

GAUDEAMUS

zariadenie komunitnej rehabilitácie

Mokrohájska cesta 3, 845 12 Bratislava

SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ PRACOVNÍKOV ZDRAVOTNÍCTVA

A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB

**Základná Odborová Organizácia GAUDEAMUS – zariadenie komunitnej
rehabilitácie, Mokrohájska cesta 3, 845 12 Bratislava**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

od 1. 7. 2025 do 31. 12. 2025

ČASŤ I.

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

Táto kolektívna zmluva (ďalej len KZ) bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov zastúpenými odborovým orgánom (ďalej len zástupcovia zamestnancov) v súlade so zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme a zákonom č. 553/2003 Z. z o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len Zákon o odmeňovaní), Zákonníkom práce č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov, Kolektívnou dohodou vo verejnej službe a platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

- a) Odbory majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. O združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb, z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových orgánov a ich funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.
- b) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2009 a dodatok č. 1 k Zriaďovacej listine zo dňa 16.9.2009, dodatok č. 2 k Zriaďovacej listine zo dňa 1.1.2012, dodatok č. 3 k Zriaďovacej listine zo dňa 1.9.2014, dodatok č. 4 k Zriaďovacej listine zo dňa 1.8.2015, dodatok č. 5 k Zriaďovacej listine zo dňa 25.1.2018, dodatok č. 6 k Zriaďovacej listine zo dňa 1.3.2020 a dodatok č. 7 k Zriaďovacej listine zo dňa 20.12.2023. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 3

Zmluva je záväzná pre:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov;
- b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa;
- c) ďalších členov odborovej organizácie (bývalí zamestnanci, dôchodcovia a ďalší členovia OH).

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 4

Zamestnávateľ uznáva "Základnú odborovú organizáciu pri GAUDEAMUS – zariadenie komunitnej rehabilitácie" (ďalej len ZO) v Bratislave, ako oprávneného predstaviteľa zamestnancov pre kolektívne vyjednávanie (ďalej len zástupcovia zamestnancov).

Vyšším odborovým orgánom podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce a Zákona o kolektívnom vyjednávaní je Slovenský Odborový zväz zamestnancov zdravotníctva a sociálnych služieb, Vajnorská 1, Bratislava. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku. Pre činnosť odborovej organizácie bude vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 5

Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, minimálne raz štvrťročne, stretávať s výborom odborovej organizácie s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

Článok 6

Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať povereného zástupcu Výboru ZO na porady vedenia organizácie vo veciach, v ktorých sa vyžaduje dohoda, alebo predchádzajúci súhlas medzi zamestnávateľom a odborovým orgánom.

Článok 7

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych školeniach, poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom voľno s náhradou funkčného platu. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych činností, pokiaľ tieto činnosti nie je možné vykonávať v mimo pracovnom čase v súlade s § 136 ods. 1, písm. c) ZP. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu funkčného platu, minimálne v

prípadoch zasadnutí výboru príslušnej základnej odborovej organizácie (V-ZO), konferencií príslušnej základnej odborovej organizácie, porád predsedov príslušných základných odborových organizácií organizovaných SOZ pracovníkov zdravotníctva a sociálnej starostlivosti (SOZ PZaSS), zasadnutí Výkonného výboru alebo Revíznej komisie SOZ PZaSS, účasti na Zjazde SOZ PZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie.

Článok 8

Zamestnávateľ poskytne pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť príslušnej odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 9

Zamestnávateľ poskytne poverenému členovi Výboru ZO na používanie služobné motorové vozidlo, ak to súvisí so zabezpečením úloh zamestnávateľa.

Článok 10

Zamestnávateľ umožní, aby odborová organizácia na pracoviskách zamestnávateľa mohla zverejňovať informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti, ktoré pokladá za potrebné.

Článok 11

Na základe písomnej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom bude zamestnávateľ každému členovi SOZ PZaSS zrážať 1% čistého mesačného funkčného platu ako členské príspevky, ktoré do 10 dní poukáže na účet príslušnej odborovej organizácie.

Článok 12

Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú konkrétne uvedené v § 229 ZP a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisoch a KZ:

- A) **Kolektívnym vyjednávaním** podľa zákona č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje najmä procesnú stránku. Po obsahovej stránke je kolektívne vyjednávanie upravené

najmä v ZP, zákone č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákone č. 553/2003 o odmeňovaní Z.z., zákone o sociálnom fonde č. 152/1994 Z.z. a ďalších právnych predpisov.

B) Právom na spolurozhodovanie

Spolurozhodovaním sa rozumie taká forma vzájomných vzťahov medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, keď na vykonanie určitého právneho úkonu, či prijatia opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu alebo dohoda s ním. Prípady spolurozhodovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

Sú to napríklad tieto ustanovenia Zákonníka práce:

- § 84, vydanie pracovného poriadku
- § 86 ods. 1, rovnomerné rozvrhnutie pracovného času;
- § 87 ods. 2, nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času a predĺženie vyrovnávacieho obdobia;
- § 88 ods. 1, pružný pracovný čas;
- § 87a, zavedenie konta pracovného času;
- § 90 ods. 4, začiatok a koniec pracovného času a určenie rozvrhu zmien;
- § 90 ods. 6, rozdelenie tej istej zmeny na dve časti;
- § 90 ods. 10, čas potrebný na očistu po skončení práce;
- § 93 ods. 3, 5 a 5, skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni;
- § 97 ods. 6, 9 a 11, práca nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas;
- § 111 ods. 1 a 2, plán dovolení a určenie hromadného čerpania dovolenky;
- § 137 ods. 1, písm. c), poskytnutie pracovného voľna na výkon funkcie v odborovom orgáne
- § 142, ods. 4, prekážky v práci na strane zamestnávateľa so 60 % náhrady funkčného platu;
- § 144a ods. 6, neospravedlnené zameškanie práce;
- § 152, ods. 7, stravovanie zamestnancov;

Ustanovenia zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Ďalšie prípady spolurozhodovania sú uvedené v zákone č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a niektorých ďalších právnych predpisoch.

C) Právom na prerokovanie

Ide o okruh opatrení, v ktorých právne predpisy ukladajú povinnosti zamestnávateľovi prerokovať zamýšľané opatrenie alebo právny úkon s príslušným odborovým orgánom. Prerokovanie sa uskutoční pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, s dostatočným predstihom, tak, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko odborového orgánu. Prípady prerokovania je bližšie upravené v § 237 ZP a ďalších právnych predpisov. Prerokovanie pracovných úrazov a stavu BOZP a PO v komisii BOZP pri GAUDEAMUS - ZKR.

- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou;
- zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia;
- otázky mzdovej politiky účasťou predsedu OH na rokovaníach mzdovej komisie;
- opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov;
- všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov;
- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa;
- opatrenia, ktoré sa týkajú zriaďovania, prevádzky, využívania alebo rušenia rekreačných, sociálnych a zdravotných zariadení zamestnávateľa;
- opatrenia, na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

Ďalej sú to napríklad tieto ustanovenia ZP v ktorých je zamestnávateľ povinný právne úkony alebo opatrenia prerokovať s príslušným odborovým orgánom:

- § 29 ods. 2, prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov;
- § 73 ods. 2, 4, hromadné prepúšťanie;
- § 74, účasť príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru so zamestnancom;
- § 88 ods. 1, pružný pracovný čas;

- § 93, ods. 3, nepretržitý odpočinok v týždni;
- § 98 ods. 6, organizácia práce v noci;
- § 133 ods. 3, normovanie práce;
- § 146 ods. 3, informácie potrebné pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce v nadväznosti na §148 ods. 1 ZP;
- § 153 vzdelávanie zamestnancov;
- § 159 ods. 4, podmienky zamestnávania a starostlivosti o zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou;
- § 191 ods. 4, náhrada škody spôsobená zamestnancom
- § 198 ods. 2, zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania;

D) Právom na informovanie

Informovaním sa rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov, alebo podkladov zamestnávateľom odborovej organizácii, ak to vyplýva z právnych predpisov alebo to bolo dohodnuté. Prípady informovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

Ďalšie prípady, v ktorých je zamestnávateľ povinný informovať príslušný odborový orgán sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

Sú to napríklad nasledovné ustanovenia ZP:

- § 29 ods. 1, prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov;
- § 47 ods. 4, lehoty na predkladanie správ o nových dohodnutých pracovnoprávnych pomeroch;
- § 48 ods. 4; voľné pracovné miesta;
- § 73 ods. 2, 4, hromadné prepúšťanie;
- § 98 ods. 7, nočná práca;
- § 239 písm. f), opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly;

E) Právom na kontrolu

Je to jednostranné oprávnenie odborov vyplývajúce zo ZP, alebo ďalších právnych predpisov, najmä v oblasti:

- dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov z KZ podľa § 239 ZP.
- BOZP a PO, § 149 ZP a zákona 367/ 2001 § 8 d.

Článok 13

Zamestnávateľ uvoľní zamestnancov pre výkon volenej funkcie v odboroch, alebo pre prácu v odboroch podľa § 137, ods. 1, písm. c) a e) ZP. Výkon funkcie v odboroch sa považuje za iný úkon vo všeobecnom záujme. Na zástupcov odborov, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom sa vzťahuje ustanovenie § 74 ZP.

Článok 14

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa.

Článok 15

Funkcionári odborovej organizácie nesmú byť zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodnení ani inak postihovaní.

Článok 16

Ak dôjde k prechodu práv a povinností, z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom a to až do skončenia jej účinnosti.

Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov príslušného odborového orgánu zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

ČASŤ III.

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 17

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

Článok 18

Zamestnávateľ najmenej 1 mesiac vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú dotýkať zamestnancov. Zároveň s ním prerokuje návrh na riešenie ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie, alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.

Článok 19

Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach spôsobom dohodnutým s odbormi tak, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach. Najmenej raz štvrťročne predloží príslušnému odborovému orgánu súhrnné informácie o uvoľnených a uvoľňovaných pracovných miestach a o prijatí nových zamestnancov. Zamestnávateľ bude informovať V-ZO a zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.

Článok 20

Zamestnávateľ je povinný zamestnanca pred nástupom do zamestnania oboznámiť s právami, povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP a PO s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku. Ďalšie podrobnosti sú upravené v § 41 ZP.

Článok 21

- 1) Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je 37 a ½ hodín týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hod. a u zamestnanca, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke je 35 hod. týždenne.

- 2) Zamestnávateľ pri zaradovaní do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov.
- 3) Zamestnávateľ vyhovie žiadosti tehotnej zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna, o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu pracovného času, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody zamestnávateľa.
- 4) Zamestnávateľ v zmysle § 91 ZP poskytne zamestnancovi najneskôr po štyroch hodinách prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktoré sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 22

Zamestnávateľ na pracoviskách, kde to dovoľujú prevádzkové možnosti, môže zaviesť pružný pracovný čas. Podrobnosti budú upravené v pracovnom poriadku v súlade s § 88 a 89 ZP.

Článok 23

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom platenú dovolenku v rozsahu príslušných platných predpisov pre jednotlivé kategórie zamestnancov a jeden týždeň nad rozsah ustanovený § 103 ods. 1 až 3 ZP na základe Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roku dovíši 33 rokov veku je 6 týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý nedovíšil do konca kalendárneho roka 33 rokov veku a trvale sa stará o dieťa je 5 týždňov. Dovolenka pedagogických zamestnancov je 9 týždňov.
- 2) Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa Plánu dovolení, určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Zamestnávateľ prihliada na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
- 3) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.
- 4) Štátne sviatky, dni pracovného voľna a dni pracovného pokoja sa do dovolenky nerátajú.
- 5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí študujú s jeho písomným súhlasom pre potreby zamestnávateľa, v nevyhnutnom rozsahu, podľa príslušných predpisov pracovné úľavy.

- 6) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2025 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce dva dni pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 24

V prípadoch, kde sa pracovné miesto, alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, zamestnávateľ bude postupovať v súlade s § 5 ods. 4 Zákona o výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 25

Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku a zabezpečenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ vydá pracovný poriadok so súhlasom zástupcov zamestnancov.

Článok 26

V pracovnom poriadku okrem bližšieho upresnenia ustanovení Zákonníka práce a Zákona o výkone práce vo verejnom záujme podľa osobitných podmienok zamestnávateľa budú dohodnuté aj:

- postihy za porušovanie pracovnej a technologickej disciplíny a dodržiavanie predpisov BOZP a PO
- vymedzenie pojmov "závažné porušenie pracovnej disciplíny";
- vymedzenie okruhu orgánov a zamestnancov zamestnávateľa oprávnených dať zamestnancovi pokyn, aby sa podrobil vyšetreniu, či nie je pod vplyvom alkoholu, alebo iných omamných prostriedkov;
- požadované kvalifikačné požiadavky na vykonávanie niektorých pracovných činností (zameranie alebo odbor vzdelania, absolvovanie odborného kurzu, ktorý súvisí s vykonávaním pracovnej činnosti, alebo ďalšie kvalifikačné požiadavky).

Článok 27

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 odsek 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať svoju doterajšiu

prácu, odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak jeho pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby.

Článok 28

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP (§ 74 a nasledujúce), pričom je povinný:

- 1) výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak sú neplatné. Zástupca odborovej organizácie je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmych pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. V prípade, ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.
- 2) členovi príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončení, môže dať zamestnávateľ výpoveď, alebo okamžite s ním skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu, inak sú neplatné.
- 3) poskytne zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru, vznikom nového pracovného pomeru, alebo prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie na úrade práce.

Článok 29

- 1) Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí vzniku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných 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, ak mu bol priznaný predčasný starobný

dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

- 2) Odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa.
- 3) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

ČASŤ IV.

Platové podmienky

Článok 30

- 1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona číslo 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej zákon o odmeňovaní).
- 2) Zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce alebo zamestnancom s prevahou duševnej práce (okrem pedagogických a odborných zamestnancov) špecifikovaným v pracovnom a platovom poriadku určí zamestnávateľ tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej 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.
- 3) Osobné príplatky sa priznávajú podľa § 10 zákona o odmeňovaní na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov.
 - a) Priznané osobné príplatky budú prehodnocované minimálne raz ročne na základe písomného návrhu a odôvodnenia vedúceho zamestnanca. Každý vedúci zamestnanec je povinný minimálne raz ročne prehodnotiť osobný príplatok svojim podriadeným. Návrh písomne predkladá mzdovej komisii, ktorá sa v tomto vymedzenom období vyjadrí. Vedúci zamestnanec môže prehodnotiť osobný príplatok aj mimo stanoveného termínu;
 - b) Zamestnancom, ktorí zastupujú chýbajúceho zamestnanca a nemajú nárok na príplatok na zastupovanie podľa § 9 zákona o odmeňovaní, môže zamestnávateľ priznať zvýšenie osobného príplatku podľa rozsahu zastupovania. Príslušný vedúci zamestnanec je povinný takéto zvýšenie osobného príplatku zamestnanca prerokovať s riaditeľom a ekonómkou zariadenia;
 - c) Platová kompenzácia za sťažený výkon práce (príplatok za prácu v sťaženom a zdravíu škodlivom pracovnom prostredí) poskytne zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 11 zákona

o odmeňovaní zamestnancom špecifikovaným v pracovnom a platovom poriadku mesačne v rámci rozpätia 5,9 % až 13,6 % z platovej tarify prvej platovej triedy prvého platového stupňa základnej stupnice platových taríf.

- 4) Príplatok za zmenu poskytnie zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 13 zákona o odmeňovaní zamestnancom špecifikovaným v pracovnom a platovom poriadku mesačne v rámci rozpätia 1,3 % až 10 % z platovej tarify prvej platovej triedy prvého platového stupňa základnej stupnice platových taríf.
- 5) Kreditový príplatok poskytnie zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 14 zákona o odmeňovaní zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke činnosti (zdravotná sestra, fyzioterapeut) za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním v rámci rozpätia 3 % až 6 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- 6) Zamestnávateľ môže poskytovať odmenu zamestnancom za podmienok ustanovených v § 20 zákona o odmeňovaní.
 - a) Zamestnávateľ minimálne 1 krát ročne informuje príslušný odborový orgán, o celkovej finančnej čiastke vyplatennej zamestnancom podľa § 20, ods. 1 písm. a), b), c), d) a e) cit. zákona.
 - b) Minimálna výška odmien, ktorú môžu dostať zamestnanci podľa § 20 ods. 1 písm. c) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku, bola dohodnutá tak, že zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa alebo jeho právneho predchodcu trvá viac ako

- 3-5 rokov dostane najviac	80 % jeho funkčného platu
- 5-10 rokov dostane najviac	85 % jeho funkčného platu
- 10-15 rokov dostane najviac	90 % jeho funkčného platu
- 15-20 rokov dostane najviac	95 % jeho funkčného platu
- 20 a viac rokov dostane najviac	100 % jeho funkčného platu
- 7) Platové dekréty schvaľuje riaditeľ GAUDEAMUS - ZKR. Poradným orgánom riaditeľa je mzdová komisia, ktorú tvoria ekonóm zariadenia, ktorý je predsedom, ďalej príslušní vedúci úsekov, personalistka a zástupca ZV- OH predseda. Pre zamestnancov GAUDEAMUS – ZKR sú k nahliadnutiu všetky platné mzdové predpisy a zákony u ekonóma a personalistu zariadenia.

8) V GAUDEAMUS - ZKR sa budú používať tieto mzdové formy:

- tarifný plat
- zvýšenie platovej tarify
- príplatky vo výške a za podmienok stanovených zákonom (príplatok za riadenie, osobný príplatok, príplatok za zastupovanie, príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí, príplatok za zmenu, kreditový príplatok, príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla a príplatok za vedenie služobného motorového vozidla),
- príplatok za prácu v noci, príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu, príplatok za prácu vo sviatok, plat za prácu nadčas, odmena,
- príspevok pri životnom jubileu (50 a 60 rokov, prvý odchod do starobného, predčasného alebo invalidného dôchodku)
- Celkový plánovaný objem mzdových prostriedkov na rok 2025 je vo výške 1 408 392,85 €.

Článok 31

Doplňkové dôchodkové sporenie

- 1) Zamestnávateľ uzatvorí zamestnávateľské zmluvy s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami tak, aby zamestnanci mali možnosť zúčastniť sa na tomto dôchodkovom sporení. Zamestnávateľ umožňuje účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení všetkým zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere a o účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení prejavia záujem (ďalej len „DDS“).
- 2) Zamestnávateľ uzatvára zamestnávateľské zmluvy so všetkými DDS.
- 3) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú účastnícku zmluvu s niektorou DDS maximálny mesačný príspevok vo výške 2 % z objemu zúčtovaného platu zamestnanca, pričom spoluúčasť zamestnanca musí byť minimálne vo výške 75 % z príspevku, ktorý mu poskytne na uvedený účel zamestnávateľ. (t.j. 1,5 % z objemu zúčtovaného platu),
Zamestnancovi bude jeho výška príspevku vykonaná zrážkou zo mzdy.
- 4) Nárok na príspevok zamestnávateľa sa preruší v prípade, že:

- a) zamestnanec v príslušnom kalendárnom mesiaci nemal zúčtovanú žiadnu mzdu z dôvodu práceneschopnosti alebo neplateného voľna.
 - b) zamestnanec nastúpil na materskú, resp. rodičovskú dovolenku .
- 5) Príspevok sa neposkytuje poberateľom predčasného starobného dôchodku a starobného dôchodku. T.j. príspevok sa poskytuje iba do dovŕšenia zákonom stanoveného veku odchodu do starobného dôchodku.
- 6) Novoprijatým zamestnancom sa prvý príspevok zamestnávateľa poskytuje od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom zamestnancovi skončila skúšobná doba.

Článok 32

Náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti vo výške 50 % denného vymeriavacieho základu a od štvrtého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu.

Článok 33

Príspevok na rekreáciu

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

Článok 34

Príspevok na športovú činnosť dieťaťa

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa

najvyššia suma príspevku na športovú činnosť dieťaťa za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcim kratšiemu pracovnému času.

ČASŤ V.

Vzdelávanie zamestnancov

Článok 35

Zamestnávateľ podporuje dlhodobý odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehľbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie.

ČASŤ VI.

Sociálna oblasť

Článok 36

Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/1994 Z.z. vydaný v úplnom znení pod č. 357/2001 Z.z.

1) Zamestnávateľ tvorí fond ako úhrn:

- a) povinného prídelt 1% zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 (súhrn hrubých miezd - platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok).
- b) ďalšieho prídelt vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1.

Podľa § 5, ods. 2 povinný prídelt do fondu je súčasťou vecných neinvestičných výdavkov mimo položky mzdových prostriedkov.

Podľa § 6, ods. 1 prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte fondu zamestnávateľa.

Podľa § 6, ods. 2 na osobitný účet fondu sa prostriedky prevádzajú vo výške jednej dvanástiny do 15 dní po začatí každého mesiaca vo forme preddavku z predpokladanej ročnej výšky základu na určenie povinného prídelt.

Zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

Zúčtovanie prostriedkov predstavujúce povinný prídelt do fondu, vykoná zamestnávateľ do konca druhého mesiaca po uplynutí bežného roku.

Plánovaná tvorba prostriedkov SF v roku 2025:

Prevod z roku 2024	1 230,15 €
Povinný prídela do fondu 1%	14 083,93 €
Prídela do fondu 0,5 %	7 041,97 €

S P O L U	22 356,05 €
-----------	-------------

POUŽITIE FONDU

1) Zamestnávateľ v zmysle §7 Zákona NR SR č.151/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov poskytne zamestnancom v trvalom pracovnom pomere príspevok

a) na dopravu do zamestnania á 3,- € mesačne výplata príspevku dvakrát ročne, vždy do 9. 8. za prvý polrok a do 9. 2. nasledujúceho roka za druhý polrok.

Celková suma: 2 700,- €

b) Sociálna výpomoc - príspevok sa poskytuje na písomnú žiadosť zamestnanca, ktorý sa sám stará aspoň o jedno maloleté dieťa, alebo sa dostal do ťažkej finančnej situácie dôsledku živeľnej pohromy, v dôsledku dlhodobej choroby blízkej osoby alebo úmrtia, príspevok na kyticu zomrelého zamestnanca (bývalého zamestnanca). Výšku príspevku na sociálnu výpomoc schvaľuje vedenie GAUDEAMUS – ZKR a OH.

Celková suma: 500,- €

c) príspevok na regeneráciu zdravia, kultúru pre zamestnancov – príspevok sa poskytuje vo výške maximálne 30,- € na zamestnanca po predložení dokladu o absolvovaní zdravotnej, športovej alebo kultúrnej aktivity. Doklady na preplatenie zamestnanci predložia k 30.6. a 30.11. príslušného roka.

Celková suma: 2 400,- €

d) jubileá po 40,- € - **životné** – 50 rokov veku a každých ďalších 5 rokov veku, **prvý odchod** do starobného, predčasného starobného alebo invalidného dôchodku (ak pokles schopnosti

vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %) pričom podmienkou je odpracovanie aspoň troch rokov v GAUDEAMUS – ZKR, **pracovné:**

- pri odpracovaní	5 rokov v GAUDEAMUS – ZKR	v sume	20,- €
- pri odpracovaní	10 rokov v GAUDEAMUS – ZKR	v sume	30,- €
- pri odpracovaní	15 rokov v GAUDEAMUS – ZKR	v sume	40,- €
- pri odpracovaní	20 rokov v GAUDEAMUS – ZKR	v sume	50,- €
- pri odpracovaní	25 rokov v GAUDEAMUS – ZKR	v sume	70,- €
- pri odpracovaní	30 rokov v GAUDEAMUS – ZKR	v sume	80,- €
- pri odpracovaní	35 rokov v GAUDEAMUS – ZKR	v sume	90,- €
- pri odpracovaní	40 rokov v GAUDEAMUS – ZKR	v sume	100,- €
- pri odpracovaní	45 rokov v GAUDEAMUS – ZKR	v sume	100,- €

Celková suma: 1 400,- €

e) kvety jubilantom vo výške 15,- € 450,- €

f) pohostenie pri príležitosti Dňa matiek a žien a na vianočné pohostenie

Celková suma: 2 500,- €

g) finančný alebo vecný dar pre zamestnancov k Vianociam a dňu matiek

Celková suma: 3 200,- €

h) na cestovné výdavky pre zamestnancov, ktorí cestujú do zamestnania pravidelnou železničnou alebo autobusovou dopravou s výnimkou MHD, preukázané cestovné výdavky sú najmenej 6,64 € mesačne

Celková suma: 7 041,97 €

i) na jeden stravný lístok pre zamestnanca sa pripláca 0,20 €

Celková suma: 1 900,- €

S P O L U 22 091,97 €

ZOSTATOK 264,08 €

Článok 37

- 1) Sociálnu starostlivosť o zamestnancov zabezpečuje zamestnávateľ v spolupráci so zástupcami zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ umožní zamestnancom stravovanie v zmysle platných predpisov a to aj počas víkendov ak zamestnanec pracuje so súhlasom nadriadeného ako nadčas má právo na stravný lístok.
- 3) Zamestnávateľ v zmysle § 152 ods. 3 ZP poskytuje na stravovanie príspevok vo výške 55 % hodnoty jedla pre zamestnancov GAUDEAMUS - ZKR.
- 4) V čase, keď je kuchyňa z akýchkoľvek dôvodov mimo prevádzky, GAUDEAMUS – ZKR zabezpečí zamestnancom náhradné stravovanie formou dobitia stravnej karty vo výške 5,85 € /deň. Náhradné stravovanie sa týka i zamestnancov pracujúcich v nočných zmenách. (Interný predpis o zabezpečení stravovania zamestnancov zo dňa 1.10.2023).
- 5) ZO prispieva pre deti zamestnancov členom ZO do 15 rokov pri príležitosti MDD na dar v hodnote 10,- € podľa rozhodnutia členskej schôdze.
- 6) Zamestnávateľ poskytne priestory pre zamestnancov na zvyšovanie kvalifikácie (semináre a odborné školenia).
- 7) Finančná výpomoc pri úmrtí zamestnanca, člena ZO vo výške 100,- € je z prostriedkov ZO a kvety v hodnote 20,-€
- 8) Finančnú výpomoc v hodnote 20,-€ aj pri úmrtí osoby blízkej zamestnancovi.
- 9) Pre dôchodcov, ktorí sú členmi ZO, odborové hnutie poskytne:
 - a) usporiada posedenie pri príležitosti Dňa matiek s pohostením a darček, spolu v hodnote 5,- € z prostriedkov ZO.
- 10) Príspevok pri narodení dieťaťa zamestnanca, člena ZO je z prostriedkov ZO vo výške 100,-€.
- 11) Zamestnancom členom ZO pri príležitosti životného alebo pracovného jubilea ZO poskytne finančnú čiastku 33,-€ a to:
 - a) pri 50 ročnom jubileu a každých ďalších 5 rokov
 - b) pri prvom odchode do dôchodku starobného, predčasného alebo invalidného
 - c) za 20 rokov trvania pracovného pomeru od prvého vstupu do zamestnania a každých ďalších 5 rokov.

- 12) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na organizované zájazdy a rekreácie motorové vozidlo GAUDEAMUS – ZKR za poplatok, ktorý je stanovený podľa "Dopravno-prevádzkového poriadku GAUDEAMUS – ZKR.
- 13) Právnymi normami stanovené periodické lekárske preventívne prehliadky, uhrádza zamestnávateľ v zmysle § 20 ods. 2 zákona NR SR č. 98/1995 Z.z. v znení neskorších predpisov. Evidenciu o tom vedie personálne oddelenie.
- 14) Cestovné náhrady na MHD v zmysle § 19 zákona č. 119/92 Zb. môžu byť uhrádzané po predložení kupónu MHD pre zamestnancov GAUDEAMUS - ZKR vo výške 100 % ceny kupónu.
- 15) OH poskytne zamestnancom, členom ZO pri dlhodobej PN, trvajúcej viac, ako jeden mesiac dar v hodnote 10,- €.

ČASŤ VII.

Bezpečnosť a ochrana pri práci

Článok 38

Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov ako zástupcom zamestnancov v súlade § 149 ZP a zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP), zákonom č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov s tým, že opatrenia na zabezpečenie a odstránenie zistených nedostatkov v dohodnutom termíne budú realizované v plnom rozsahu. Pri registrovanom pracovnom úraze sa bude postupovať v zmysle vyhlášky Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny SR č. 500/2006 Z.z.. V oblasti ochrany nefajčiarov v našom zariadení budeme postupovať v zmysle zákona č. 377/2004 Z.z..

Článok 39

Zamestnávateľ umožní minimálne dvakrát ročne zástupcovi ZO t.j. inšpektorovi BOZP pri ZO účasť na školení, prípadne poradách organizovaných Výkonným výborom SOZ PZaSS, v súlade so ZP a zákonom č. 124/2006 Z.z. s tým, že cestovné a refundáciu platu uhradí vysielajúca organizácia.

Článok 40

Pri odškodňovaní pracovných úrazov a chorôb z povolania podľa § 198 ods. 1 ZP bude zamestnávateľ postupovať podľa zákona č. 461/2003 Z.z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších

predpisov a zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a doplnenie niektorých zákonov.

ČASŤ VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 41

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

Článok 42

1) Individuálne nároky

- a) sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnení záväzkov z KZ sa rieši na úrovni príslušného vedúceho zamestnanca (priamo nadriadeného);
- b) ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní odo dňa ich predloženia vedúcemu zamestnancovi, bude sa ním zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa;
- c) po neúspešnom riešení sporu na úrovni zamestnávateľa, môže zamestnanec uplatniť svoje nároky na súde.

2) Kolektívne spory

- a) ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota.
- b) v prípade ak je zmierovacie konanie pred komisiou neúspešné v primeranom čase, potom sa bude spor riešiť prostredníctvom sprostredkovateľa, resp. rozhodcu podľa ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

ČASŤ IX.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 43

Kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Druhá zmluvná strana povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní odo dňa doručenia návrhu, ak sa nedohodnú inak.

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise obidvoch zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Doplnok KZ č....“ a číslujú sa v poradí v akom budú uzatvorené.

Článok 44

Záväzky z tejto zmluvy prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ je povinný odovzdať týmto právnym nástupcom túto zmluvu a KZ, ktorá sa ich dotýka.

Článok 45

Zmluvné strany sa zaväzujú uschovávať (archivovať) túto KZ minimálne 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 46

Zmluva je platná dňom jej podpísania zmluvnými stranami. Je záväzná pre zmluvné strany a pri ich nástupcov v dobe jej účinnosti.

Článok 47

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť pre všetkých vedúcich zamestnancov a dva rovnopisy doručiť predsedovi ZO do 10 dní od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.
- 3) Novoprijatých zamestnancov zašle zamestnávateľ za predsedom, resp. zástupcom ZO za účelom oboznámenia sa s KZ.
- 4) Za plnenie kolektívnych záväzkov, ktoré sú obsiahnuté v KZ zodpovedá:

- a) vedenie GAUDEAMUS – ZKR - riaditeľ a ním poverení vedúci zamestnanci
 - b) za zamestnancov - predseda ZO a poverení členovia zodpovední za plnenie jednotlivých úloh.
- 5) Nároky, ktoré vyplývajú jednotlivým zamestnancom z KZ sa uplatňujú ako ostatné nároky zamestnancov plynúce z pracovného pomeru.
- 6) Povinnosti a práva zamestnávateľa a odborov zakotvené v ZP a súvisiacich predpisoch a záväzky vyplývajúce z Kolektívnej dohody vo verejnej službe a Slovenským odborovým zväzom zamestnancov zdravotníctva sociálnych služieb a rodiny je súčasťou tejto kolektívnej zmluvy vo všetkých bodoch.

Článok 48

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.07.2025 do 31.12.2025.

Bratislava 30.06.2025

Podpisy zmluvných strán:

predseda ZO OH pri
GAUDEAMUS - ZKR

riaditeľ
GAUDEAMUS - ZKR