

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**na rok 2021**

**uzavretá medzi**

**Zamestnávateľom:**

Spojenou školou, Komenského 25, 902 01 Pezinok  
zastúpený riaditeľkou Mgr. Gabrielou Kováčovou (ďalej len zamestnávateľ)

**a**

**Základnou organizáciou OZ PŠ a V :**

pri Spojenej škole, Komenského 25, 902 01 Pezinok  
zastúpená predsedom Výboru ZO OZ Mgr. Janou Valentovičovou (ďalej len odbory)

## O B S A H

### ČASŤ I. – Článok 1 - 3

Všeobecné ustanovenia

### ČASŤ II. - Článok 4 - 12

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborními

### ČASŤ III. - Článok 13 - 14

Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov

### ČASŤ IV. - Článok 15 - 26

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Prechod práv a povinností

Výpovedná lehota

Skončenie pracovného pomeru

Odstupné, odchodné a životné jubileum

Pracovný čas

Dovolenka

Pracovný poriadok

### ČASŤ V. - Článok 27 - 31

Platové podmienky

### ČASŤ VI. - Článok 32 - 34

Vzdelávanie zamestnancov

### ČASŤ VII. - Článok 35 - 40

Sociálna oblasť

Sociálny fond

Stravovanie zamestnancov

Doplňkové dôchodkové poistenie zamestnancov

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Prekážky v práci

Cestovné náklady

### ČASŤ VIII. - Článok 41 - 48

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Pracovné úrazy

### ČASŤ IX. - Článok 49

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

### ČASŤ X. - Článok 50 - 57

Prechodné a záverečné ustanovenie

## ČASŤ I

### VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

#### Článok 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej len KZ) je uzavretá podľa § 2 ods.3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi v súlade so Zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, Zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len zákon o odmeňovaní) v znení neskorších predpisov, Zákonníkom práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len ZP), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na rok 2021 (ďalej len KZ vyššieho stupňa) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

#### Článok 2

##### Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

1) Odbory majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu školstva a vedy (ďalej len SOZZ Š a V), z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových orgánov a ich funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.

2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 1. 1997. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa, ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

#### Článok 3

Zmluva je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

## ČASŤ II

### VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBORMI

#### Článok 4

1) Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.

2) Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať ich práva, vrátane práva slobodného združovania sa kolektívneho vyjednávanie a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

### **Článok 5**

- 1) Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto KZ.
- 2) Zamestnávateľ podľa svojich možností poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne svoje priestory, nevyhnutné vybavenie a bude uhrádzať náklady spojené s ich údržbou, technickou prevádzkou.

### **Článok 6**

Zamestnávateľ sa zaväzuje stretávať sa s výborom základnej odborovej organizácie (ďalej len Výbor ZO) na jeho požiadanie s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

### **Článok 7**

Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa potreby prizývať predsedu odborov na porady vedenia organizácie.

### **Článok 8**

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborárskych činností, ak ich nie je možné vykonávať mimo pracovného času v súlade s § 240 ZP. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy bez spätnej refundácie, minimálne v prípadoch zasadnutí Výboru ZO, konferencií, alebo členských schôdzí základnej odborovej organizácie, porád predsedov základných odborových organizácií organizovaných SOZZ Š a V, zasadnutí Revíznej komisie SOZZ Š a V, účasti na zjazde, alebo konferencii SOZZ Š a V a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie. Za činnosti súvisiace s plnením úloh organizácie sú považované najmä kolektívne vyjednávanie, prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontroly, dohl'ad nad ochranou práce podľa ustanovení § 229 ods. 4, § 231 ods. 1 ZP.

### **Článok 9**

Zamestnávateľ umožní, aby odbory na pracoviskách zamestnávateľa mohli zverejňovať informácie, výzvy a iné údaje o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné.

### **Článok 10**

- 1) Zamestnávateľ bude pravidelne mesačne zrážať z platu zamestnancov finančnú čiastku vo výške 0,50 % z jeho čistého mesačného zárobku, alebo peňažného plnenia nahradzujúceho plat. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu, ZOOZ najneskôr v deň vyúčtovania. Súhlas zamestnancov so zrážkami z platu v súlade s § 131 ods. 3 ZP zabezpečia odbory.
- 2) Zamestnávateľ na svoje náklady poukáže na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti jeho platu, aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods.5, 8 a § 131 ods. 3 ZP).

### **Článok 11**

- 1) Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

2) Výbor ZOOZ uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

3) Zamestnávateľ bude informovať výbor ZOOZ o dohodnutých nových pracovných pomeroch na gremiálnych poradách prostredníctvom prizvaného zástupcu na porady.

### **Článok 12**

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

## **ČASŤ III FORMY SÚČINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA A ODBOROV NA ZÁKLADE PRÁVNÝCH PREDPISOV**

### **Článok 13**

1) Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ods. 4, 7 ZP, ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov a v KZ.

**Jednotlivé formy súčinnosti sú nasledovné:**

**a) Kolektívne vyjednávanie** podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje najmä procesnú stránku. Po obsahovej stránke je kolektívne vyjednávanie upravené najmä v ZP, Zákone o výkone práce vo verejnom záujme, Zákone o odmeňovaní, zákone o sociálnom fonde a ďalších právnych predpisoch.

**b) Právo na spolurozhodovanie** pre účely tejto KZ a uplatňovania pracovnoprávných vzťahov medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov, sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných právnych vzťahov, keď na vykonanie určitého nového pracovného úkonu, alebo prijatia opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje vecne aj časov súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s ním. Zamestnávateľ s odbormi spolurozhoduje na základe príslušných ustanovení ZP.

**Ustanovenie Zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme:**

- § 12, vydanie pracovného poriadku.

**Ustanovenie zákona o odmeňovaní 553/2003 Z. z.**

- § 7 ods. 5, dohodnutie okruhu pracovných činností, ktoré vykonávajú zamestnanci zaradení do platovej triedy podľa § 5 ods. 4, ktorým sa tarifný plat určí podľa ods. 4.

Ďalšie prípady spolurozhodovania sú uvedené v zákone č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde znení neskorších predpisov (určenie prídeltu do soc. fondu, jeho čerpanie a použitie) a v niektorých ďalších právnych predpisoch i podľa KZ vyššieho stupňa.

**c) Právo na prerokovanie** je bližšie upravené v § 237 ZP. Pre účely tejto KZ a uplatňovania pracovnoprávných vzťahov medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov sa prerokovanie vzťahuje na okruh opatrení, pri ktorých právne predpisy ukladajú zamestnávateľovi povinnosť vopred prerokovať zamýšľané opatrenie alebo právny úkon so zástupcami zamestnancov. Prerokovanie sa má uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľ v predmetnej veci s dostatočným predstihom, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko zástupcov zamestnancov. Niektoré konkrétne

prípady prerokovania sú uvedené v § 237 ZP, ale tiež v ďalších ustanoveniach ZP a v ďalších právnych predpisoch

**d) Právo na informovanie** - informovaním je poskytnutie údajov zamestnávateľom, odborom alebo ďalším zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie. Pre účely tejto KZ sa informovaním rozumie odovzдание písomnej alebo ústnej informácie, materiálov alebo podkladov, ak to vyplýva z právnych predpisov, alebo to bolo dohodnuté. Prípady informovania sú uvedené v ZP a v ďalších právnych predpisoch.

- V súlade s § 238 ods. 2 ZP zamestnávateľ bude informovať zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase príslušný odborový orgán o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti (prostredníctvom zástupcu odborovej organizácie na gremiálnej porade, na členskej schôdzi odborovej organizácie, pracovnej porade zamestnancov).
- Ďalšie prípady, v ktorých je zamestnávateľ povinný informovať príslušný odborový orgán, sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

**e) Právo na kontrolu**

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

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

2) Odbory budú o plánovanej kontrole, o požadovaných podkladoch a informáciách, ako aj o potrebnej súčinnosti zamestnávateľa informovať najmenej tri pracovné dni vopred, vrátane určenia osôb, ktoré ju vykonajú.

3) Odbory prerokujú výsledky kontroly v lehote 5 dní po skončení kontroly. V prípade, že zamestnávateľ neposkytne na prerokovanie výsledkov kontroly súčinnosť, doručením zápisu sa tento považuje za prerokovaný.

#### **Článok 14**

Ak zamestnávateľ požiada príslušný odborový orgán o zaujatie stanoviska podľa článku 13 písmeno b/ až e/, odbory predložia stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 5 dní, ak tomu nebránia iné prekážky, alebo ak osobitný predpis neustanovuje inak.

## **ČASŤ IV ZAMESTNANOSŤ A PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY**

#### **Článok 15**

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

2) Zamestnávateľ spravidla jeden mesiac vopred prerokuje s odbormi pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné optimalizačné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenia.

3) Pracovný pomer na dobu určitú možno viackrát opätovne dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát v zmysle tejto KZ a podľa § 48 ods.2 a 4. písm. d) ZP.

### **Článok 16**

- 1) Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach na web stránke školy a zriaďovateľa školy, aby sa poskytli informácie o týchto pracovných príležitostiach.
- 2) Zamestnancom, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 a 2 ZP bude zamestnávateľ viesť v evidencii uchádzačov o zamestnanie. V prípade, že sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto a zamestnanec bude spĺňať stanovené podmienky, bude mu ponúknutá možnosť znovu sa uchádzať o pracovný pomer.

### **Článok 17**

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

### **Článok 18**

#### **Prechod práv a povinností**

- 1) Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať odbory o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.
- 2) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.
- 3) 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.

### **Článok 19**

#### **Výpovedná lehota**

- 1) Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b), je výpovedná doba v súlade s § 62 ZP.

### **Článok 20**

#### **Skončenie pracovného pomeru**

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami § 62 / ZP / :

- a) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru, alebo prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade práce,
- b) zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru. Ďalší postup je stanovený v § 240 ods. 7 a 8 ZP.

## **Článok 21**

### **Odstupné, odchodné a životné jubileum**

#### **Odstupné**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP nad rozsah ustanovenom v § 76 ods.1 a 2 ZP v sume jeho funkčného platu.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v súlade s § 76 ods. 2 ZP.

#### **Odchodné**

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v §76a ods.1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah §76a ods.2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

#### **Životné jubileum**

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do výšky jeho funkčného platu.

## **Článok 22**

### **Pracovný čas**

1) Pracovný čas zamestnanca je nad rámec ZP a to podľa ustanovenia KZ vyššieho stupňa a podnikovej KZ 37 a ½ hodiny týždenne a v dvojzmennej prevádzke 36 a 1/4 hodiny týždenne.

2) Prestávky na odpočinok a jedenie si čerpajú zamestnanci podľa určenia a rozsahu konca pracovných zmien po dobu 30 minút. Tento rozvrh je zverejnený na prístupnom mieste v triedach a v pracovných zmluvách, v náplni práce zamestnancov. Poskytuje sa v pracovnej zmene pedagogických, odborných a ostatných zamestnancov podľa hodín pre výdaj stravy v školskej jedálni. Prestávka na jedenie a odpočinok sa nezapočítava do pracovnej doby.

3) Prácu nadčas bude zamestnávateľ nariaďovať písomným príkazom v súlade s § 97 ZP. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi plat a príplatok v súlade s § 19 Zákona o odmeňovaní č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov. To neplatí v plnom rozsahu, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na čerpaní náhradného voľna.

4) Celkový denný pracovný čas možno rozdeliť podľa potreby školy alebo školského zariadenia najviac na dve časti podľa § 90 od. 6 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce.

## **Článok 23**

### **Dovolenka a pracovné voľno**

1) Základná výmera dovolenky nepedagogických zamestnancov v kalendárnom roku je päť týždňov.



- 2) 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.
- 3) Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov ustanovených v § 103 ods.3) ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 4) Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy školy a na oprávnené záujmy zamestnanca. Termínom čerpania dovoleniek sú hlavné a vedľajšie školské prázdniny.
- 5) Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP, jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
- 6) Zamestnávateľ poskytne nepedagogickým zamestnancom pracovné voľno v čase prázdnin s náhradou platu v rozsahu jedného dňa za tri štvrt'roky, t. j. 3 pracovné dni v roku za účelom vybavovania rôznych súkromných a iných záležitostí na úradoch a pod. Poskytnuté pracovné voľno sa nemôže kumulovať. Ak si ho zamestnanec nevyčerpá v príslušnom období roka a to najmä v čase prázdnin, nárok na pracovné voľno zaniká.
- 7) Pracovné voľno schvaľuje riaditeľ, na základe vyjadrenia vedúceho zamestnanca, ktorému prislúcha oprávnenie navrhovať schvaľovanie termínu čerpania dovolenky zamestnancom a to tak, aby v dôsledku čerpania tohto voľna nebolo ohrozené plnenie pracovných úloh a prevádzky školy.
- 8) Prekážky v práci v súlade so ZP na strane zamestnanca, ktoré nevyhnutne zasiahli do voliteľného pracovného času sa považujú za ospravedlnenú neprítomnosť v práci, za ktorú zamestnancovi patrí náhrada mzdy. Za jeden deň sa pritom považuje zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

#### **Článok 24** **Pracovný poriadok**

- 1) Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku a zabezpečenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ vydá aktualizáciu pracovného poriadku po predchádzajúcom súhlase odborového orgánu. Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu pracovného poriadku.
- 2) Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

#### **Článok 25**

Na žiadosť zamestnanca, zamestnávateľ na pracovisku, kde to dovoľujú prevádzkové možnosti, po prerokovaní s odbormi, umožní mu pružný pracovný čas.

#### **Článok 26**

Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovných vzťahov, vrátane KZ. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak

postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania. Nikto nesmie byť na pracovisku diskriminovaný, všetci zamestnanci majú právo na rovnaké zaobchádzanie v zmysle antidiskriminačného zákona.

## **ČASŤ V PLATOVÉ PODMIENKY**

### **Článok 27**

1) Odmeňovanie zamestnancov upravuje Zákon č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o odmeňovaní). Pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona o odmeňovaní nie je možné v KZ dohodnúť priaznivejšie platové podmienky, ako ich garantuje tento zákon. Ostatné pracovné podmienky a podmienky zamestnania možno upraviť v rozsahu ustanovenom v zákone o odmeňovaní a v ZP.

2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30.novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 eur, nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

### **Článok 28**

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššom platovom stupni platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

### **Článok 29**

#### **Príplatok za riadenie**

Zamestnávateľ vyplatí príplatok za riadenie vedúcim úsekov podľa organizačnej štruktúry, ktorá je súčasťou organizačného poriadku SŠ a zákona o odmeňovaní 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

### **Článok 30**

#### **Osobný príplatok**

1) Zamestnávateľ bude využívať podľa svojich finančných možností účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 zákona č. 553/2003 Z. z.).

2) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok na základe písomného návrhu vedúceho zamestnanca, ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

### **Článok 31**

Zamestnávateľ ak bude požiadaný sa zaväzuje polročne informovať Výbor ZOOZ pri SŠ o vyplatení mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto KZ.

## **ČASŤ VI**

### **VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV**

#### **Článok 32**

1) Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, alebo jej zvyšovanie v súlade s potrebami zamestnávateľa. Prehlbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, ak spadá do pracovnej zmeny zamestnanca. Za ten čas prislúcha zamestnancovi plat.

2) Zamestnancom študujúcim na vlastné náklady so súhlasom zamestnávateľa umožní zamestnávateľ čerpanie dovolenky podľa ich požiadaviek.

#### **Článok 33**

1) Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a seminároch organizovaných odbornými inštitúciami. Náklady na účastnícky poplatok uhradí zamestnávateľ v plnej výške tým zamestnancom, ktorých vysiela na školenia.

2) Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie vyplývajúcej z potrieb zamestnávateľa, bude poskytované len tým zamestnancom, s ktorými zamestnávateľ uzatvorí dohodu v súlade s § 155 ZP.

3) Pracovné voľno počas zvyšovania kvalifikácie so súhlasom zamestnávateľa bude poskytované v súlade s § 140 ods. 2 a ods. 3 písm. a) ZP.

#### **Článok 34**

### **Organizačné zmeny**

1) V prípade chystaných organizačných zmien zamestnávateľ v spolupráci s odborními bude zabezpečovať ponuku náhradnej práce len v rozsahu kvalifikácie pre ich ďalšie pracovné uplatnenie.

## **ČASŤ VII SOCIÁLNA OBLASŤ**

#### **Článok 35**

### **Sociálny fond**

Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje Zákon č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov. Tvorbu a použitie sociálneho fondu v SŠ v príslušnom roku upravujú Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu, ktoré sú prílohou tejto KZ.

### **Článok 36**

#### **Stravovanie zamestnancov**

- 1) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55 % hodnoty jedla, najviac na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu – Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
- 2) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie vo vlastnej výdajni školskej jedálne.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa ustanovenia § 152 ods. 3 ZP aj príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

### **Článok 37**

#### **Doplňkové dôchodkové poistenie zamestnancov**

- 1) Zamestnávateľ má uzatvorenú s Doplňkovou dôchodkovou spoločnosťou Tatra banky, a.s., Stabilita /ďalej len DDS/ zamestnávateľskú zmluvu s dohodnutou výškou plnenia príspevku.
- 2) Do poistenia budú zahrnutí zamestnanci, ktorí majú uzatvorené individuálne účastnícke zmluvy o doplnkovom dôchodkovom sporení s DDS Tatrabanky, a.s., a Stabilitou a sú v pracovnom pomere na dobu neurčitú, pri určitej dobe je to minimálne rok. Zamestnávateľ začne prispievať zamestnancovi po skúšobnej dobe.
- 3) V roku 2021 je výška poskytnutého príspevku na DDP minimálne 2,5 % mesačne z vyplatenej mzdy zamestnanca.
- 4) Zamestnávateľ môže zmeniť dohodnutú výšku na DDS v zamestnávateľskej zmluve len po prerokovaní s príslušným zástupcom zamestnancov a zástupcom zmluvnej strany zamestnávateľskej zmluvy s DDS Tatrabanky, a.s. a Stabilitou.

### **Článok 38**

#### **Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu za kalendárne dni od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti. Výška príjmu je:

- a) od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu (zákon č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov),
- b) od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu (zákon č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov).

### **Článok 39**

#### **Prekážky v práci**

Pracovné voľno s náhradou platu pri dôležitých osobných prekážkach v práci bude zamestnávateľ poskytovať len v rozsahu § 141 ods. 2 ZP.

### **Článok 40**

#### **Cestovné náklady**

Pri zahraničných pracovných cestách pre vyslaných zamestnancov poskytne zamestnávateľ náhradu výdavkov podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

## **ČASŤ VIII**

### **Článok 41**

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

1) Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný postupovať v zmysle ZP a zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.

2) Zamestnávateľ je povinný:

a) vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie ochrany a bezpečnosti zdravia pri práci /ďalej len BOZP/. Odstraňovať nebezpečenstvá a ohrozenia tam, kde to podľa dosiahnutých vedeckých a technických poznatkov nie je možné, vypracovať písomný dokument o vyhodnotení týchto neodstrániteľných nebezpečenstiev a neodstrániteľných ohrození, plánovať a vykonávať opatrenia na ich odstránenie,

b) zamestnávateľ vymenuje jedného zamestnanca za zástupcu zamestnancov pre BOZP podľa ustanovení Zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov,

c) zamestnávateľ je povinný zamestnancom zabezpečiť periodické školenia z oblasti BOZP 1x za dva roky.

### **Článok 42**

Zamestnávateľ je povinný sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP, za tým účelom:

- vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa, u ktorého je ustanovený zástupca zamestnancov, previerku pripravovať a vykonávať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom, so zástupcom zamestnancov,
- kontrolovať plnenie opatrení prijatých v rámci vlastnej kontrolnej činnosti a v zmysle Zákona č. 124/2006 Z. z. BOZP v znení neskorších predpisov.

### **Článok 43**

1) Na zabezpečenie ochrany života alebo zdravia zamestnancov tam, kde nie je možné odstrániť nebezpečenstvá prostriedkami kolektívnej ochrany je zamestnávateľ povinný:

- a) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov /ďalej len OOPP/
- b) na jeho základe bezplatne poskytovať príslušným ohrozeným zamestnancom potrebné a účinné OOPP podľa internej smernice.

2) Zamestnávateľ je povinný:

- a) bezplatne poskytovať pracovný odev a obuv zamestnancom ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo znečisteniu,
- c) poskytovať na vyčlenených miestach čistiace prostriedky.

#### **Článok 44**

1) Zamestnávateľ je povinný zaraďovať zamestnancov na práce so zreteľom na ich zdravotný stav, za tým účelom sa nevyžaduje vykonávať preventívnu zdravotnú starostlivosť u zamestnancov I. a II kategórie v zmysle platných právnych predpisov.

2) Pri nástupe do zamestnania sa požaduje od zamestnancov vstupná zdravotná prehliadka, ktorú nehradí zamestnávateľ.

#### **Článok 45**

Zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať zamestnancov s príslušnými právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, zásadami bezpečnostného správania sa na pracovisku.

#### **Článok 46**

##### **Pracovné úrazy**

1) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia v súvislosti s vykonávanou prácou v zmysle platných predpisov.

2) Ťažké pracovné, smrteľné a hromadné úrazy je potrebné nahlásiť ihneď aj na SOZŠ a V.

3) Náhradu škody spôsobenú pracovnými úrazmi, chorobami z povolania v súvislosti s vykonaním práce bude zamestnávateľ vykonávať v zmysle § 195 ZP, ako aj podľa Zákona č. 461/2003 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov. Bude pri tom dbať predovšetkým o včasné odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania ak neboli zamestnancom porušené pracovné predpisy BOZP a pracovný poriadok organizácie .

#### **Článok 47**

Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Majú právo na bezpečné pracovné podmienky a systém starostlivosti o BOZP. Pri vykonávaní práce sú povinní riadiť platnými internými predpismi organizácie.

#### **Článok 48**

1) Odborová organizácia má právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa upravené v § 149 ZP.

2) Pri výkone kontroly sa zamerajú najmä na:

- stav pracovného prostredia a pracovných podmienok,

- vybavovanie zamestnancov prostriedkami kolektívnej a osobnej ochrany, za tým účelom pravidelne v ročných intervaloch hodnotia podmienky poskytovania OOPP,
- zúčastňujú sa vyšetrovania príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, dbajú a požadujú včasnú náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania a iným poškodením zdravia v súvislosti s výkonom práce,
- požadujú od zamestnávateľa informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie zistených nedostatkov,

## ČASŤ IX

### Článok 49

#### Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

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

#### 1) Individuálne nároky:

- a) Sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho.
- b) Ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní, bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca, zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa, tak aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody.
- c) V prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa má zamestnanec aj zamestnávateľ právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov z KZ (napr. inšpekcia práce), alebo 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, ak sa nedohodne iná lehota.
- b) Ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, potom sa pri riešení sporu postupuje podľa Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

## ČASŤ X.

### PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

#### Článok 50

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie záväzkov z tejto KZ vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za priestupok voči pracovnému poriadku organizácie.

### **Článok 51**

1) Zamestnávateľ aj odbory budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch plnenia sa budú vzájomne informovať. Najmenej raz ročne na úrovni vedenia a zástupcov ZO OZ do 15. septembra sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia KZ, k stanoveniu personálneho, vecného a časového postupu prípravy KZ na ďalšie obdobie.

### **Článok 52**

1) Kolektívnu dohodu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach po vzájomnej dohode.

2) Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

3) Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si požadovanú súčinnosť.

4) Pri zmene KZ sa postupuje ako pri uzatváraní KZ. Bližší postup je upravený v Zákone č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov. Ďalšími právnymi predpismi sú najmä Ústava SR a medzinárodné dokumenty, ktoré SR ratifikovala a stali sa tým súčasťou nášho vnútorného práva.

5) Zmeny a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné, ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako „**Doplnok ku KZ na príslušný kalendárny rok uzatvorenej dňa po podpísaní dodatku**“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

### **Článok 53**

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od zverejnenia v registri zmlúv a podpísania tejto KZ, aby najmenej jeden exemplár tejto zmluvy bol následne k dispozícii na pracovisku zamestnávateľa. To platí obdobne pre odbory v rámci ich pôsobnosti a ich organizačnej štruktúry.

### **Článok 54**

1) Záväzky tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odbory sú povinní odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.

2) Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ v rátane jej dodatkov, prípadne dodatkov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

### **Článok 55**

Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti existujúcej KZ začať rokovanie o uzavretí novej KZ.

### **Článok 56**

Táto KZ je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Je záväzná v dobe jej platnosti a účinnosti. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2021.

### **Článok 57**

1) Táto KZ nadobúda účinnosť po zverejnení v Centrálnom registri zmlúv.



2) Doba platnosti a účinnosti tejto KZ sa predlžuje vždy na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepredloží písomný návrh na uzavretie novej KZ. Táto KZ ostáva platná a účinná až do uzatvorenia novej KZ a nemôže ju jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán.

3) Táto KZ je vytvorená v troch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom vyhotovení KZ. Tretie bude k dispozícii u zamestnávateľa, ak si ho vyžiada zriaďovateľ – Obvodný úrad Bratislava, odbor školstva.

4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, zaväzujú sa ju dodržiavať, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Pezinku dňa 10.03.2021

.....  
Mgr. Gabriela Kováčová  
riaditeľka školy

.....  
Mgr. Jana Valentovičová  
predsedkyňa ZO OZ pri SŠ

## **Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2021**

### **Čl. 1**

#### **Všeobecné ustanovenia**

1. Povinnosti zamestnávateľa v oblasti sociálnej politiky vyplývajú najmä zo Zákonníka práce, zákona č.124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, zákona č.5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, zákona č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, zákona č.650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet sociálny fond v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
4. Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo sociálneho fondu s odborovou organizáciou.
6. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so sociálnym fondom je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. Bučková.

### **Čl. 2**

#### **Rozpočet sociálneho fondu**

1. **Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2021**
  - a/ **povinný prídel vo výške 1%,**
  - b/ **d'alsí prídel vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,**
  - c/ **zostatok sociálneho fondu z predchádzajúcich rokov.**

### **Čl. 3**

#### **Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

##### **1. Príspevok na stravovanie**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) príspevok vo výške 0,35 €. Príspevok sa poskytuje len zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere. Zamestnancovi, ktorí jedlo v rámci zabezpečeného stravovania nepoberá, príspevok neprináleží.

## **2. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť**

Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve (ďalej NH SR) zistenej Štatistickým úradom SR (ďalej ŠÚ SR) za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond.

## **3. Regenerácia pracovnej sily a iná starostlivosť o zamestnancov**

Príspevok na služby, ktoré zamestnanci využijú na regeneráciu pracovnej sily, a to predovšetkým :

- a) na návštevu kultúrneho podujatia resp. kultúrno-vzdelávací zájazd vo výške **2 000,€** na všetkých zamestnancov v roku,
- b) na organizovanie spoločenských posedení zamestnancov školy sumou **35,- €** v roku.
- c) na vyplatenie príspevku na regeneráciu pracovnej sily vo výške **100,-€** splatným vo výplatnom termíne za mesiac marec.

## **4. Sociálna výpomoc nenávratná**

Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu pomoc zamestnancovi pri úmrtí rodinného príslušníka ( manžel, manželka, deti ) do sumy **150,- €**.

## **5. Dary – finančné príspevky**

Zo sociálneho fondu môže zamestnávateľ poskytnúť finančný príspevok :

- a) zamestnancovi pri okrúhlym životnom jubileu 50. a 60. rokov vo výške **50,- €**
- b) zamestnancovi pri prvom odchode do starobného vo výške **100,- €**

**Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom zverejnenia Kolektívnej zmluvy na rok 2021 v Centrálnom registri zmlúv a platí do 31.12.2021, alebo do podpísania novej kolektívnej zmluvy. Nové platné ustanovenia sa zapracujú do sociálneho fondu po dohode zmluvných strán.**

.....  
**zamestnávateľ**

.....  
**odborová organizácia**