

# Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 26. 04. 2021 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy  
na Slovensku  
pri Základnej škole v Snine, Ulica študentská IČO: 42420598  
zastúpenou **Mgr. Ivetou Cenkerovou**  
splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy  
podľa stanov základnej organizácie  
a na základe plnomocenstva zo dňa 18. 12. 2020, (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom v Snine, Ulica študentská 1446/9,  
zastúpenou **Mgr. Ivanom Bandurčinom, riaditeľom školy**  
(ďalej zamestnávateľ)

nasledovne

## Prvá časť Úvodné ustanovenia

### Článok 1

#### Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
- (2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo 18. 12. 2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Ivetu Cenkerovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 18. 12. 2020 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 01. 1998. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

- (4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov Zákonníka práce skratka "ZP", namiesto označenia Zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto Zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov skratka „POZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021 skratka "KZVS".

## Článok 2

### Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov vyplývajúcu z platných právnych predpisov.
- (4) Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov, bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborovej organizácie. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.
- (5) Výbor odborovej organizácie je oprávnený najmä:
- vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
  - vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
  - podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
  - vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
  - navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti pracovnoprávnych vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z KZ,
  - vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na realizáciu návrhov, ktoré podali odborové orgány vykonávajúce túto kontrolu.

- (6) Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.
- (7) Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.

### **Článok 3**

#### **Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy**

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, ochrany práce a starostlivosti o zamestnancov.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.
- (3) KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho vykonávajú prácu na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne, sa nevzťahujú ustanovenia KZ, ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke, alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru, ak ide o zamestnanca, ktorý je zástupcom zamestnancov. (§ 64 ods.1, § 240 ods. 8, 9, 10 ZP)
- (4) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle školy. Účinnosť článkov ktoré sú viazané na KZVS a na rozpočet, t. j. článkov 10, 11, 12, 13, 14 a 26 končí dňom 31. decembra 2021. Účinnosť ostatných článkov nevymenovaných v predchádzajúcej vete skončí 31. decembra 2022.

### **Článok 4**

#### **Zmena kolektívnej zmluvy**

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku všeobecne záväzných platných

predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

## **Článok 5**

### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

## **Článok 6**

### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť v dvoch rovnopisoch, z toho jeden rovnopis doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 5 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
- (3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

## **Druhá časť**

### **Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, riešenie kolektívnych sporov a individuálnych sťažností**

## **Článok 7**

### **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ alebo ak dôjde k nedodržaniu záväzkov z tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru nedodržaním záväzkov z tejto KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.
- (4) Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240, ods. 6 ZP).

## **Článok 8**

### **Riešenie kolektívnych sporov**

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, 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 jej jednotlivých záväzkov.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, 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, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

## **Článok 9**

### **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať antidiskriminačný zákon a právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ktoré musia byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto

nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje nezasahovať do osobného súkromia zamestnanca tým, že vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa, kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu, a tiež jeho listové zásielky doručené na adresu školy ako súkromnej osobe.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa nenarušovať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, bez toho, aby ho na to vopred upozornil.
- (5) Zamestnávateľ je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly osôb, jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia ako aj o dobe jej trvania.
- (6) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa tohto odseku, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.
- (7) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu. (§ 13 ods. 1 - 8 ZP).

## **Článok 10**

### **Zabezpečenie činnosti odborových orgánov**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne:
  - a) počítačové spojenie na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu, možnosti písania a tlače dokumentov na účely činnosti ZO OZ,
  - b) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
  - c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov, školenia organizované odborovou organizáciou k pracovnoprávnym otázkam a problematike BOZP

a na slávnostné podujatia organizované ZO OZ. (§ 240 ods. 3 ZP)

- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby, a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom a funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov. (§ 240 ods. 3 ZP)
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zástupcovia zamestnancov nebudú za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní. (§ 240 ods. 7 ZP)
- (4) Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. (§ 240 ods. 3 ZP)
- (5) Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3 na účel, na ktorý bolo poskytnuté. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov možno dohodnúť podmienky výkonu kontroly podľa prvej vety. (§ 240 ods. 4 ZP)
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods. 1 a 3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania, na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ods. 1 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
  - predseda výboru ZO 4 dni v roku
  - člen výboru ZO 2 dni v roku.
- (7) Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240 ods. 6 ZP).

### **Tretia časť**

#### **Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania**

#### **Článok 11 Platové podmienky**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri odmeňovaní zamestnancov bude postupovať podľa

- zákona č. 224/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon 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,
  - zákona č. 138/2019 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
  - zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme,
  - zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov,
  - Nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme,
  - Vyhlášky Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 1/2020 Z. z., ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitne kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do kategórie a platovej triedy v zmysle zákonov uvedených v bode 1 podľa
- a) dohodnutého druhu práce
  - b) splnenia kvalifikačných predpokladov vzdelania
  - c) kvalifikačných požiadaviek vzdelania
- (3) Zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade:
- a) s charakteristikou platovej triedy,
  - b) s katalógom pracovných činností,
  - c) so zaradením do kariérového stupňa,
  - d) so zaradením do kuriérovej pozície.
- (4) Pedagogickí zamestnanci a vedúci pedagogickí zamestnanci sa do platovej triedy zaraďujú podľa dosiahnutého kariérového stupňa.  
Zamestnancovi patrí:
- a) tarifný plat, ktorý zodpovedá jeho zaradeniu do platovej triedy a podľa dohodnutého druhu práce, vzdelania, dĺžky praxe,
  - b) príplatky vo výške a za podmienok ustanovených zákonom, kolektívnou zmluvou a pracovným poriadkom.
- (5) Zamestnancovi je možné zvýšiť tarifný plat:
- a) o osobný príplatok
  - b) poskytnutím odmeny



## Článok 12 Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť, valorizácia plátov

### Príplatok za výkon špecializovanej činnosti:

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom
  - a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
  - b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%. (Zák. č. 553/2003 § 13b ods. 1))
  
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý okrem pedagogickej činnosti vykonáva špecializovanú činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, príplatok v sume:
  - a) 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca,
  - b) 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov. (Zák. č. 553/2003 § 13b ods. 2)
  
- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. (§ 10 OVZ):
  - a) zamestnávateľ určí výšku osobných príplatkov jednotlivým zamestnancom podľa vlastných kritérií, ktoré budú zverejnené na dostupnom mieste po prerokovaní vo Výbore ZO OZ. Na písomnom návrhu osobných príplatkov bude klauzula: „Návrh prerokovaný vo Výbore ZO OZ“, podpis predsedu a pečiatka ZO OZ,
  - b) zníženie platu a osobný príplatok z dôvodu neplnenia iných úloh, ktoré neboli podmienkou zvýšenia platu o osobný príplatok, nie je možné.
  
- (2) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá alebo podmienky) a v dôsledku nedostatku finančných prostriedkov.
  
- (3) Na účely návrhu pri priznaní osobného príplatku sa určuje limit osobného príplatku nasledovne:
  - Zamestnanec zaradený v platovej triede 1 až 3: 10% - 50%
  - Zamestnanec zaradený v platovej triede 4 až 11: 50% - 100%

(4) Priznanie osobného príplatku je nenárokovateľné.

### **Príplatok za riadenie**

- (1) Vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.
- (2) Vedúcemu pedagogickému zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.

### **Príplatok za zastupovanie**

- (1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
- (2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie počas zastupovania.

### **Príplatok za profesijný rozvoj**

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume:
  - a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
  - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
  - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
  - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu (Vyhláška č. 361/2019 o vzdelávaní v profesijnom rozvoji).
- (2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).

- (3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (4) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- (5) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
- (6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
- (7) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa (Zák. č. 553/2003 § 14e).
- (8) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje od 1. 9. 2019 za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026. (138/2019 Z.z.).

## Odmeny

- (1) Na účely odmien za kvalitné vykonávanie pracovných činností zamestnávateľ vytvorí balík finančných prostriedkov. Tieto finančné prostriedky vyplatí zamestnancom vo výške určenej písomným návrhom príslušného vedúceho zamestnanca v mesiaci jún a december príslušného roka.
- (2) Ak je dôvodom nevyplatenia odmien nedostatok finančných prostriedkov, zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnancov s dôvodmi a trvaním takejto finančnej situácie.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a pri dosiahnutí 60 rokov veku, vo výške jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval nepretržite najmenej 5 rokov. (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ).
- (4) Zamestnávateľ vyplatí oceneným učiteľom pri príležitosti Dňa učiteľov odmenu v závislosti od stavu finančných prostriedkov, výšku ktorej vopred prerokuje s odborovou organizáciou.
- (5) Informácie o čerpaní rozpočtu poskytne zamestnávateľ výboru ZO OZ:

- a) prehľad „Pracovníci a mzdy REKAPITULÁCIA PRE MÚ“ - mesačne
  - b) prehľad „Výkaz o práci v školstve Škol 1 - 04“ – štvrťročne.
- (6) Zamestnávateľ umožní mzdovej komisii vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vnútorného mzdového predpisu a záväzkov KZ, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom (§ 22 ZP).

### **Článok 13**

#### **Plat a náhradné voľno za prácu nadčas**

- (1) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 a § 19a OVZ, nariadenia vlády SR č. 442/2009 Z. z. (553/2003) v znení neskorších predpisov, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov a v zmysle Usmernenia k práci nadčas, vydaného Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR dňa 14. 02. 2011. (Vzorový Pracovný poriadok pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení, č. 2020/8006:1-B2001, Bratislava).
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%; a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%.
- (3) Ak sa zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za prácu nadčas náhradné voľné, za jednu hodinu práce nadčas prináleží zamestnancovi hodina náhradného voľna. Evidencia o náhradnom voľne bude vedená v osobitnom zošite s podpisom zamestnanca.
- (4) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa odseku 2.
- (5) Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 122a odst.1, § 122b odst.1 a §123. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno. (§ 19 ods. 1, 2 OVZ).
- (6) Príplatek za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok patrí zamestnancovi v prípade, že je zúčastnený lyžiarskeho výcviku, školy v prírode alebo školského výletu.
- (7) Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. (KZVS na rok 2021, čl. II bod 6)

## **Článok 14**

### **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie na rok 2021 najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na dôchodkovom sporení.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDP mesačne prispievať a odvádzať do poisťovne zmluvnej poisťovne príspevok vo výške podľa finančných možností najmenej 2,00 % funkčného platu zamestnanca.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDP v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

## **Štvrtá časť**

### **Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti**

## **Článok 15**

### **Záväzky zamestnávateľa**

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

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
  - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§3, §7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov);
  - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zák. č. 552/2003, § 84 ZP),
  - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru členom odborového orgánu
  - a zástupcovi zamestnancov, na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP)
  - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
  - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
  - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
  - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
  - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP)
  - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
  - rozhodnutie, či ide o neospravedlňené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP)
  - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
  - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods.3 ZP),
  - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),

- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlňené zameškanie práce (§ 144 ods. 6 ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§152 ods. 8 písm. c) ZP)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:
  - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
  - b) o dôvodoch prechodu
  - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
  - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za pol roka (§ 47 ods. 4 ZP),
- pracovných miestach, ktoré sa u neho uvoľnili alebo vznikli (§ 48 ods. 8 ZP),
- možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP)
- pri hromadnom prepúšťaní o
  - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
  - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
  - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
  - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
  - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
  - f) výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP),
- o objeme a použití finančných prostriedkov na všetky zložky platov v rámci celej organizácie a záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2017, ako aj o jeho zmenách
- jedenkrát štvrtročne o použití mzdových prostriedkov, poskytovať štatistické výkazy a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní (§ 229 ods. 2 a § 238 ods. 2 ZP)
- opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),

- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom pod následkom neplatnosti upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny
- zavedený systém kontrolných mechanizmov voči zamestnancom, ich rozsah kontroly, spôsob uskutočnenia a dobu trvania (§13 ods. 4 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§144a ods. 6 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky , prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.8 písm. a/ ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods.8 písm. b/ ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c/ ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50 € (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a/ ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b/ ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c/ ZP ),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e/ ZP);

d) umožniť odborovej organizácii

- vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 2 a § 239 ZP),
- kontrolnú činnosť v oblasti BOZP prostredníctvom zväzového inšpektora BOZP OZPŠaV.

## **Článok 16**

### **Závazky odborovej organizácie**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods. 1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie, a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (5) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

## **Piata časť**

### **Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov**

## **Článok 17**

### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 - 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z. z., o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :
  - a) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziká a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods. 1 písm. c) zákona o BOZP),
  - b) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej kvykonania (§ 6 ods.



- 1 písm. k/ zákona o BOZP), vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods. 1 písm. l/ zákona o BOZP),
- c) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
  - d) bezodkladne oznámiť vznik pracovného úrazu, iného úrazu alebo smrti, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 2 zákona o BOZP,
  - e) s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť, (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
  - f) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
  - g) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a/ zákona o BOZP),
  - h) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b/ zákona o BOZP),
  - i) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
  - j) zabezpečiť zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
  - k) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
  - l) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 10 zákona o BOZP), je povinný vydať zákaz fajčenia na pracoviskách, na ktorých pracujú aj nefajčiari, a zabezpečiť dodržiavanie tohto zákazu, ako aj zákazu fajčenia na pracoviskách. (§ 7 zákona č.377/2004 Z. z 87/2009 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP),
  - m) kontrolovať, či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b zákona o BOZP),
  - n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
  - o) zabezpečiť podmienky potrebné na výkon práv a povinností zamestnancov, najmä na ich ochranu pred násilím zo strany detí, žiakov, rodičov a iných osôb (Zák. č. 317/2009 § 5 ods. 1 písm. a),
  - p) zabezpečiť ochranu pred neodborným zasahovaním do výkonu pedagogickej činnosti alebo výkonu odbornej činnosti (Zák. č. 317/2009 § 5 ods. 1 písm. b)
  - q) vykonávať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom každoročne previerku BOZP (spravidla v mesiaci apríl) na všetkých pracoviskách, za aktívnej účasti všetkých zamestnancov. Zamestnávateľ vypracuje súhrnnú správu s uvedením spôsobu odstraňovania nedostatkov. Správu prerokuje s odborovým orgánom, ktorý vypracuje k nej stanovisko (§ 21 ods. 6 a 7 zákona o BOZP)
  - r) znalosť noriem BOZP a ich aplikáciu v praxi považovať za trvalú súčasť kvalifikačných predpokladov.

## **Článok 18**

### **Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
- a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
  - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
  - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
  - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
  - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

## **Článok 19**

### **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca s náhradou mzdy (§ 138 ZP),
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
  - od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 30% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak. č. 462/2003 Z. z.)

- e) uhradiť pedagogickému a odbornému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi školy alebo školského zariadenia, ktorú navštevuje najmenej 50% detí alebo žiakov zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového počtu navštevujúcich detí alebo žiakov k 15. septembru začínajúceho školského roka,
- jedenkrát ročne preukázanú hodnotu vakcíny proti chrípke, najviac vo výške 5% sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca
  - 75% preukázanej hodnoty vakcíny proti hepatitíde typu A a B, najviac v sume životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca (§79 odsek 1 zák. č. 138/2019 Z. z.)
  - zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebazpoznanie a riešenie konfliktov (§79 odsek 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)
- f) zamestnávateľ umožní zamestnancom absolvujúcim počas školského roka kúpeľnú liečbu, čerpať na tento účel:
- minuloročnú dovolenku,
  - náhradné voľno,
  - čas odpracovaný vopred,
  - neplatené voľno,
  - tohtoročnú dovolenku.

## **Článok 20**

### **Rekreačná starostlivosť**

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 podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. (§ 152a ZP)

## **Článok 21**

### **Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom iba za nimi skutočne odpracované pracovné zmeny.

- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 - 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. (40/2009 Z. z.) v znení neskorších predpisov.
- (4) Ak zamestnávateľ nemôže postupovať podľa odseku 2, čl. 21, zabezpečí stravovacie poukážky podľa 152, ods. 2 a 4 Zákonníka práce.
- (5) Ak sa zamestnanec nemôže stravovať (lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára), potom zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie podľa 152 odsek 6.
- (6) Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok alebo stravovacie poukážky na stravovanie podľa odseku 6 aj zamestnancovi pri výkone domácej práce alebo telepráce, ak mu nezabezpečí stravovanie podľa odseku 2 alebo ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domácej práce alebo telepráce.
- (7) Zamestnávateľ umožní vo svojich zariadeniach stravovanie aj iným osobám nasledovne:
  - a) bývalí zamestnanci zamestnávateľa – za plnú sumu ceny stravného lístka,
  - b) žiaci, študenti a zamestnanci škôl a školských zariadení iného zriaďovateľa, počas športových súťaží a iných akcií na školách – za cenu, ktorá sa skladá z platby stravník pre príslušnú vekovú kategóriu a platného normatívu pre zariadenia školského stravovania vydaného MŠ SR,
  - c) iné dospelé osoby, za plnú sumu ceny stravného lístka.
- (8) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojím bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.

## **Článok 22**

### **Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov**

- (1) Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje pre svojich členov odborová organizácia.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a tiež dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov. (§ 155 ZP)

- (4) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa
  - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
  - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca. (§ 82 ods. 1 Zák. č. 138/2019 Z.z.)
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v čase ich účasti na školení organizovanom orgánom odborovej organizácie k pracovnoprávnej problematike alebo problematike BOZP.
- (6) Členovia OZ PŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZ PŠaV vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.

### **Šiesta časť**

#### **Ostatné nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy**

### **Článok 23**

#### **Pracovný čas zamestnancov**

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ v roku 2021 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne;
- U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne:
- a) Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov pozostáva z času, počas ktorého pedagogickí zamestnanci vykonávajú vyučovaciu činnosť a výchovnú činnosť a z času, počas ktorého vykonávajú ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou prácou.
  - b) Prácami súvisiacimi s pedagogickou prácou sa rozumie predovšetkým preukázateľná osobná príprava na ňu, príprava pomôcok, vedenie predpísanej pedagogickej dokumentácie, oprava písomných prác žiakov, dozor nad žiakmi, spolupráca s učiteľmi vyučujúcimi v triede, s rodičmi a ostatnou verejnosťou, starostlivosť o kabinety, dielne, laboratória, školské záhrady a ostatné zariadenia školy slúžiace na výchovno-vzdelávací proces. Ďalej účasť na poradách zvolaných vedúcim zamestnancom, na schôdkach združení rodičov, na kultúrnych a iných akciách školy.
  - c) Pedagogický zamestnanec je povinný byť v škole v čase určenom jeho rozvrhom hodín, rozvrhom jeho výchovnej práce, rozvrhom dozorov, v čase porád a schôdzí zvolaných vedúcimi zamestnancami a Radou rodičov v čase určenom na pracovnú pohotovosť, na prechodné zastupovanie iného pedagogického zamestnanca, v čase

určenom na konzultácie so zákonnými zástupcami žiakov a platným pracovným poriadkom.

(2) Zamestnanec má v roku 2021 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

(3) V čase vedľajších prázdnin, resp. vzniku nepredvídaných situácií, keď je obmedzená prevádzka školy, riaditeľ

- a) pridelí zamestnancom primeranú prácu súvisiacu s plnením neodkladných úloh v nevyhnutných prípadoch i mimo pracoviska,
- b) umožní pedagogickým pracovníkom tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie aj mimo pracoviska v čase jesenných a zimných prázdnin v rozsahu maximálne 5 dní v jednom kalendárnom roku,
- c) u nepedagogických pracovníkov v čase prázdnin ďalšiu činnosť aj mimo pracoviska v rozsahu maximálne 5 dní v jednom kalendárnom roku.

(4) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu (§ 250b ZP):

- zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
- zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.
- Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň.
- Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.
- Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti.
- Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného

stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté.

- (5) Ak sa zamestnankyňa (zamestnanec) vráti do práce (§157 ZP) po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky je zamestnávateľ povinný podľa § 166 ods. 1 ZP zaradiť ich na ich pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné preto, že táto práca sa nevykonáva alebo pracovisko je zrušené, musí ich zamestnávateľ zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. V prípade, že zamestnankyňa požiada o ďalšiu materskú dovolenku, zamestnávateľ s ňou uzavrie písomnú dohodu o termíne ukončenia ďalšej materskej dovolenky. Termín návratu z materskej dovolenky je možné po vzájomnej dohode meniť novou dohodou.
- (6) Pracovný čas zamestnancov je rozvrhnutý v pracovnom poriadku školy.

## **Článok 24**

### **Dovolenka na zotavenie**

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku. (KZVS na rok 2021, čl. II, bod 3)

## **Článok 25**

### **Odstupné a odchodné, dĺžka výpovednej doby**

#### **Odstupné**

- (1) Pri rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 a)b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, poskytne zamestnávateľ zamestnancom odstupné takto:
- a) ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov, bude patriť zamestnancovi odstupné 2-násobok priemerného mesačného zárobku,
  - b) ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov, bude patriť zamestnancovi odstupné 3-násobok priemerného mesačného zárobku,
  - c) ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov, bude patriť zamestnancovi 4-násobok priemerného mesačného zárobku,
  - d) ak pracovný pomer trval 20 rokov a viac, bude patriť zamestnancovi odstupné až vo výške 5-násobku jeho priemerného mesačného zárobku.
- (2) Pri skončení pracovného pomeru formou dohody z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1a) b) c) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa

lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, poskytne zamestnávateľ zamestnancom odstupné takto:

- a) ak pracovný pomer trval menej ako 2 roky, odstupné bude 1-násobok priemerného mesačného zárobku,
- b) ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov, odstupné bude 2-násobok priemerného mesačného zárobku,
- c) ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov, odstupné bude 3-násobok priemerného mesačného zárobku,
- d) ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov, odstupné bude 4-násobok priemerného mesačného zárobku,
- e) ak pracovný pomer trval 20 rokov a viac, bude patriť zamestnancovi odstupné až vo výške 5-násobku priemerného mesačného zárobku.

## Odchodné

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume 2-násobku jeho priemerného mesačného zárobku pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na
  - a) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %,
  - b) predčasný starobný dôchodok alebo
  - c) starobný dôchodok.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa odseku 1, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (3) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa odseku 1, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

## Výpovedná doba

- (1) Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak zákon neustanovuje inak. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej:
  - a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
  - b) tri mesiace, ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov.
- (2) Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky (§ 157 ZP), je zamestnávateľ povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko.



- (3) V prípade návrhu výpovede členom odborových orgánov žiada zamestnávateľská organizácia súhlas podľa § 240 ZP od výboru ZO.
- (4) Týmto nie je dotknuté právo odborového orgánu alebo člena odborového orgánu obrátiť sa v tejto záležitosti na vyšší odborový orgán.

## **Siedma časť Sociálny fond**

### **Článok 26 Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie**

Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších úprav a predpisov. Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,20% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,
- c) zostatkom na účte z roku 2020 (predchádzajúceho roku),
- d) darmi a dotáciami od iných právnických alebo fyzických osôb.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

## **Ôsma časť**

### **Článok 27 Záverečné ustanovenia**

- (1) Táto KZ je vyhotovená v troch rovnopisoch. Jeden rovnopis obdrží zamestnávateľ a dva exempláre obdrží odborová organizácia.
- (2) Kolektívna zmluva je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
- (3) Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať

najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.

(4) Táto kolektívna zmluva bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu odborovej organizácie.

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

V Snine dňa 26. 04. 2021

-----  
Mgr. Iveta Cenkerová  
základná organizácia

-----  
Mgr. Ivan Bandurčín  
štatutárny zástupca zamestnávateľa