

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2023

uzavretá v súlade s článkom 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 154 z roku 1981 o podpore kolektívneho vyjednávania, ďalej v súlade so zákonom NR SR č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, zákonom č. 311/2001 Z. z. – Zákonníkom práce, zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi v znení ich neskorších predpisov a s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.

ZMLUVNÉ STRANY

GYMNÁZIUM – GIMNÁZIUM

Nám. padlých hrdinov 2

986 15 Fiľakovo

v zast. štatutárnym zástupcom: **Mgr. Jurajom Péterom,**
riaditeľom školy

a

ZO OZ PŠaV na Slovensku: GYMNAZIUM – GIMNAZIUM FIĽAKOVO
IČO: 53368517

Nám. padlých hrdinov 2

986 01 Fiľakovo

v zast. **PhDr. Róbertom Rubintom**
predsedom ZO OZ

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Č l á n o k 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Zamestnávateľ a Odborová organizácia potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. 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 Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka „KZVS“ namiesto označenia Základná organizácia Odborového zväzu PšaV skratka „ZO OZ“.
3. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto Kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov ZO OZ, podľa ktorého Výbor ZO OZ – jej štatutárny orgán, zastupuje navonok a voči tretím osobám predseda ZO OZ.
4. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 24. júna 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ uznáva v zmysle §231 a §232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Č l á n o k 2

Pôsobnosť, platnosť, účinnosť a ciele kolektívnej zmluvy

1. KZ je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Je záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v pracovnom pomere k zamestnávateľovi, a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom. Táto KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov. Na bývalých zamestnancov – dôchodcov sa KZ vzťahuje v rozsahu vymedzenom v konkrétnych článkoch.
2. 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 zmluvnými stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.
3. Účinnosť KZ sa končí dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy na rok 2024, najneskôr 28. februára 2024.
4. Cieľom KZ je zabezpečiť práva, oprávnené záujmy a potreby zamestnancov, zlepšovať ich životné a pracovné podmienky a vytvoriť ďalšie podmienky pre sociálno-ekonomický rozvoj zamestnancov školy Gymnázium – Gimnázium vo Fiľakove. V súlade s týmto cieľom KZ upravuje:

- a) individuálne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, predovšetkým nároky zamestnancov alebo iné poskytované plnenia zamestnancom,
 - b) kolektívne vzťahy medzi subjektmi uvedenými v Článku 1, predovšetkým pracovnoprávne, mzdové, sociálne a ďalšie podmienky,
 - c) práva a povinnosti zmluvných strán, t.j. vzájomné vzťahy medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.
5. KZ má charakter normatívneho právneho aktu a pôsobí ako vnútorný právny predpis. Po jej podpísaní zmluvnými stranami pôsobí ako záväzný právny predpis s pôsobnosťou a v rozsahu ods. 1.
6. Nároky, ktoré vznikli z KZ jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú v súlade s ustanovením § 231 ods. 2 Zákonníka práce tak ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.
7. KZ zahrňuje všetky záväzky, ktoré pre zmluvné strany vyplývajú z KZVS na príslušný kalendárny rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona 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 a z Dohody medzi Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR a Odborovým zväzom pracovníkov školstva a vedy na Slovensku o spolupráci a vzájomných partnerských vzťahoch.

Č l á n o k 3

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej obsah sa môže meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu. Pri novej kolektívnej zmluve na ďalšie obdobie sa zmluvné strany zaväzujú začať o nej rokovať najmenej mesiac pred uplynutím platnosti KZ.

Č l á n o k 4

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu 5 (päť) rokov od skončenia jej účinnosti.

Č l á n o k 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Táto kolektívna zmluva sa vyhotovuje v dvoch origináloch. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto v rovnopise doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia formou zverejnenia textu na webovom sídle, príp. inou dohodnutou formou. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

3. Novoprijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi s touto KZ zamestnávateľ v rámci plnenia povinností podľa § 47 ods. 2 ZP.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo¹ 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 oslovit' zamestnanca bez akéhokoľvek nátlaku.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo² 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

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností

Č l á n o k 6

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru, resp. v prípade rozporu záujmov zmluvných strán, majú právo zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a Čl. 10 Základných zásad ZP.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Č l á n o k 7

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku 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.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využijú sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej MPSVR SR).

¹ § 230b ods. 1 Zákonníka práce

² § 230b ods. 1 Zákonníka práce

3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na MPSVR SR, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Č l á n o k 8

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a nárokov 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 zaväzujú, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne a v súlade s príslušnými právnymi predpismi.

Č l á n o k 9

Podmienky činnosti funkcionárov odborovej organizácie, zabezpečenie činnosti odborovej organizácie a záväzky odborovej organizácie

- Predseda ZO OZ je pravidelne informovaný o závažných otázkach a problémoch, ktoré majú vplyv na zamestnancov školy. V prípade potreby je prizývaný na zasadnutia vedenia školy.
- Činnosť zástupcov zamestnancov pre BOZP, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce.
- Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu:
 - predseda výboru ZO - 5 dní v roku,
 - členovia výboru ZO - 2 dni v roku (v prípade účasti na školení, alebo ak budú zastupovať predsedu na školení).
- Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.
- Štatutári odborovej organizácie:
 - a. sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak,
 - b. nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní,

- c. sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s príslušnými štatutárnymi odborovej organizácie môže skončiť zamestnávateľ len s predchádzajúcim súhlasom Výboru ZO OZ,
- Odborová organizácia spolupracuje so zamestnávateľom vo veciach efektívneho využívania fondu pracovného času a dodržiavania pracovnej disciplíny, vo veciach uplatňovania úsporných opatrení a v iných postupoch, ktoré zlepšujú hospodársky výsledok zamestnávateľa.
- Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
- Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

TRETIA ČASŤ

Pracovnoprávne vzťahy, nároky a práva zamestnancov

Č l á n o k 10

Kolektívne pracovnoprávne vzťahy

1. Zamestnávateľ vopred prerokuje so ZO OZ najmä:
 - a. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien a zamestnancov so zdravotným postihnutím,
 - b. zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c. opatrenia, ktoré sa týkajú viac ako 10 % zamestnancov organizačnej súčasti,
 - d. opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
 - e. organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti,
 - f. opatrenia na predchádzanie vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
2. Na účely uvedené v ods. 1 zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jej stanoviská.
3. Zamestnávateľ poskytne ZO OZ rozbor stavu zamestnanosti a prerokuje s ňou vopred opatrenia, ktoré sa týkajú organizačných alebo racionalizačných zmien, v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľnení zo zamestnania, počet a štruktúru týchto zamestnancov a vezme na vedomie jej stanovisko.

4. Odborová organizácia kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Je oprávnená najmä:
- a. vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,
 - b. vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - c. podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - d. vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - e. navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom, povereným kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby podľa osobitných predpisov uplatnili vhodné opatrenia voči všetkým zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy,
 - f. vyžadovať od zamestnávateľa informácie k tomu, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie zistených nedostatkov.

Č l á n o k 11

Individuálne pracovnoprávne vzťahy a podmienky zamestnávania, odstupné a odchodné

1. Podľa ustanovenia § 48 ods. 4 písm. d) ZP je ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky možné len z dôvodu:
 - a. vykonávania určených pomocných a manipulačných prác na Gymnáziu vo Filákovke v špecifických podmienkach pracoviska (prevádzka ŠJ, upratovacie práce, remeselné, opravárenské a údržbárske práce),
 - b. so zamestnancom, ktorý pracuje v rámci projektu, možno pracovný pomer dohodnúť na určitú dobu najdlhšie do doby skončenia projektu.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v rozpätí najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
3. Zamestnávateľ zastúpený riaditeľom, za účasti odborovej organizácie zastúpenej jej predsedom, prípadne ďalšími poverenými osobami, využijú opatrenia na účely získania pracovných miest pre zamestnancov v produktívnom veku a budú využívať odchody do dôchodku na základe rokovania so zamestnancom a písomným záznamom z tohto rokovania.
4. Zamestnávateľ a ZO OZ deklarujú svoj záujem podporovať uplatnenie začínajúcich pedagógov a mladých pedagógov v odbore.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad rozsah ustanovení §76 ods. 1 a 2 ZP v sume:
 - a. jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b. dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

- c. trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d. štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad rozsah ustanovený v §76a ods.1 ZP v sume:
- a. jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b. dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c. trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d. štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e. päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
7. Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe v súlade s ustanovením § 64 ZP.
8. V rámci ponukovej povinnosti (§ 63 ods. 3 ZP), ak zamestnávateľ dáva výpoveď zamestnancovi, pričom nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh alebo o dôvody uvedené v § 63 ods. 1 písm. e) ZP, zamestnávateľ je povinný ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu, ktorá zodpovedá zdravotnému stavu a dosiahnutému stupňu vzdelania zamestnanca.
9. Zamestnancovi patrí:
- a. pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné nad rozsah ustanovený v §76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
 - b. pri skončení pracovného pomeru a ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok odchodné nad rozsah ustanovený v §76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
10. 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 a je tomuto zamestnancovi vyplatené odstupné, v prípade uzatvorenia nového pracovného pomeru s ním zamestnávateľ dohodne, že je povinný vrátiť alikvotnú časť odstupného.
11. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
12. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP.
13. Vyplácanie ďalších príplatkov, odmien (napr. príplatok za riadenie alebo osobný príplatok) sa bude realizovať na základe kritérií na priznanie príplatkov a odmien, ktoré tvoria prílohu Pracovného poriadku školy.

14. Zamestnávateľ podľa § 47 ods. 4 ZP, bude predkladať odborovej organizácii správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz ročne (stav k 1.9.).
15. Zamestnávateľ bude písomne poskytovať ZO OZ informáciu o nových alebo neobsadených pracovných miestach a o pracovných miestach na určitý čas.
16. Zamestnávateľ ustanoví jedného zástupcu odborovej organizácie za člena komisie pri výberovom konaní na obsadenie pracovných miest.
17. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 136 ods. 1 Zákonníka práce poskytne pracovné voľno bez náhrady mzdy zamestnancom Gymnázia – Gimnázia vo Filakove na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
18. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre zvyšovanie a prehľbovanie kvalifikácie podľa ekonomických možností v záujme zamestnancov aj zamestnávateľa v súlade s § 140 a § 153 Zákonníka práce. Účasť na vzdelávaní, ktoré je v súlade s potrebou zamestnávateľa, je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.

Článok 12

Pracovný čas a dovolenka

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnávateľ rozvrhuje týždenný pracovný čas v zásade na päť pracovných dní v týždni podľa možnosti v rovnomernom rozvrhnutí pracovného času.
2. Pracovný čas pedagogických zamestnancov (začiatok a koniec) je určený aktuálnym rozvrhom hodín a zamestnávateľ ho zverejňuje na webovom sídle školy v programe Edupage.
3. Pracovný čas nepedagogických zamestnancov (začiatok a koniec) zamestnávateľ zverejňuje v pracovnom poriadku aj na verejne dostupnom mieste – na sekretariáte školy.
4. Prestávky v práci (napr. prestávku na jedenie alebo odpočinok atď.) určuje zamestnávateľ v pracovnom poriadku.
5. Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa výmera dovolenky predlžuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 ZP.
6. Dovolenka zamestnanca do 33 rokov veku je päť týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov. Dovolenka zamestnanca do 33 rokov, ktorý sa trvalo stará o dieťa, je šesť týždňov. Dovolenka učiteľov, riaditeľa a zástupcu riaditeľa je deväť týždňov.
7. Po dohode so zamestnávateľom môže zamestnanec čerpať päť dní dovolenky podľa potreby zamestnanca (dovolenka s ktorou disponuje zamestnanec) za kalendárny rok mimo školských prázdnin.
8. V odôvodnených prípadoch môže zamestnanec čerpať aj viac ako päť dní dovolenky počas kalendárneho roka mimo školských prázdnin, ak to umožňujú prevádzkové dôvody.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Závazky, práva a povinnosti zmluvných strán v oblasti odmeňovania

Č l á n o k 13

Platové podmienky

1. Pri zaradovaní zamestnancov do tarifných tried a ich odmeňovaní bude zamestnávateľ postupovať podľa zákona 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, Nariadenia vlády SR č. 338/2019 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, Nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a doplnení v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ poskytne ZO OZ informáciu o ukazovateľoch hospodárenia a čerpania mzdových prostriedkov na Gymnázium – Gimnázium vo Filákov. Jedenkrát ročne bude čerpanie mzdových prostriedkov a návrh rozdelenia mzdových prostriedkov na príslušný kalendárny rok prerokované na spoločnom zasadnutí ZO OZ a vedenia školy.

Č l á n o k 14

Výplata platu

1. Výplata platu sa realizuje jedenkrát mesačne, najneskôr k 15. dňu v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Plat sa poukazuje zamestnancovi na účet, ktorý si osobne určil.

Č l á n o k 15

Ďalšie finančné náležitosti, doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku poskytne zamestnávateľ odmenu do výšky funkčného platu, pričom zohľadní počet nepretržite odpracovaných rokov na Gymnázium vo Filákov takto:
 - a. do 10 rokov zamestnania na škole, do výšky 1/4 funkčného platu,
 - b. nad 10 do 20 rokov zamestnania na škole, do výšky 1/2 funkčného platu,
 - c. nad 20 rokov zamestnania na škole, do výšky funkčného platu,ak v posledných troch mesiacoch neporušil pracovný poriadok alebo pracovnú disciplínu a v posledných troch mesiacoch nebol písomne upozornený na porušenie akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa. Vyplácaná odmena sa zaokrúhľuje na desiatky nadol.
2. Zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí veku 60 rokov, poskytne zamestnávateľ odmenu do výšky 1/4 jeho funkčného platu, pokiaľ má tento zamestnanec na Gymnázium – Gimnázium vo Filákov nepretržite odpracovaných aspoň 10 rokov, ak v posledných troch mesiacoch neporušil pracovný poriadok alebo pracovnú disciplínu a v posledných troch mesiacoch nebol písomne

upozornený na porušenie akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa. Vypĺčaná odmena sa zaokrúhľuje na desiatky nadol.

3. 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.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.
5. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2023 nasledovne:
 - a. Celková suma na doplnkové dôchodkové poistenie je tvorená: sumou 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov predstavujúcou príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v zmluvách uzatvorených počas roka 2023.
 - b. Na doplnkové dôchodkové poistenie v zmluvách uzatvorených do 31.12.2015 dohodnutá výška platenia príspevkov zostáva zachovaná aj v roku 2023.

PIATA ČASŤ

Sociálny fond a starostlivosť o zamestnancov

Č l á n o k 16 ***Tvorba sociálneho fondu***

1. 1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška prídeltu do sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) a písm. b) bod 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde alebo skratka SF“).
2. Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:
 - a. povinného prídeltu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - b. ďalším prídeltom vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - c. ďalších zdrojov fondu (dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu).

Č l á n o k 17 ***Použitie sociálneho fondu***

1. Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona o sociálnom fonde, zákona o dani z príjmov a súvisiace právne predpisy.

2. O použití sociálního fondu spolurozhodují zaměstnavatel a odborová organizace podle Zásad použití sociálního fondu (příloha A této KZ), kterých součástíou jsou podmínky poskytování příspěvků ze sociálního fondu zaměstnancom a způsob preukazovania oprávnených výdavkov zaměstnancom.
3. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu so všetkými dokladmi k 30. 06. a 31.12. príslušného kalendárneho roka.

Č l á n o k 1 8

Ochrana práce a starostlivosť o zamestnancov, stravovanie

1. Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“) je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ďalej je povinný sústavne zaisťovať BOZP a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam. Zamestnávateľ a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany a bezpečnosti zdravia pri práci:
 - a. zamestnávateľ zabezpečí, aby zamestnancom školy boli pridelené ochranné pracovné prostriedky podľa platných právnych predpisov a normatívu k zabezpečovaniu zákona o BOZP a súvisiacich predpisov v podmienkach Gymnázia – Gimnázia vo Filákovke a odborová organizácia využije právo kontroly nad spôsobom ich používania a obhospodarovania,
 - b. zamestnávateľ zabezpečí vhodné pracovné podmienky (svetlo, teplo, hygiena, ap.) tak, aby na pracoviskách zodpovedali Nariadeniu vlády č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisku a zákonu č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - c. zamestnávateľ zabezpečí na pracoviskách, kde nie je možné v prípade mimoriadne teplých alebo chladných dní dodržať prípustné mikroklimatické podmienky v súlade s Vyhláškou MZ SR č. 99/2016 Z. z., o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v znení neskorších predpisov, napr. úpravu pracovného času,
 - d. zamestnávateľ preukázateľne oboznamuje každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a bezpečnými pracovnými postupmi a overuje ich znalosť, s vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami, ich účinkami na zdravie a s ochranou pred nimi,
 - e. zamestnávateľ uskutočňuje v pracovnom čase oboznamovanie, inštruktáž a iné vzdelávanie vrátane praktického tréningu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a protipožiarnej ochrany pre všetkých zamestnancov a zástupcov zamestnancov pre BOZP a požiarnej ochrany. Účasť na vzdelávaní v oblasti BOZP a požiarnej ochrany patrí k základným povinnostiam zamestnanca.
2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom preventívne lekárske prehliadky v zmysle zákona o BOZP a zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

3. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 152a Zákonníka práce poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu pre podporu cestovného ruchu SR, ak zriaďovateľ, alebo iný predpis neurčí inak.
4. Zamestnávateľ zabezpečí svojim zamestnancom stravovanie v jedálni Gymnázia – Gimnázia vo Filákovke a bude naň finančne prispievať zo sociálneho fondu v zmysle Zásad použitia sociálneho fondu sumou vo výške 0,50 € na jeden obed. Zamestnancom na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov o predpísanej diéte, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie podľa možnosti v jedálni, prostredníctvom stravovacích poukázok alebo finančného príspevku.
5. V súlade s § 152 ods. 8 písm. a) ZP zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení aj počas celodenného vnútrofirmerného vzdelávania. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovanie v čase čerpania dovolenky a celodennej prekážky v práci bez príspevkov. Zamestnávateľ neposkytuje zamestnancom stravovanie počas dočasnej práceneschopnosti.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravu zamestnancom, ktorí majú minimálne polovičný úväzok (18,75 hod./týždeň).
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súčinnosti so ZO OZ hľadať možnosti a riešenia ohľadne zabezpečenia pitného režimu zamestnancov počas pracovnej doby.

ŠIESTA ČASŤ

Záver

Č l á n o k 19

Záverečné ustanovenia

1. Kontrolu plnenia kolektívnej zmluvy vykonávajú zmluvné strany priebežne.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali a súhlasia s jej obsahom.
3. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť podpisom zmluvných strán a je záväzná aj pre prípadných právnych nástupcov zmluvných strán.
4. Kolektívna zmluva na rok 2023 platí do účinnosti novej kolektívnej zmluvy. Táto KZ, ako aj jej prípadné zmeny a doplnky sú povinne zverejňované.
5. Táto kolektívna zmluva bude uložená na sekretariáte školy a u predsedu ZO OZ.
6. Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy v čase jej podpísania sú prílohy:
A) Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu
7. Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

Vo Filakove dňa 22.2.2023



PRÍLOHA „A“

ZÁSADY TVORBY A POUŽITIA SOCIÁLNEHO FONDU

Článok 1

Zo sociálneho fondu je možné poskytnúť:

- 1. Príspevok na stravovanie** vo výške 0,50 € na jedno hlavné jedlo a odpracovaný deň v príslušnom mesiaci zamestnancom podľa bližšej špecifikácie čl. 18 ods. 4 tejto KZ.
- 2. Sociálnu výpomoc návratnú** do výšky maximálne 330 €. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi ZO OZ, ktorý ju po prerokovaní vo Výbore ZO OZ s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi. Zamestnanec je povinný vrátiť poskytnutú sociálnu výpomoc návratnú do 12 mesiacov od jej poskytnutia. Ak dôjde k rozviazaniu pracovného pomeru, zamestnanec sa zaviazne vrátiť sociálnu výpomoc návratnú do 3 mesiacov od rozviazania pracovného pomeru. Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci nie je možné.
- 3. Individuálny príspevok na regeneráciu pracovnej sily**, ktorý je možné využiť na:
 - a) individuálne športové a regeneračné aktivity (napr. plaváreň, wellness, kúpalisko, lyžiarsky vlek, posilňovňa, turistika, športy v športových zariadeniach atď.), na kultúrne a športové podujatia. Z prostriedkov sociálneho fondu sa raz ročne poskytne príspevok do výšky 150 € na jedného zamestnanca za kalendárny rok, po predložení dokladov o platbe. V prípade podujatia organizovaného zamestnávateľom, je pri neodôvodnenej neúčasti účastníkov povinný uhradiť skutočné náklady na osobu.
 - b) skupinové exkurzno-vzdelávacie zájazdy a wellness pobyty v tuzemsku i zahraničí, organizované zamestnávateľom. Z prostriedkov sociálneho fondu sa raz ročne poskytne príspevok do výšky 150 € na jedného zamestnanca za kalendárny rok, po predložení dokladov o platbe. V prípade podujatia organizovaného zamestnávateľom, je pri neodôvodnenej neúčasti účastníkov povinný uhradiť skutočné náklady na osobu.
- 4. Príspevok na úhradu výdavkov na dopravu** do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok nepresiahol 690,00 € pri celom pracovnom úväzku.

vzdialenosť	mesačný príspevok
0 – 13 km	7,30 €
14 – 17 km	11,00 €
18 – 20 km	14,30 €
21 – 25 km	17,50 €
26 – 30 km	20,80 €
31 – 35 km	24,10 €
36 – 40 km	27,40 €
41 – 45 km	30,70 €
46 – 50 km	34,00 €

Nárok na tento príspevok si zamestnanec uplatňuje predložením platných cestovných lístkov za jeden pracovný deň (cesta do zamestnania a späť). Príspevok sa vypláca mesačne pozadu s primeraným krátením za neprítomnosť v práci, resp. cestovaním iným spôsobom ako verejnou dopravou.

5. Príspevok na sociálnu výpomoc nenávratnú sa poskytuje pri úmrtí zamestnanca vo výške:

- | | |
|------------------------|----------|
| a) pri 1 dieťati | 150,00 € |
| b) pri 2 deťoch | 250,00 € |
| c) pri 3 a viac deťoch | 300,00 € |

Za dieťa v zmysle tohto ods. 5 sa považuje dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky, ako aj dieťa do veku 26 rokov, ktoré sa pripravuje štúdiom na budúce povolanie, prípadne dieťa, ktoré je trvalo práceneschopné pre telesné alebo mentálne postihnutie.

6. Príspevok na sociálnu výpomoc nenávratnú možno poskytnúť zamestnancovi:

- pri živelnej pohrome alebo inej závažnej – mimoriadnej udalosti najviac do výšky 200,00 €, a to najviac jedenkrát za príslušný kalendárny rok,
- pri súvislej práceneschopnosti dlhšej ako 3 mesiace vo výške 50 €, a to najviac jedenkrát za príslušný kalendárny rok.

7. Príspevok na spoločenské, kultúrne, výchovné podujatia a spoločenské posedenia so zamestnancami, bývalými zamestnancami, alebo s pedagogickými a nepedagogickými zamestnancami iných škôl, školských zariadení a školských jedální, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahov do výšky 50 € na osobu a podujatie, najviac však 100 € na osobu a rok.

8. Príspevok na ocenenie darcov krvi sa poskytuje:

- | | |
|---|----------|
| a) pri každom odbere krvi po predložení potvrdenia o odbere | 30,00 € |
| b) pri získaní bronzovej Janského plakety | 50,00 € |
| c) pri získaní striebornej Janského plakety | 70,00 € |
| d) pri získaní zlatej Janského plakety | 90,00 € |
| e) pri získaní diamantovej Janského plakety | 110,00 € |

9. Príspevok pri narodení dieťaťa sa poskytuje vo výške 200,00 € po predložení k nahliadnutiu rodného listu dieťaťa. V prípade, že obidvaja rodičia sú zamestnaní na Gymnáziu – Gimnázium vo Filákov, príspevok sa vypláti len jednému z nich podľa žiadosti a dohody rodičov a v prípade, že sa rodičia nedohodnú, vypláti sa tomu, ktorý z nich sa o dieťa preukázateľne stará. Príspevok za uvedených podmienok sa vypláti aj na právoplatne osvojené dieťa vo veku do troch rokov.

10. Príspevok na zdravotnú starostlivosť sa poskytne na preventívne vyšetrenia u lekára a odborného lekára predchádzajúce vzniku civilizačných chorôb; na rehabilitácie; na očkovanie proti hepatitíde, sezónnej chrípke a iné očkovania proti ochoreniam epidemiologického rázu; na špecializované zdravotné úkony a pomôcky, ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa. Príspevok sa poskytuje na nákup liekov pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením. Ďalej sa poskytne na korekčnú optickú pomôcku, a inú nevyhnutnú zdravotnú pomôcku (zubná protéza a pod.), pričom sa zamestnancovi tento príspevok vypláti jedenkrát ročne vo výške maximálne 100,00 €, a to po predložení žiadosti a dokladov o platbe.

- 11. Príspevok pri prvom skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do starobného (invalidného) dôchodku, pri zohľadnení počtu nepretržite odpracovaných rokov na Gymnázium – Gimnázium vo Fiľakove takto:**
- a) nad 20 rokov zamestnania na škole 200,00 €,
 - b) do 20 rokov zamestnania na škole 150,00 €,
 - c) do 10 rokov zamestnania na škole 100,00 €.
- 12.** Všetky príspevky poskytnuté zo sociálneho fondu podliehajú odvodovej a daňovej povinnosti podľa platnej legislatívy.
- 13.** Žiadosť o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu sa podáva písomne spolu so všetkými prílohami najneskôr do 30. novembra príslušného kalendárneho roka.
- 14.** O použití financií zo sociálneho fondu, poskytnutí príspevku zo sociálneho fondu a jeho výške rozhodujú zamestnávateľ a odborová organizácia spoločne, na základe písomnej žiadosti zamestnanca. Výška poskytnutého príspevku sa určí s prihliadnutím na výšku prostriedkov v sociálnom fonde.
- 15.** Príspevky uvedené v bodoch 3,7,8,9,10, sa vyplácajú zamestnancovi v priznanej výške súhrnne raz za rok.

Článok 2

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej SF) v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF 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 SF.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú.:7000390004/8180. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1,05% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov za kalendárny mesiac do 15 dní nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
5. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa, L. Mitterová

Článok 3

Rozpočet sociálneho fondu

1. Predpokladaný príjem SF na rok 2023
- a. povinný príděl vo výške 1,05% podľa §3 ods.1a,b³.....3500,00 €
 - b. zostatok SF z predchádzajúcich rokov.....2288,57 €
 - c. splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP.....0,00 €
 - d. splátky návratných sociálnych výpomocí.....0,00 €
 - SPOLU:5788,57 €**
2. Výdavky zo SF na rok 2023:
- a. stravovanie2000,00 €
 - b. regenerácia pracovných síl.....1000,00 €
 - c. príspevok na kultúrne podujatia500,00 €
 - d. príspevok na zdravotnú starostlivosť.....2288,57 €
 - SPOLU:5788,57 €**

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť od 1.3.2023



³ 152/1994 – Zákon o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.