

K o l e k t í v n a z m l u v a

uzatvorená dňa 24. 01. 2023 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Gymnáziu, Hradná 23, 033 01 Liptovský Hrádok, IČO: 00160661, zastúpenou Ing. Jitkou Kmeťovou, splnomocnencom na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

a

Gymnáziom, Hradná 23, 033 01 Liptovský Hrádok, IČO: 00160661, zastúpeným Mgr. Renatou Halahijovou, riaditeľkou školy.

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

(2) Výbor odborovej organizácie, ako jej štatutárny orgán v zložení: Mgr. Dana Babicová, Ing. Jitka Kmeťová a RNDr. Martina Kakalejčíková Janíková, rokoval o znení kolektívnej zmluvy. Na podpísanie kolektívnej zmluvy výbor splnomocnil Ing. Jitku Kmeťovú, predsedníčku odborovej organizácie.

(3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 10 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvným i stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu. Platnosť KZ končí dňom 31. decembra 2023, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná osobitne. KZ rešpektuje ustanovenia KZVS na rok 2023.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí, v akom boli uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

(1) Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzatvorená.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym, osobným oslovením zamestnanca predsedom odborovej organizácie. Pričom sa predseda odborovej organizácie zaväzuje osloviť zamestnanca bez akéhokoľvek nátlaku.

(5) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov o svojej činnosti na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov. Toto miesto bolo dohodnuté ako nástenka v zborovni školy.

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z tejto KZ a z KZVS

Článok 7

Príplatky a náhrady za prácu nadčas

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% (§ 13b OVZ).

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 5 až 7. (§ 19 OVZ).

Článok 8

Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.

(2) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Článok 10

Podmienky pri skončení pracovného pomeru

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

(2) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

(3) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(4) V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru s pedagogickým zamestnancom v zmysle § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. z dôvodu dosiahnutia 65 rokov je tomuto zamestnancovi vyplatené odstupné.

(5) Zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou.

(6) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.

(7) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu** zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu** zamestnanca.

(8) Zamestnávateľ zamestnancovi poskytne teda odchodné vo výške **2 funkčných platov**.

(9) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(10) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle KZVS zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne v roku 2023.

(2) Zamestnanec má v roku 2023 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

(3) Zamestnanec má v roku 2023 podľa § 141 ZP ods. 2.a) nárok na vyšetrenie, alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení s náhradou mzdy najviac na 7 dní v kalendárnom roku a podľa odstavca 2. c) nárok na sprevádzanie rodinného príslušníka s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku. Zamestnávateľ sa zaväzuje tieto osobné prekážky v práci spočítať po hodinách.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska v zmysle pracovného poriadku školy.

Článok 13

Pracovný pomer na dobu určitú

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu iba na vykonávanie:

- a) pomocných prác v kuchyni na skrátený pracovný úväzok,
- b) vyučovanie predmetu, ktorého celkový počet hodín v škole je v rozsahu do 5 hodín týždenne a ktorý nemôže učiť žiadny iný učiteľ v pracovnom pomere na gymnáziu, podľa § 48 ZP ods. 4 d).

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

(1) Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

(2) Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov je 9 týždňov v kalendárnom roku.

(3) V záujme vytvárania priaznivejších podmienok a podmienok zamestnávateľa sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený zákonmi o jeden týždeň pre všetkých zamestnancov školy a školskej jedálne na rok 2023.

Článok 15

Poskytnutie odmeny

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje rozhodnúť o vyplatení odmeny zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v sume 50 – 100 % funkčného platu.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 16

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone .č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 17

Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume **332,- EUR**. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávanía.

Článok 18

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Článok 19

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. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- a) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom 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, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,

- b) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, 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).

Článok 20

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien v KZ (§ 133 ods. 3 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlňované zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - určenie prídely do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - o dôvodoch prechodu,
 - pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§ 47 ods. 4 ZP),
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - pri hromadnom prepúšťaní o:
 - dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2a, ods. 4 ZP),
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),

- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),
 - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP,
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.7 písm. c) ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237ods.4 a § 239 ZP).

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) 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 poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, podľa pozvánky vyšších odborových orgánov.

Článok 21

Závazky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 17 tejto 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 informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 22

Ochrana práce

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 8 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje 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.

Článok 23

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP.

Článok 24

Zdravotnícka starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) uhrádzať povinné 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 kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca, od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.).

Článok 25

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov a príspevok na dopravu

(1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.

(2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.

(3) 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.

(4) Na základe ustanovenia § 7 ods. 1 zákona o sociálnom fonde poskytuje zamestnávateľ príspevok na dopravu verejným dopravným prostriedkom do zamestnania a späť nepedagogickým zamestnancom zaradeným v platovej triede 1 až 2, vo všetkých platových stupňoch. Príspevok sa vypláca zamestnancom vo výške 60,- € dvakrát ročne v termíne určenom na výplatu.

Článok 26

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Strava môže byť poskytnutá aj na začiatku pracovnej zmeny, pokiaľ nadväzuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny v poobedňajších hodinách.

(3) V dňoch školského vyučovania, keď je v prevádzke školská jedáleň, má zamestnanec nárok na stravu aj v prípade dovolenky alebo prekážky v práci zo strany zamestnanca.

(4) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške minimálne 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 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.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,30 EUR** na jedno hlavné jedlo. Nepracujúcim dôchodcom, ktorí pracovali v organizácii aspoň 10 rokov, sa zaväzuje prispievať zo sociálneho fondu sumou **0,30 EUR** na jedno jedlo denne.

(6) V prípade, že zamestnávateľ nie je schopný zabezpečiť podanie hlavného jedla zamestnancom v školskej jedálni v zmysle článku 26 odsek 2 KZ, poukáže zamestnancom na ich stravovacie karty Callio sumu **5,1 EUR** za jeden obed, z ktorého zamestnanec hradí zrážkou zo mzdy sumu **1,39 EURO**. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na toto jedlo aj zo sociálneho fondu sumou **0,90 EUR** na jeden obed.

Článok 27

Starostlivosť o bývanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobného bytu a oprávnenosti ich užívania.

Článok 28

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) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji ,
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
- c) ďalších päť dní na účasť na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa alebo vedúceho pedagogického zamestnanca.

(4) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 29

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:
 - povinným prídela vo výške **1%**,
 - ďalším prídela vo výške **0,05%** zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok v zmysle KZVS.
- (2) Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe 2.
- (3) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2022 nasledovne:
 - Celková suma na doplnkové dôchodkové poistenie je tvorená sumou **2%** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov predstavujúcou príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v zmluvách uzatvorených do 1. 1. 2023, aj počas roka 2023.

Štvrtá časť

Článok 32

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne.

(2) Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 5a písm. b) zák. 211/2000 Z.z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovej stránke aj v CRZ.

(4) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

(5) Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.

(6) Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.

(7) Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu výboru ZO.

(8) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Liptovskom Hrádku, dňa 24. januára 2023

.....
Ing. Jitka Kmeťová
predseda ZO OZ

.....
Mgr. Renata Halahijová
riaditeľka školy

Príloha: 1

P l n o m o c e n s t v o

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Gymnáziu, Hradná 23, 033 01 Liptovský Hrádok, IČO: 00160661, na základe uznesenia výboru ZO OZ zo dňa 24. 10. 2022, splnomocňuje týmto Jitku Kmeťovú, predsedu ZO OZ, k podpísaniu Kolektívnej zmluve na rok 2023 v mene našej základnej organizácie.

V Liptovskom Hrádku 24. 10. 2022

za Výbor ZO OZ:

Mgr. Dana Babicová

RNDr. Martina Kakalejčíková Janíková

Plnomocenstvo prijímam.

V Liptovskom Hrádku 24. 10. 2022

Ing. Jitka Kmeťová

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

(1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo sociálneho fondu sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití sociálneho fondu.

(2) V priebehu roka sa môže rozpočet sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

(3) Nevyčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

(4) Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa číslo SK55 8180 0000 0070 0047 9391. Prostriedky vo výške **1,05%** z hrubých miezd sa na tento účet odvádzajú do piatich dní po výplatnom termíne, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

(5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo sociálneho fondu s odborovou organizáciou.

(6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so sociálnym fondom je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa – ekonómka školy.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2023

Predpokladaný príjem sociálneho fondu

počiatočný stav k 1. 1. 2023	2 591,62 €
tvorba SF 1.05% z MF	3 500,00 €
<hr/>	
Príjem spolu:	6 091,62 €

Výdavky zo sociálneho fondu

čerpanie na stravovanie pre zamestnancov	1 200,00 €
príspevok na dopravu do zamestnania a späť	400,00 €
sociálna výpomoc – nenávratná živelné pohromy	166,00 €
sociálna výpomoc – nenávratná (dlhodobá PN)	166,00 €
úmrta	166,00 €
liečebná starostlivosť – špeciálne zdravotné úkony	100,00 €
príspevok na okuliare, zuby	300,00 €
kultúrno-spoločenské akcie	1 040,00 €
jednorazový sociálny príspevok na regeneráciu pracovnej sily	360,00 €
cestovné na vzdelávaciu činnosť	100,00 €
dary pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku	0,00 €
refundácia vstupného na kultúrne a šport. podujatia	420,00 €
príspevok pri príležitosti výročia zamestnania v Gymnáziu	1 250,00 €
rôzne	423,62 €
<hr/>	
Výdavky spolu:	6 091,62 €

.....
Ing. Jitka Kmeťová
predseda ZO OZ

.....
Mgr. Renata Halahijová
riaditeľka školy

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,30 EUR).

(2) V prípade zabezpečenia stravy formou stravných lístkov poskytne zamestnávateľ príspevok vo výške 0,90 EUR na jeden stravný lístok.

Sociálna výpomoc nenávratná

(1) Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

- a) Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka, ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 165,- EUR,
- b) v mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:
 - 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 3 320,- EUR,
 - ak je škoda vyššia ako 3 320,- EUR maximálne vo výške 332,- EUR.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

(2) Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 100,- EUR.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie o nákupe liekov,
- odporúčanie nákupu liekov lekárom.

(3) Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa) diferencovane do výšky 100,- EUR.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec).

(4) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky 100,- EUR, výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky).

Sociálna výpomoc návratná

(1) Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 330,- EUR, minimálna mesačná splátka je 17,- EUR. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi Odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore Odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.

(2) Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazá vrátiť sociálnu návratnú výpomoc v čase plynutia výpovednej doby.

Dary

(1) Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancovi vecný dar v hodnote **70,- EUR** po preukázaní nároku:

- pri dovŕšení 50-teho a 60-teho roku života,
- pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na dôchodok.

Liečebná starostlivosť

(1) Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na:

- jednorazový sociálny príspevok na rehabilitačnú starostlivosť vo výške **20,- EUR** na osobu.

Príspevok na špeciálne zdravotné úkony

(1) Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi poskytne príspevok na špeciálne zdravotné úkony, v ktorom sú zahrnuté aj náklady na zdravotný materiál vo výške 50 % ceny špeciálneho zdravotného úkonu, ale maximálne vo výške 135,00 EUR. Za špeciálny zdravotný úkon sa považuje pre účely týchto zásad chrup, okuliare, operácia očí. V iných závažných prípadoch sa individuálne môže zväžiť každý prípad.

(2) Príspevok na špeciálny zdravotný úkon bude poskytnutý ak zamestnanec predloží nasledovné doklady:

- Potvrdenie príslušnej očnej optiky o úhrade nákladov, prípadne fotokópiu poukazu na okuliare alebo optickú pomôcku, ktorú predpísal očný lekár/ka.
- Potvrdenie zubnej ambulancie o výške nákladov, kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne a náklady, ktoré hradí zamestnanec, dátum, podpis.

(3) Vyplatenie tohto príspevku môže zamestnanec požadovať raz za tri roky.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

(1) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok:

- po 20,- EUR na osobu jedenkrát ročne a po 25,- € jedenkrát ročne na organizovanie spoločenských posedení so zamestnancami a s bývalými zamestnancami,
- po 20,- EUR na osobu jedenkrát ročne na organizovanie divadelných alebo iných kultúrnych predstavení,
- do 15,- EUR na osobu dvakrát ročne na cestovné zamestnancom pri externom vzdelávaní.
- do 20,- € na osobu jedenkrát ročne na vstupné na kultúrne alebo športové podujatie. Príspevok bude poskytnutý po predložení platnej vstupenky za absolvované podujatie formou písomnej žiadosti.

Príspevok na dopravu

(1) Na základe ustanovenia § 7 ods. 1 zákona o sociálnom fonde poskytuje zamestnávateľ príspevok na dopravu verejným dopravným prostriedkom do zamestnania a späť nepedagogickým zamestnancom zaradeným v platovej triede 1 až 2, vo všetkých platových stupňoch. Príspevok sa vypláca zamestnancom dvakrát ročne po 60,- € v termíne určenom na výplatu.

Príspevok pri príležitosti výročia zamestnania v Gymnáziu

(1) Zo sociálneho fondu sa vypláti jednorazový príspevok pri príležitosti výročia zamestnania v Gymnáziu Liptovský Hrádok a to nasledovným spôsobom:

- za 10 odpracovaných rokov: 100,- €
- za 15 odpracovaných rokov: 150,- €
- za 20 odpracovaných rokov: 200,- €
- za 25 odpracovaných rokov: 250,- €
- za 30 odpracovaných rokov: 300,- €
- za 35 odpracovaných rokov: 350,- €

Príspevok bude vyplatený vo výplatnom termíne za mesiac, v ktorom zamestnanec školy alebo školskej jedálne dosiahne jednotlivé výročie.

Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1. 1. 2023, ich účinnosť končí 31. 12. 2023.

.....
Odborová organizácia

.....
Zamestnávateľ