod.

7. Zamestnávateľ poskytne v kalendárnom roku 2026 zamestnancom, ktorí majú zo zákona nárok na 30 resp. 25 dní dovolenky na ich žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP v prvom polroku **jeden deň pracovného voľna, ktorý treba vyčerpať do 30. 6. 2026** a v druhom polroku **jeden deň pracovného voľna, ktorý treba vyčerpať do 31. 12. 2026**.
8. Za dni pracovného voľna prislúcha náhrada funkčného platu, nárok na čerpanie voľna je neprenosný.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 11

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

Zmluvné strany budú postupovať v zmysle KZ UK (čl. 12) na rok 2026.

Článok 12

Riešenie kolektívnych sporov

Zmluvné strany budú postupovať v zmysle KZ UK (čl. 13) na rok 2026.

Článok 13

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

Zmluvné strany budú postupovať v zmysle KZ UK (čl. 14) na rok 2026.

Článok 14

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) jednu miestnosť (CH-2-127), v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - b) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
 - c) svoje miestnosti (CH-1-1 alebo CH-1-2), ak sa v tom čase nepoužívajú na výučbu, za účelom členských schôdzí, vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávanía, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov,

- d) miestnosť AMOS alebo inú vhodnú miestnosť na výročné Konferencie alebo na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
 - e) priestory na zverejňovanie informácií o BOZP a OPP, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).
 3. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie využívať referentské autá pri organizovaní výjazdových zasadnutí zameraných na kolektívne vyjednávanie organizované Radou predsedov UK, resp. iných podujatí s účasťou členov Fakultného výboru OZ.

Článok 15

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov, KZ UK a tohto špecifického doplnku.
2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslanca odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.
3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.
4. Zamestnávateľ bude pozývať zástupcu odborovej organizácie na zasadnutia kolégia dekana a vedenia fakulty alebo iné stretnutia, kde sa budú prerokovávať zásadné otázky rozvoja fakulty, zamestnanosti, úpravy rozpočtov a iné.

Článok 16

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tohto doplnku KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 10 tohto doplnku KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 17

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až §10 a § 20 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov, novely platnej od 1. 1. 2025, je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Zamestnávateľ v zmysle § 20 ods. 1 zák. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov, na návrh odborového orgánu ustanovuje ako svoj poradný orgán Komisiu pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Činnosť komisie BOZP:

- a) pravidelne hodnotiť stav BOZP, stav a vývoj pracovnej úrazovosti, chorôb z povolania a ďalších udalostí podľa § 17 zákona 124/2006 Z. z. a hodnotiť ostatné otázky BOZP vrátane hodnotenia pracovného prostredia a pracovných podmienok zamestnancov fakulty,
- b) spolupracovať s technikom BOZP a referentom BOZP na fakulte,
- c) navrhovať opatrenia v oblasti riadenia, kontroly a stavu BOZP,
- d) vyjadrovať sa ku všetkým otázkam súvisiacim s BOZP na pracoviskách fakulty, doba na vyjadrenie je minimálne 5 pracovných dní,
- e) požadovať od vedenia fakulty potrebné informácie na výkon svojej činnosti.

Komisia BOZP zasadá jedenkrát ročne, kedy vyhodnotí plnenie zámerov koncepcie politiky BOZP.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje po prizvaní:
 - a) zúčastňovať sa kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa,
 - b) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,
 - c) prednostne upozorňovať zamestnávateľa na zistené nedostatky a podľa možnosti napomáhať pri ich odstraňovaní.
3. V zmysle § 20 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, bola na návrh odborového orgánu dekanom fakulty ustanovená komisia BOZP. Komisia má v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť:
1-krát za rok rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu a 1-krát za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách o poskytovaní OPP.

Článok 18

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje :
 - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,

- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti **80 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **80 %** denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona NR SR č. 462/2003 Z. z.),
- e) zamestnanec, ktorý je darcom krvi alebo plazmy má v deň odberu nárok na platené voľno s náhradou mzdy (§ 137 ZP).

Článok 19

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Základná organizácia bude pravidelne informovať na webovej stránke fakulty (<https://fns.uniba.sk/odbory/>) v časti ODBORY o ponukách a možnostiach využívania odborárskych rekreačných zariadení, ktoré poskytujú členom odborov zľavy.
2. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
3. 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.

Článok 20

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 prostredníctvom právnickej osoby.
3. Zamestnávateľ bude poskytovať každému zamestnancovi, ktorému vznikne nárok na stravovanie finančný príspevok na stravu zaslaním príslušnej sumy na účet zamestnanca.
4. Nárok na príspevok na stravu v plnom rozsahu majú zamestnanci, ktorí na svojom pracovisku odpracovali v pracovnej zmene viac ako 4 hodiny. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške najmenej 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancovi ku dňu podpísania KZ sumou **3,84 €**. Zamestnávateľ sa zaväzuje v priebehu roka, ak príde k navýšeniu stravného opatrením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, upraviť na minimálne stanovenú hodnotu finančného príspevku.

5. Výška príspevku od zamestnávateľa môže byť podľa jeho finančných možností v priebehu roka navýšená v rozmedzí platnej minimálnej a maximálnej výšky finančného príspevku, ktorý nepodlieha odvodom.
6. Zároveň sa zamestnávateľ zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu podľa § 7, ods. 1, písmeno a v zmysle zákona 591/2007 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov formou príspevku na stravu v hodnote **1,00 €**.
7. Zamestnávateľ v spolupráci s Odborovou organizáciou môže zabezpečiť bývalým zamestnancom fakulty, ktorí odpracovali na UK 30 a viac rokov, poberateľom starobného dôchodku, stravovanie v priestoroch jedálne na FTVŠ v Bratislave. Finančná čiastka zo sociálneho fondu na 1 obed je vo výške **1,20 €**.
8. Zamestnanec, ktorý je darcom krvi alebo plazmy má nárok v deň darcovstva na príspevok na stravu.

Článok 21

Cestovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne prispievať na cestovanie zo sociálneho fondu tým zamestnancom, ktorých príjem pri plnom pracovnom úväzku nepresahuje dvojnásobok životného minima ustanovenej osobitným predpisom, a ktorých výdavky na cestovné mimo MHD dosahujú najmenej 6,60 € mesačne, vo výške 30 % skutočne vynaložených prostriedkov na cestovanie, ktoré je potrebné dokladovať.
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť fakultné dopravné prostriedky na súkromné účely zamestnancom fakulty v rámci prevádzkových možností vo výnimočných životných situáciách (napr. sťahovanie). Zamestnanec uhradí spotrebované pohonné hmoty.

Článok 22

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia, aj prostredníctvom úradu práce.
3. Zamestnávateľ so zamestnancami, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu pre potreby zamestnávateľa, uzatvorí dohody a bude im poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa § 140 ods. 3 ZP.

Článok 23

Sociálny fond

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne: Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelom vo výške 1,0 % a ďalším prídelom vo výške najmenej 0,25 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Zásady na tvorbu a použitie **sociálneho fondu** tvoria súčasť tohto špecifického doplnku (viď príloha č. 2).
3. V súlade s § 7 ods. 3 zákona č. 591/2007 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov súčasti UK môže sa vyčleniť a previesť na účet ZO odborov z prostriedkov sociálneho fondu 0,04 % zo základu podľa § 4 ods. 1 citovaného paragrafu na pokrytie výdavkov odborovej organizácie, ktoré vzniknú v súvislosti so spracovaním analýz, expertíz alebo iných služieb potrebných pre realizáciu a prípravu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a príslušnou súčasťou UK, ktorá je v postavení zamestnávateľa.

Pridelené financie sa zúčtujú najneskôr do 31. 1. 2027 a nevyčerpané prostriedky sa vrátia do uvedeného termínu na účet sociálneho fondu.

Článok 24

Doplňkové dôchodkové sporenie (DDS)

1. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie od 1. 2. 2026 do konca platnosti zmluvy takto:
 - Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie sa určuje pre zamestnancov po skúšobnej dobe, ktorí budú mať uzatvorené DDS, vo výške **2% mesačne**, z vymeriavacieho základu zamestnanca pri plnom pracovnom úväzku, resp. alikvotná časť podľa dĺžky pracovného úväzku.
 - Zároveň sa zamestnávateľ zaväzuje každoročne prehodnocovať tento bod špecifického doplnku KZ.

Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.
2. Zamestnávateľ je **povinný** pri rizikových kategóriách 3 a 4 prispievať zamestnancom, ktorí vykonávajú rizikové práce, minimálne 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca podľa osobitného predpisu.

Štvrtá časť

Článok 25

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať raz ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Hodnotenie sa vykoná za kalendárny rok do 15. apríla nasledujúceho roku.
2. Tento doplnok KZ je vyhotovený v piatich exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch. Doplnok KZ bude uložený v kancelárii dekana fakulty, v kancelárii tajomníčky fakulty, u predsedu FVOZ, v kancelárii FV OZ a v archíve a bude zverejnená na webovej stránke fakulty. Účinnosť nadobúda dňom nasledujúcim po dni jeho zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv, ktorý vedie Úrad vlády SR.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že tento doplnok KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ho na znak toho podpisujú.

V Bratislave, dňa 30. 1. 2026

základná organizácia

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Zoznam príloh:

Príloha č. 1 Splnomocnenie

Príloha č. 2 Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Príloha č.1

Plnomocenstvo

Fakultná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Prírodovedeckej fakulte so sídlom Ilkovičova 6, Mlynská dolina, 84215 Bratislava na základe uznesenia výboru, zo dňa 12.1.2026, ktorý je aj štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto PharmDr. Ivicu Sigmundovú, PhD., predsedníčku fakultnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2026/27, ako ju aj splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2026/27 v mene našej základnej organizácie.

Za Výbor ZO OZ :

Doc. Mgr. Renáta Švubová, PhD.

RNDr. Jana Kohanová, PhD.

RNDr. Marta Nevřelová, PhD.

Mgr. Martin Šebesta, PhD.

Plnomocenstvo prijímam.

Bratislava, dňa 12.1.2026

.....
PharmDr. Ivica Sigmundová, PhD.

Príloha č. 2

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1: Všeobecné ustanovenia

Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť aj rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku (podľa osobitných predpisov). Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

- V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
- Zúčtovanie prostriedkov fondu za predchádzajúci kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho roka.
- Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú mesačne v stanovenej výške (článok 23, bod 1.). Zúčtovanie povinného prídelt vykoná zamestnávateľ najneskôr do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
- Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou, ktorú zastupuje predsedníčka FV OZ PŠaV. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa: tajomníčka fakulty.

Článok 2: Rozpočet sociálneho fondu

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2026

• povinný prídelt vo výške (1,25 %)	215 000 €
• zostatok SF z roku 2025	48 999 €
• spolu:	263 999 €

Plánované výdavky zo sociálneho fondu na rok 2026

1. príspevok na stravovanie (á 1,00 €)	117 000 €
2. príspevok na stravu dôchodcom (á 1,20 €)	1 500 €
3. príspevok na cestovanie podľa KZ	999 €
4. nepeňažný príspevok (darčkové poukážky)	110 000 €
5. sociálna výpomoc nenávratná	2 000 €
6. príspevok pri narodení dieťaťa	6 000 €
7. príspevok pri poslednej rozlúčke	1 000 €
8. kultúrne podujatia	10 000 €
9. stretnutie nepracujúcich dôchodcov	2 000 €
10. rekondičné pobyty	1 500 €
11. pracovné jubileá	3 000 €
12. úhrada nákladov pri kolektívnom vyjednávaní	4 000 €
13. jubilejný príspevok 65 a 70 rokov	5 000 €

Spolu:

263 999 €

Článok 3: Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Príspevok na stravovanie

- 1) Zamestnávateľ poskytuje zo SF zamestnancom na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) príspevok. Príspevok bude realizovaný v hotovosti alebo na účet zamestnanca v sume **1,00 €** na každý nárokovateľný príspevok na stravu.
- 2) Na príspevok má nárok každý zamestnanec, ktorý je v hlavnom pracovnom pomere na PriF UK a spĺňa podmienky podľa Zákonníka práce.
- 3) Nepracujúcim dôchodcom - bývalým zamestnancom UK, ktorí na UK odpracovali najmenej 30 rokov sa poskytuje príspevok na jeden obed v hodnote 1,20 € v zazmluvnenej jedálni.

Príspevok na cestovanie

- 1) Zamestnávateľ poskytne zo SF príspevok na cestovanie podľa článku 21, odsek 1 platnej KZ.

Koncoročný nepeňažný príspevok

- 1) Zamestnávateľ poskytuje zo SF zamestnancom raz ročne, spravidla v mesiaci december, nepeňažný príspevok formou darčkových poukážok.
- 2) Na príspevok má nárok každý zamestnanec, ktorý je:
 - v hlavnom pracovnom pomere,
 - má minimálne 50 % pracovný úväzok,
 - v kalendárnom roku odpracoval minimálne 10 mesiacov a pracovný pomer k 30. 11. trvá.
- 3) Jedna fyzická osoba má nárok na jeden príspevok aj pri viacerých úväzkoch u jedného zamestnávateľa.

Sociálna výpomoc nenávratná

- 1) Zamestnávateľ poskytne na žiadosť zamestnanca zo SF jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnancovi pri vážnych životných situáciách (napr. v prípade živelnej pohromy, pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel/manželka, nezaopatrené deti), pri ťažkých úrazoch, dlhodobej PN nad 183 dní v roku) do výšky **500 €**.
- 2) V prípade obzvlášť zlej sociálnej situácii zamestnanca možno na jeho žiadosť po posúdení odborovou organizáciou a odsúhlasení dekanom fakulty poskytnúť raz za rok sociálnu výpomoc do výšky **1 000 €**.
- 3) Jedna fyzická osoba má nárok na jeden peňažný príspevok aj pri viacerých úväzkoch u jedného zamestnávateľa.
- 4) Nárok na prisúdenie sociálnej výpomoci má zamestnanec po odpracovaní minimálne 1 roka.

- 5) O pridelenie jednorazovej sociálnej výpomoci požiada zamestnanec listom Fakultný výbor OZ. Pridelenie sociálnej výpomoci prerokuje zástupca odborovej organizácie na Vedení fakulty. V prípade potreby môže zamestnávateľ vyžiadať doloženie potrebných dokladov.
- 6) Sociálna výpomoc je zo zákona oslobodená od dane, ak nepresiahne v zdaňovacom období 2 000 €.

Narodenie dieťaťa

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý má uzatvorený pracovný pomer v rozsahu najmenej 50 % ustanoveného týždenného pracovného času, pri narodení dieťaťa jednorazový finančný príspevok.
- 2) Pri narodení dieťaťa v období od 1. 2. 2026 poskytne zamestnávateľ finančný príspevok vo výške **500 €**, a to na základe písomnej žiadosti zamestnanca a po predložení kópie rodného listu dieťaťa. Žiadosť je potrebné podať najneskôr do 1 roka od narodenia dieťaťa.
- 3) Pri narodení dieťaťa pred 1. 2. 2026, počas platnosti predchádzajúceho doplnku KZ, patrí zamestnancovi finančný príspevok vo výške 300 €, a to za podmienok platných v čase narodenia dieťaťa.
- 4) Príspevok sa poskytuje len raz na jedno dieťa. Jedna fyzická osoba má nárok na jeden príspevok aj pri viacerých úväzkoch u jedného zamestnávateľa.
- 5) Príspevok podlieha dani z príjmov a odvodov podľa osobitných predpisov.

Príspevok pri poslednej rozlúčke

- 1) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na zakúpenie venca vo výške max. **100 €**. V prípade záujmu väčšieho počtu zamestnancov zúčastniť sa na poslednej rozlúčke môže sa zo SF preplatiť cesta autobusom z fakulty na cintorín a späť.

Kultúra

- 1) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na kultúrne podujatia organizované fakultou resp. odborovou organizáciou, maximálne 2-krát ročne.
- 2) V prípade organizovania divadelného predstavenia má každý zamestnanec nárok na poskytnutie najviac dvoch vstupeniiek na jedno predstavenie. Ak ide o divadelné predstavenie určené pre deti, nárok zamestnanca sa zvyšuje na najviac tri vstupenky, spravidla pre jednu dospelú osobu a dve deti.
- 3) V prípade, že príspevok využije na iné podujatie organizované fakultou má nárok na nepeňažný príspevok na vstupenku v hodnote porovnateľnú s hodnotou 2 vstupeniiek na divadelné predstavenie.
- 4) Jedna osoba môže využiť v danom roku príspevok na dve divadelné predstavenia alebo na jedno divadelné predstavenie a jeden príspevok podľa bodu 3.

Stretnutie dôchodcov

- 1) Príspevok na zabezpečenie stretnutia s nepracujúcimi dôchodcami sa poskytuje jedenkrát ročne vo výške maximálne **25 €** na osobu. Na stretnutie s nepracujúcimi dôchodcami bude prizvaný dekan fakulty, resp. zástupca vedenia fakulty.

Rekondičné pobyty

- 1) Z prostriedkov sociálneho fondu sa prispeje sumou maximálne **500 €** pre jednu osobu na rekondičný pobyt. Nárok má zamestnanec, ktorý nepretržite vykonáva prácu zaradenú do **tretej** kategórie počas najmenej piatich rokov. Podmienky vychádzajú zo zákona č. 124/2006 Z. z. o ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.

Pracovné jubileá

- 1) Zamestnávateľ poskytne odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 25 odpracovaných rokov u zamestnávateľa vo forme darčkových poukázok v hodnote **100 €**. Rovnako prislúcha odmena po odpracovaní každých ďalších **piatich** rokoch.
- 2) Uvedená odmena sa poskytne zo sociálneho fondu vždy najneskôr v decembri príslušného kalendárneho roka. Príspevok nepodlieha dani.

Úhrada nákladov pri kolektívnom vyjednávaní

- 1) Z prostriedkov sociálneho fondu sa pokryjú výdavky do maximálnej výšky 0,04 % zo základu na pokrytie výdavkov odborovej organizácie, ktoré vzniknú v súvislosti so spracovaním analýz, expertíz alebo iných služieb potrebných pre realizáciu a prípravu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a príslušnou súčasťou UK, ktorá je v postavení zamestnávateľa.

Jubilejný príspevok pri veku 65 a 70 rokov

- 1) Podmienky poskytnutia sú uvedené v platnej KZ, článok 7, odsek 2

Článok 4: Zdaňovanie

- 1) Za príjmy oslobodené od dane **podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov sa považujú najmä:**

- Príspevok na stravovanie zo SF v súlade s § 5 ods. 7 písm. b) Zákona o daní z príjmov (ZDP).
- Sociálna výpomoc podľa § 9 ZDP.
- Nepeňažné plnenie pre zamestnanca do 500 € (napr. darčkové poukážky, lístky do divadla, darčeky pri jubileu a pod.) podľa § 5 ods. 7 písm. o) ZDP s účinnosťou od 1. 1. 2022.
- Vzdelávanie zamestnanca podľa ustanovenia § 5 ods. 7 písm. a) ZDP.
- Hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi v súlade s § 5 ods. 7 písm. b) ZDP v znení účinnom od 01. 01. 2022.

Odmena za prácu ani náhrada mzdy sa zo sociálneho fondu vyplácať nemôže.

Tieto zásady tvoria prílohu k špecifickému doplnku ku kolektívnej zmluve PriF UK.