

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
pre zamestnancov Štátneho pedagogického ústavu
na rok 2021

Júl 2021

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 26. júla 2021 v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), podľa ustanovenia § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, § 231 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov medzi nasledovnými zmluvnými stranami:

1. **Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Štátnom pedagogickom ústave**, Pluhová 8, 831 03 Bratislava,
v mene ktorej koná: PaedDr. Anita Halászová
predsedníčka Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Štátnom pedagogickom ústave
(ďalej len ako „ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ“)
a
2. **Štátnym pedagogickým ústavom** so sídlom Pluhová 8, 831 03 Bratislava,
IČO: 30 807 506,
v mene ktorého koná: Mgr. Miroslava Hapalová
riaditeľka Štátneho pedagogického ústavu
(ďalej len ako „zamestnávateľ“).

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ má právnu subjektivitu podľa zákona číslo č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa z 28. novembra 2018 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 a zo stanov ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ zaevidovaných na Ministerstve vnútra Slovenskej republiky dňa 14. 02. 2008, je uzatvorené v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú Zriaďovacou listinou Štátneho pedagogického ústavu číslo: 1833/1993-sekr. zo dňa 27. 12. 1993 v znení jej dodatkov. V zmysle čl. 2 ods. 4 Zriaďovacej listiny Štátneho pedagogického ústavu štatutárnym orgánom organizácie je riaditeľ, ktorého vymenúva a odvoláva minister.

4. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto základná organizácia odborového zväzu „ZO OZ“ a namiesto označenia Kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ v zmysle § 230, § 231 a § 232 ZP Základnú organizáciu OZ PŠaV pri ŠPÚ. ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

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 a práva a povinnosti zmluvných strán. Obsahom KZ je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu doma alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka a o mzde za prácu nadčas.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.
4. V prípade, že dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré spôsobia neplatnosť niektorých ustanovení KZ, alebo dôjde k zmene pomerov, za ktorých bola KZ uzavretá, zaväzujú sa zmluvné strany začať rokovanie o zmene príslušných článkov KZ najneskôr do 30 dní od účinnosti zmeny právnych predpisov alebo odo dňa zmeny pomerov.

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 KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne)

ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to 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

1. 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 a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia (na intranete ŠPÚ). Termín a spôsob oboznámenia zamestnancov dohodne predseda ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ so zamestnávateľom. ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ 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 ustanovenia § 47 ods. 2 ZP.
4. Jeden exemplár KZ bude k dispozícii zamestnancom v písomnej podobe na sekretariáte riaditeľa. Okrem toho bude KZ zverejnená na intranete ŠPÚ.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z KZ

Článok 7

Odmeny

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jedného funkčného platu zamestnanca a pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu zamestnanca. V prípade zamestnanca v skúšobnej dobe, bude odmena podľa predchádzajúcej vety zamestnancovi vyplatená až po uplynutí skúšobnej doby.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v druhom polroku 2021 jednorazovú odmenu vo výške 100 eur. Podmienkou je trvanie pracovného pomeru k 30. 11. 2021 najmenej 6 mesiacov a zamestnanec nemôže byť v skúšobnej dobe alebo výpovednej dobe. Príspevok sa vyplatí v mesiaci december 2021.
3. Zamestnancovi sa na ocenenie osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov môže priznať odmena na základe transparentných kritérií, ktoré sú vypracované zvlášť pre výskumných a vývojových zamestnancov a zvlášť pre ostatných zamestnancov (administratíva, ekonomika a hospodárska správa).

Článok 8

Osobný príplatok

1. Zamestnancovi sa na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností priznáva osobný príplatok na základe transparentných kritérií, ktoré sú vypracované zvlášť pre výskumných a vývojových zamestnancov a zvlášť pre ostatných zamestnancov (administratíva, ekonomika a hospodárska správa).
2. Zamestnancovi môže zamestnávateľ zvýšiť, znížiť alebo odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá alebo podmienky).
3. Zvýšenie, zníženie alebo odobratie osobného príplatku oznámi a zdôvodní zamestnávateľ zamestnancovi písomne.

Článok 9

Výplata mzdy, preddavku na mzdu a zrážky zo mzdy

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom mzdu raz mesačne najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poukázať mzdu na účet určený zamestnancom v banke tak, aby mzda mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu. Zamestnancom, ktorí nemajú zriadené účty, zašle zamestnávateľ mzdu poštou alebo im umožní prevziať si mzdu počas otvorenia pokladne na pracovisku.

Článok 10

Výpoveď z organizačných dôvodov

1. V prípade výpovede podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) ZP bude zamestnávateľ pri rozhodovaní o tom, ktorých zamestnancov sa budú organizačné zmeny dotýkať prihliadať na sociálnu situáciu zamestnancov.
2. Pri uplatnení výpovede z organizačných dôvodov je zamestnávateľ povinný ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu podľa § 63 ods. 2 ZP, ale iba v takom prípade, ak má zamestnávateľ voľné iné vhodné pracovné miesto.
3. Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, nesmie počas dvoch mesiacov znovu vytvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Lehota, v priebehu ktorej zamestnávateľ nemôže znovu vytvoriť pracovné miesto, sa počíta od skončenia pracovného pomeru (nie od doručenia výpovede).
4. Zákaz znovu vytvorenia pracovného miesta neplatí, ak bol pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti skončený inou právnou formou ako výpoveďou, napríklad dohodou.
5. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať výpoveď z akéhokoľvek výpovedného dôvodu s odborovou organizáciou, inak je výpoveď neplatná.

Článok 11

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce **nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 Zákonníka práce v sume jeho jedného funkčného platu**:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce **nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 2 Zákonníka práce v sume jeho dvoch funkčných platov**.
 - a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) sedemnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. 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 Zákonníka práce 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 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca**.

Článok 12

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len ako „DDS“) je odo dňa podpisu tejto KZ pre každého zamestnanca v roku 2021 v sume 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS, mesačne platiť a odvádzať do zmluvnej poisťovne príspevok DDS v sume 2 % zo zúčtovaného platu spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec, ktorý je zúčastnený na DDS má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že každú zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje so ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ a dohodne so zamestnancom.

Článok 13

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
2. Okruh pracovných činností, ktorým bude priznaný vyšší platový stupeň nezávisle od dĺžky započítanej praxe vykonávajú zamestnanci, ktorých tarifný plat je určený podľa základnej stupnice platových taríf.

Článok 14

Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle článku II bod 1. KZVS na rok 2021 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ v roku 2021 určuje pružný pracovný čas na 37,5 hodiny týždenne.
2. Zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, má v roku 2021 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
3. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov dohodol na zavedení pružného pracovného času pri uplatnení mesačného pružného pracovného obdobia. Pokiaľ nebude konkrétny zamestnanec dodržiavať pravidlá o dohodnutom základnom pracovnom čase (§ 88 ZP), môže mu zamestnávateľ individuálne stanoviť pevnú pracovnú dobu.
4. Základný pracovný čas je stanovený pre všetkých zamestnancov denne od 9.00 h do 15.00 h. Tento základný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času tvorí u zamestnávateľa denný pracovný čas.
5. Prevádzkový čas v budove ŠPÚ je stanovený v pondelok až štvrtok od 6.30 h do 20.00 h a v piatok od 6.30 h do 18.00 h.
6. Zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou patrí náhradné voľno s náhradou mzdy, na základe individuálneho posúdenia priamym nadriadeným a riaditeľom.
7. V zmysle § 143 ods. 2 ZP bude zamestnancovi pri návšteve lekára (celodennej návšteve,

celodennom ošetrovaní), alebo pri sprevádzaní podľa § 141 ods. 2 písm. c) ZP započítaná na účely posudzovania ako výkon práce doba v rozsahu 7,5 h, ale najviac však na sedem dní v kalendárnom roku.

8. Čas 30 minút určený na obed môžu zamestnanci ŠPÚ využiť vo vymedzenom čase od 11.00 h do 14.00 h a je pre všetkých zamestnancov záväzný.

Článok 15

Dovolenka na zotavenie

1. Zamestnancom sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň, a to nasledovne:
 - a) dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka nedovŕši 33 rokov veku, je päť týždňov, zamestnanca so statusom výskumného a vývojového zamestnanca je deväť týždňov,
 - b) dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je šesť týždňov, zamestnanca so statusom výskumného a vývojového zamestnanca je deväť týždňov.
2. Zamestnancovi, ktorý nemá status výskumného a vývojového zamestnanca a ktorý sa sám trvale stará o dieťa vo veku do 10 rokov (osamelý rodič), môže riaditeľ priznať 5 dní mimoriadnej dovolenky.
3. Zamestnávateľ určí v súlade s ustanovením § 111 ods. 2, ods. 3 ZP po dohode so zástupcami zamestnancov hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov. Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na požiadanie v prvom polroku 2021 pracovné voľno s náhradou platu jeden deň.

Tretia časť

Článok 16

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú podľa potreby aktuálne a racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z ustanovenia § 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ poskytnúť jej
 - a) telefónnu linku za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
 - b) využívanie vnútorného zariadenia zasadacej miestnosti na rokovanie členských schôdzí, kolektívneho vyjednávania, školení, vzdelávania atď.,
 - c) zaplatiť všetky prevádzkové náklady/energie, spojové poplatky a pod. na svoje náklady,

- d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ poskytne predsedovi ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ každý mesiac pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 4 hodín na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
 3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods. 1 a 3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Výboru odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej len ako „Odborový zväz“) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.
 4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť na povinných lekárskych prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborných školeniach a školeniach v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Výborom ZO OZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 17

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a) **Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou** v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 - zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
 - dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 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 času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 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),
 - rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k 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),
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 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),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- 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);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
 - a) o ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - b) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
- dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa v lehote 2 mesiacov od uzatvorenia nového pracovného pomeru (§ 47 ods. 4 ZP). Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch elektronickými prostriedkami prostredníctvom elektronickej pošty,
- c) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP), o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- d) o dôvodoch prechodu,
 - pracovnoprávných,
 - možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - pri hromadnom prepúšťaní o
- e) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- f) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ods. 4 ZP),
 - pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrt'ročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozborý a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),

- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného 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 prehľbovanie 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 (§ 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);
- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods. 6 zákona č. 355/2007 Z. z.)
- určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)
- plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.);

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 (§ 239 ZP).

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na každú členskú schôdzu a konferenciu štatutárneho zástupcu zamestnávateľa alebo ním delegovaného zástupcu za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ a prerokovania sociálneho postavenia zamestnancov.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 19

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP, v súlade s ustanoveniami zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“) a v súlade s ustanoveniami zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov 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 riziko 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 vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k zákona o BOZP);
 - c) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm. l zákona o BOZP);
 - d) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o zákona o BOZP);
 - e) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 5 zákona o BOZP;
 - f) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného

správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP);

- g) odstraňovať nedostatky zistené spoločnou kontrolnou činnosťou zamestnávateľa a ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ (raz ročne) (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP);
- h) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne osobné ochranné pracovné prostriedky (OOPP) (§ 6 ods. 2 písm. b zákona o BOZP);
- i) pri ochrane zdravia pred záťažou teplom (v prípade, ak teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni presiahne 30°C) poskytnúť zamestnancom primerané pracovné podmienky:
 - možnosť vykonávať prácu v klimatizovanej miestnosti alebo
 - skrátiť pracovný čas, počas ktorého zamestnanec vykonáva prácu na pracovisku, na dve tretiny (v rámci jednotlivých dní), pričom zvyšnú tretinu pracovného času zamestnanec vykonáva z domu,
 - zabezpečiť pitný režim,
- j) poskytovať zamestnancom umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b zákona o BOZP), prípadne hygienické rúška, ak to epidemiologická situácia vyžaduje,
- 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 zamestnanca (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP); vydať a uplatňovať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (zákon č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov v znení neskorších predpisov a dodržiavať ustanovenie § 6 ods. 5 zákona o BOZP);
- m) umožniť vykonávanie kontroly plnenia úloh zamestnávateľa v oblasti BOZP (§ 29 zákona o BOZP).

Článok 20

Kontrola odborových orgánov

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať so zamestnávateľom (požiarnym a bezpečnostným technikom) kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia 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 neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa (najmenej raz ročne) pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s OOPP;
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sama

- vyšetrovať;
- c) upozorňovať zamestnávateľa na prípadnú prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov;
 - d) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP;
 - e) odporúčať a požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci so ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ zhodnotiť:
- a) raz do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu;
 - b) raz za rok rozsah a podmienky poskytovania OOPP v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP.

Článok 21

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca počas trvania pracovného času;
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem;
 - c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období prvých troch dní pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od štvrtého po desiaty deň 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 22

Rekreačná starostlivosť

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi príspevok na rekreáciu v zmysle § 152a Zákonníka práce.
- 1.1 O príspevok na rekreáciu musí zamestnanec zamestnávateľa písomne požiadať na tlačive (príloha č. 2), prílohou žiadosti je faktúra za rekreačné služby v SR a doklad o jej zaplatení. Na faktúre musí byť uvedené meno zamestnanca, ktorý žiada o príspevok na rekreáciu. Musí tak urobiť najneskôr do 30 dní od ukončenia rekreácie. Zamestnávateľ s viac ako 49 zamestnancami musí požiadavke zamestnanca o príspevok na rekreáciu vyhovieť, pre zamestnávateľov do 49 zamestnancov je príspevok dobrovoľný.
 - 1.2 Na rekreáciu zamestnanca, ktorý pracuje u zamestnávateľa najmenej 24 mesiacov, prispieva zamestnávateľ zo svojho rozpočtu sumou vo výške 55 % oprávnených výdavkov, maximálne 275,- € (t. j. 55 % z 500 €). V prípade čiastkových úväzkov je maximálne zákonom stanovená čiastka príspevku 500 € krátená pomerom.
 - 1.3 Rekreačný príspevok je rovnako ako príspevok na stravovanie oslobodený od dane.
 - 1.4 Oprávnenými výdavkami pre tieto účely sú:

- a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
 - b) pobytový balík – 2 prenocovania + stravovacie služby alebo iné služby spojené s rekreáciou,
 - c) 2 prenocovania s možnosťou stravovacích služieb (nie je podmienkou),
 - d) detské rekreácie a viacdenné aktivity počas školských prázdnin pre deti zamestnanca navštevujúce základnú školu, 1. až 4. ročník gymnázia s osemročným štúdiom,
 - e) výdavky na rekreáciu rodinných príslušníkov a osôb žijúcich so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ak sa na rekreácii zúčastňujú spolu so zamestnancom.
- 1.5 Zamestnávateľ nesmie zamestnancov, ktorí požiadajú o príspevok na rekreáciu znevýhodňovať oproti zamestnancom, ktorý o príspevok nepožiadajú (napr. krátením odmien, bonusov a pod.).
2. Zamestnávateľ môže zamestnancom poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy maximálne v rozsahu 2 dní v súčte za kalendárny rok za účelom účasti na podujatí (športovom, kultúrnom, poznávacom a pod.) organizovanom zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Článok 23

Mobbing a bossing na pracovisku

1. Zamestnávateľ je povinný predchádzať mobbingu/bossingu na pracovisku. Túto problematiku zastrešuje Etický kódex zamestnanca ŠPÚ, ktorý okrem iného definuje základné pojmy, ako aj postupy pri riešení sťažností smerujúcich k mobbingu/bossingu.
2. Ak sa zamestnanec domnieva, že sa voči nemu spolupracovníci alebo nadriadení správajú v rozpore s dobrými mravmi, alebo že zneužívajú svoje postavenie, má právo podať zamestnávateľovi oficiálnu sťažnosť (podľa ustanovenia § 13 ods. 6 ZP). Zamestnávateľ musí takúto sťažnosť prešetriť, bez zbytočného odkladu na ňu odpovedať a vykonať nápravu. O postupe riešenia sťažnosti oboznámi odborovú organizáciu.

Článok 24

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ods. 7 ZP poskytnúť zamestnancom finančný príspevok na stravovanie alebo stravovacie poukážky, a to podľa výberu, ktorý zamestnanci uskutočnia do 15. 12. aktuálneho kalendárneho roka a novo prijatí zamestnanci do dvoch mesiacov od vzniku pracovného pomeru. Výber je pre zamestnanca i zamestnávateľa záväzný celý ďalší kalendárny rok. Do uskutočnenia výberu poskytne zamestnávateľ všetkým zamestnancom stravovacie poukážky na stravovanie.
2. Finančný príspevok na stravovanie alebo odber stravovacích poukážok je limitovaný na každého zamestnanca v pracovnom pomere v súlade s ustanovením § 152 ods. 8 písm. a) ZP podľa počtu pracovných dní v kalendárnom mesiaci, v ktorých:
 - a) vykonáva prácu viac ako štyri hodiny,

- b) čerpá dovolenku,
 - c) zúčastňuje sa vyšetrenia alebo ošetrovania v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, a to najviac za sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 - d) sprevádza rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie najviac za sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času.
3. Počas pracovnej cesty, ak na nej zamestnanec čerpal diéty, a počas práceneschopnosti nemá zamestnanec nárok na poskytnutie stravného.
4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,50 € na jedno hlavné jedlo.
6. Zamestnancom, ktorí sa rozhodnú pre finančný príspevok na stravovanie, sa tento vypláca v súlade s § 152 ods. 4 a 8 v sume 2,80 € na jedno hlavné jedlo. Výška príspevku na stravovanie zo sociálneho fondu vyplácaná v zmysle § 7 ods. 2 písm. a) zákona č. 152/1994 Z. z. bude tvoriť 0,50 €. Finančný príspevok na stravu i príspevok zo SF na stravu sú oslobodené od dane z príjmu fyzických osôb a nie sú súčasťou funkčného platu zamestnanca.
7. Zamestnancom, ktorí sa rozhodnú pre stravovacie poukážky zabezpečí zamestnávateľ stravovaciu poukážku na jedno hlavné jedlo (pri cene stravného lístka vo výške 5,10 € na zamestnávateľa pripadá 2,80 €, zo sociálneho fondu 0,50 €. Rozdiel medzi hodnotou poukážky a týmito príspevkami činí 1,80 € na jednu poukážku, táto suma sa bude zamestnancom zrážať z platu).

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje
- starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne o jej zvyšovanie,
 - dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ,
 - zamestnávať zamestnancov prácami zodpovedajúcim dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu, pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 140 ods. 3 ZP zvýšené o jeden deň.

Článok 26

Pracovné pomery na dobu určitú

1. Zamestnávateľ je oprávnený so zamestnancom dohodnúť ďalšie predĺženie alebo opätovne dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu vykonávania prác súvisiacich s projektovou činnosťou ŠPÚ.

Článok 27

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

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový príjem do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídélom vo výške 1 %
 - b) ďalším prídélom vo výške 0,1 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - c) z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení – dary, dotácie, príspevky poskytnuté do fondu.
2. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok zo sociálneho fondu na jej činnosť a úhradu nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05 % zo základu ustanoveného v bode 1.
3. Tvorba sociálneho fondu je podrobnejšie upravená v prílohe č. 1, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 29

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Za 1. polrok najneskôr do 15. augusta daného kalendárneho roku a za 2. polrok do 15. februára nasledujúceho kalendárneho roku.
2. KZ nadobúda platnosť dňom podpísania zmluvnými stranami a končí 31. 12. 2021.
3. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.
5. Neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú
 - príloha č. 1: Tvorba sociálneho fondu, výška sociálneho fondu, použitie sociálneho fondu a podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a odborovej organizácii,
 - príloha č. 2: Žiadosť o príspevok na rekreáciu podľa §152a Zákonníka práce.

V Bratislave 26. júla 2021

PaedDr. Anita Halászová
ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ

Mgr. Miroslava Hapalová
zamestnávateľ