

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

## **na obdobie od 1.1.2023 do 31.12.2025**

Obsah kolektívnej zmluvy

- 1.Všeobecné ustanovenia
- 2.Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi
- 3.Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov
- 4.Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy
- 5.Platové podmienky
- 6.Vzdelávanie zamestnancov
- 7.Sociálna oblasť
- 8.BOZP
- 9.Tvorba a čerpanie SF
- 10.Riešenie sťažností a predchádzanie sporom
- 11.Prechodné a záverečné ustanovenia

## **Kolektívna zmluva**

uzavretá medzi

ZSS Zelený dom skalica,  
Čulenova 3, 909 01 Skalica

zastúpeným Mgr. Beatou Mindášovou, riaditeľkou  
na jednej strane

a

ZO SOZ PZ a SS pri ZSS Zelený dom Skalica  
Čulenova 3, 909 01 Skalica

zastúpeným Annou Poliakovou, predsedníčkou ZO  
na druhej strane

## **1.Všeobecné ustanovenia**

Táto KZ je uzatvorená podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, v súlade so zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákonom 552/2003 Z.z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

Spôsobilosť zmluvných strán uzatvorenie KZ:

a/Odbory majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Z.z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov SOZ PZ a SS, z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.

b/Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z funkcie riaditeľky ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Zmluva je záväzná pre:

a/zmluvné strany a ich prípadných právnych zástupcov

b/všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa

c/ďalších členov odborov/ženy na materskej a rodičovskej dovolenke

## **2.Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi**

Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva Odborovú organizáciu za právneho zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.

a/ pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívne vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi

b/ zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť Odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s primeraným vybavením

c/ zamestnávateľ poskytne bezplatne bežné kancelárske zariadenie. V primeranom rozsahu a na základe možnosti umožní tlačenie a distribúciu písomných materiálov, prípadne aj použitie elektronickej pošty

d/ zamestnávateľ sa bude podľa potreby stretávať s výborom Základnej odborovej organizácie s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán

e/ zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať povereného zástupcu odborov na porady vedenia organizácie

f/ na vykonávanie odborových funkcií, účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách Základnej odborovej organizácie, poradách predsedov Základnej organizácie, zasadnutí Výkonného výboru, účasť na zjazde SOZ PZ a SS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení bude postupovať podľa § 138 ZP

g/ zamestnávateľ poskytne poverenému výboru Základnej organizácie na používanie motorové vozidlo, ak to súvisí so zabezpečením úloh zamestnávateľa po dohode s vedením

h/ zamestnávateľ umožní, aby odbory na pracovisku mohli zverejňovať informácie, výzvy a iné údaje o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné

i/ zamestnávateľ zabezpečuje výber členských poplatkov formou zrážok zo mzdy a tieto najneskôr do 15.dňa výplaty odvedie na účet príslušnej Základnej odborovej organizácie

j/ odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky

k/ odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením povinnosti mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnancov

### **3. Formy súčinnosti zamestnávateľa a odbor na základe právnych predpisov**

Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočnená formami, ktoré sú uvedené v § 229 ZP, ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov a Kolektívnej zmluvy:

a/kolektívnym vyjednávaním podľa zákona č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje najmä procesnú stránku a po obsahovej stránke podľa Zákonníka práce a Zákona o výkone práve vo verejnom záujme.

b/právo na spolurozhodovanie.

Zamestnávateľ spolurozhoduje na základe príslušných ustanovení Zákonníka práce najmä v prípadoch:

- skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času
- zavedenie pružného pracovného času
- začiatok a koniec pracovného času

- podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni
- prácu nadčas
- prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené meškanie do práce

Pri ustanoveniach zákona o výkone vo verejnom záujme:

- vydanie pracovného poriadku
- dohodnutie okruhov pracovných činností, ktoré vykonávajú zamestnanci do plat. taríf k zákonu o odmeňovaní

Podľa § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušným Odborovým orgánom najmä:

- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť
- zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazu a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov

Zamestnávateľ informuje príslušnú odborovú organizáciu podľa § 238 ZP o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

### **Právo na kontrolu**

Je to jednostranné oprávnenie odborov vyplývajúce zo Zákonníka práce a ďalších právnych predpisov najmä v oblasti:

- kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov z KZ podľa § 239 ZP
- kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 149 ZP

#### **4.Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy**

-zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie

-zamestnávateľ spravidla 1 mesiac vopred prerokuje s odbormi pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie alebo opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia

-zamestnancov, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písmeno a) alebo b) ZP, bude zamestnávateľ viesť v evidencii. V prípade, že sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto a títo zamestnanci budú spĺňať stanovené podmienky, bude im ponúknutá možnosť znovu uzavrieť pracovný pomer

-zamestnávateľ je povinný najneskôr 1 mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov písomne informovať odbory o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP

-ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú s prechádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti

Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členského príspevku Odborovej organizácie zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak. Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ o tom informovať odbory a bude dôsledne postupovať podľa ustanovení § 73 ZP

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo z organizačných dôvodov bude zamestnávateľ postupovať s príslušnými ustanoveniami ZP pričom je povinný:

-výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov inak sú neplatné,

-zástupca zamestnancov, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a v dobe 1 roka po jeho skončení, môže dať zamestnávateľ výpoveď alebo s ním okamžite ukončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcu zamestnancov. Tento súhlas sa nevyžaduje pri závažnom porušení pracovnej disciplíny.

## **Hmotné zabezpečenie uvoľnených pracovníkov:**

**Odstupné** v zmysle zákona č. 311/2001 Z.z. a vyššej KZ KOZ :

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné:

- a) 2 násobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky
- b) 3 násobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- c) 4 násobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- d) 5 násobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
- e) 6 násobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.

**Odchodné** v zmysle zákona č. 311/2001 Z.z. a vyššej KZ KOZ :

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške:

- a) 2 násobku funkčného platu, ak požiadá o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

## **Pracovný čas**

Pracovný čas zamestnania je 37 a pol hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas maximálne 36 a pol hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.

## **Dovolenka**

Základná výmera dovolenky na zotavenie je ustanovená v súlade so ZP nasledovne:

- a/ základná výmera dovolenky je päť týždňov /25 pracovných dní/
- b/ u zamestnancov, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕšia 33 rokov veku je dovolenka šesť týždňov /30 pracovných dní/
- c/ zamestnancovi, ktorí nedovŕšili vek 33 rokov a sa trvale stará o dieťa , vzniká nárok o 5 pracovných dní dovolenky viac
- d/ dodatková dovolenka je 5 pracovných dní

## Pracovný poriadok

Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku a zabezpečenie pracovnej disciplíny, na ktorého sa vzťahuje Zákon o výkone práce vo verejnom záujme, vydá respektíve aktualizuje Pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase zástupcu zamestnancov inak je neplatný. Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný a zamestnávateľ musí byť s ním oboznámený.

V prípadoch, kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, zamestnávateľ bude postupovať v súlade s § 5 Zákona o výkone práce vo verejnom záujme.

## 5. Platové podmienky

Odmeňovanie zamestnancov upravuje zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a doplnení niektorých zákonov..

Zamestnancom, ktorí vykonávajú remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce sú zaradený do platovej triedy 1 až 2 určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej platovej triedy, do ktorej ich zaradil bez závislosti od dĺžky započítateľnej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Zamestnávateľ po dohode so zástupcom zamestnancov určil okruh pracovných činností,

- zamestnávateľ vyplatí príplatok za riadenie zamestnancovi s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce podľa § 8 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov
- zamestnávateľ vyplatí osobný príplatok za mimoriadne pracovné výkony. Osobný príplatok nie je nárokovateľnou zložkou.
- Zamestnávateľ poskytne odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov do výšky jeho funkčného platu /§ 20 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
- Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný dôchodok, invalidný dôchodok alebo dôchodok za výsluhu rokov, zamestnávateľ zamestnancovi poskytne odchodné vo výške jedného funkčného platu zamestnanca .



## **6. Vzdelávanie zamestnancov**

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Prehlbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi plat.

Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a seminároch organizovaných odborovými spoločnosťami v zmysle ZP.

Zamestnávateľ bude na svoje náklady rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko zamestnávateľa alebo nový druh práce, alebo na nový spôsob práce, ak je to nevyhnutné, najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri bežných racionalizačných opatreniach.

## **7. Sociálna oblasť**

Stravovanie zamestnancov

a/Zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške 50 % hodnoty jedla, najviac však za každé jedlo vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa osobitného predpisu o Sociálnom fonde.

b/Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi stravovanie po odpracovaní viac ako 4 hodiny formou teplého jedla.

c/zamestnávateľ po vzájomnej dohode so zástupcom zamestnancov môže rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým poskytne stravovanie v súlade s § 152 ods. 5 ZP

## **Rekreačné zájazdy**

Odborová organizácia bude nápomocná zamestnancovi pri zabezpečovaní rodinných a detských rekreácií. V prípade záujmu sa budú organizovať rekreačné zájazdy. Zájazdy sa budú organizovať a financovať podľa možností.

## **Doplňkové dôchodkové poistenie**

a/Zamestnávateľ, v súlade so zákonom č. 123/1996 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnancov v znení neskorších predpisov uzavrie s príslušnou doplnkovou dôchodkovou poisťovňou zamestnávateľskú zmluvu.

b/výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie v zmluvách je 3 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov

c/zamestnávateľ môže zmeniť dohodnutú výšku príspevku na DDP zamestnávateľskej zmluve len po prerokovaní s príslušným zástupcom a po dohode so zamestnancom.

## 8. BOZP

Zamestnávateľ si je vedomý svojich povinností vyplývajúcich z platných predpisov o BOZP v zmysle ZP.

Zamestnávateľ je povinný:

-vykonávať opatrenie so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP. Odstraňovať nebezpečenstvo a ohrozenia pozostatkov nie je možné, plánovať a vykonávať opatrenia na ich odstraňovanie

-uskutočňovať u novoprijatých zamestnancov vstupné inštruktáže o BOZP a školenie PO, oboznámiť ho s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s Pracovným poriadkom, s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa

-vykonávať opätovné školenie BOZP pre všetkých zamestnancov raz za dva roky, školenie PO II.stupňa vykonávať raz za dva roky

-pridelovať zamestnancom OOPP v zmysle platných predpisov a pritom prihliadať na špecifickosť jednotlivých prác, povolání a pracovísk

-v rámci možností organizácie prijať konkrétne opatrenia a zaviesť mechanizáciu, aby nedochádzalo k nadmernému zaťažovaniu žien pri ošetrovaní imobilných klientov a občanov

-zvýšiť starostlivosť o ženy vykonávajúce nočnú prácu, dôsledne postupovať pri preradení tehotných žien

-v spolupráci so zástupcom zamestnancov 1-krát ročne vykonávať pravidelnú previerku BOZP a PO v zariadeniach s následnými opatreniami

-zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov a chorôb z povolania. Ťažké pracovné úrazy, smrteľné a hromadné pracovné úrazy je potrebné nahlásiť ihneď na SOZ PL a SS.

-dodržiavať predpisy na zaistenie BOZP a zásady správania sa na pracovisku

-používať pri práci OOPP a ochranný odev, starať sa o ne a riadne s nimi hospodáriť  
-zúčastňovať sa povinne školenia BOZP

-podrobiť sa lekárskej prehliadke

-nepožívať alkoholické nápoje na pracovisku a nastupovať do práce pod ich vplyvom a vplyvom iných omamných prostriedkov

-podrobiť sa vyšetreniu príslušných orgánov, či nie sú pod vplyvom alkoholu a iných omamných prostriedkov

## **9. Tvorba a čerpanie Sociálneho fondu**

### **Sociálny fond**

a/tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov

b/zamestnávateľ tvorí fond ako úhrn povinného prídeltu vo výške 1 % a ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok

c/sociálny fond bude tvorený a používaný podľa Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu dohodnutých medzi zamestnávateľom a odbormi, ktoré sú dodatkom tejto KZ.

Stav sociálneho fondu k 1.1.2023 : 3 770,86

Použitie sociálneho fondu: Príloha č. 1 Zásady použitia sociálneho fondu

### **Úhrady výdavkov na dopravu do zamestnania a späť**

-zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tomu zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve SR zistenej ŠÚ SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca.

-zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na dopravu vo výške 50 % preukázaných výdavkov na dopravu do zamestnania

## **10. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

Individuálne nároky:

-sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenie záväzkov KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho

-ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnancov, ak tomu nebránia iné vážne dôvody.

- v prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.

### **Kolektívne spory:**

Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia s cieľom vyriešiť spor do 15 dní.

Ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, potom sa pri riešení postupuje podľa zákona č. 2/1991 Z.z. v kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

### **11.Prechodné a záverečné ustanovenia**

1. KZ je záväzná pre obidve strany, ktoré ju uzavreli a jej plnenie je možné vymáhať súdnou cestou. Účinnosť nadobúda dňom 01.01.2023.
2. Návrh KZ bol prerokovaný a schválený na úsekovej odborovej chôdze dňa 25.1.2023. Všetky dodatky a prílohy ku KZ vydané počas jej platnosti bude schvaľovať konferencia ZO.
3. KZ môže byť jednostranne počas svojej platnosti vypovedaná v prípade zániku odborovej organizácie bez nástupcu zániku organizácie jej likvidáciou.
4. Kontrola plnenia tejto KZ budú vykonávať riaditelia organizácií spolu so ZO a to polročne. Kontrola plnenia tejto KZ sa uskutoční 6-krát. Vyhodnotenie KZ bude predložené delegátom konferencie ZO.

V Skalici, dňa

Mgr. Beata Mindášová  
Riaditeľka ZSS Zelený dom Skalica

Anna Poliaková  
Predsedníčka ZO



### **5. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily**

- Zabezpečenie občerstvenia pri slávnostnom stretnutí zamestnancov
- Zabezpečí rekondično-regeneračný pobyt zamestnancov
- Poskytne peňažný príspevok na regeneráciu pracovnej sily /forma poukážky/

### **6. Vecné dary**

- Zamestnávateľ poskytne zamestnancom dar vo forme peňažnej príležitosti MDŽ, MDD, Deň matiek, Deň otcov a vianočný balíček cca 30,- Eur /podľa stavu na účte SF/

### **7. Darcovstvo krvi**

- Pri bezplatnom darcovstve krvi minimálne 1x ročne jednorazová odmena vo výške 100,- Eur