

Odborné učilište internátne V. Gaňu v Banskej Bystrici

Základná organizácia odborového zväzu Odborného učilišťa internátneho V. Gaňu

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2022

Banská Bystrica

December 2021

Kolektívna zmluva

Zmluvné strany

Odborné učilište internátne V. Gaňu (ďalej len OUI V. Gaňu), zastúpené
štatutárnym zástupcom

Mgr. Janou Malatovou, riaditeľkou

a

Základná organizácia Odborového zväzu v OUI V. Gaňu (ďalej len ZO OZ), zastúpená
predsedom

Mgr. Rastislavom Slobodom, majstrom Ov

uzavreli túto kolektívnu zmluvu na rok 2022.

Časť I

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti v rámci danom pracovnoprávnymi predpismi a určuje zvýšené a rozšírené pracovnoprávne nároky zamestnancov. Upravuje tiež vzťahy v súlade s inými všeobecne záväznými právnymi predpismi a ustanovuje iné nároky zamestnancov.

Článok 2

Táto zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany. Je tiež záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere k zamestnávateľovi (OUI V. Gaňu), a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom. Na zamestnancov vykonávajúcich práce mimo pracovného pomeru a na bývalých zamestnancov - dôchodcov, sa vzťahuje v rozsahu vymedzenom v jednotlivých článkoch tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Túto kolektívnu zmluvu možno zmeniť alebo doplniť len na základe kolektívneho vyjednávania. O návrhoch na zmenu sa začne rokovať najneskôr po uplynutí 15 pracovných dní, ktoré začínajú plynúť dorúčením návrhu na zmenu jednou zmluvnou stranou druhej zmluvnej strane.

Dohodnutá zmena kolektívnej zmluvy bude prijatá písomným dodatkom k tejto kolektívnej zmluve.

Článok 4

Kolektívna zmluva je uzavretá na obdobie od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2022. V prípade neuzavretia novej kolektívnej zmluvy do konca roka 2022 trvá účinnosť záväzkov tejto kolektívnej zmluvy do 31. 3. 2023.

Článok 5

OUI V. Gaňu zabezpečí vydanie 5 ks kolektívnej zmluvy, v prípade zmien aj jej dodatkov, a to do 5 dní od ich podpísania. ZO OZ oboznámi zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy alebo dodatku na členskej schôdzi najneskôr do 15 dní od ich uzavretia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha 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.

Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi OUI V. Gaňu s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Časť II

Vzťahy medzi OUI V. Gaňu a ZO OZ

Článok 6

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie minimálne v dohodnutom rozsahu.
2. Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na rokovania vedenia OUI V. Gaňu a na zasadania výboru odborovej organizácie v prípade, že sa bude rokovať o organizačných zmenách, o opatreniach na

ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, zásadných otázkach odmeňovania a racionalizácie práce, o hromadnej úprave pracovného času, ako aj o iných opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov.

3. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným vnútorným predpisom.

Článok 7

Poskytovanie pracovného voľna na odborovú činnosť

1. Členom výboru ZO OZ poskytne OUI V. Gaňu krátkodobé pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 12 hodín mesačne.
2. OUI V. Gaňu umožní v rámci svojich prevádzkových možností zúčastňovať sa členom a funkcionárom základnej odborovej organizácie na školeniach usporiadaných vyššími odborovými orgánmi.

Článok 8

Materiálne zabezpečenie

OUI V. Gaňu poskytne na činnosť ZO OZ odbornú učebňu č. 13B₂ v bloku B₂. Na účely konania členských schôdzí poskytne OUI V. Gaňu na požiadanie jedáleň na vymedzený deň a čas, najviac dvakrát do roka. Náklady na údržbu a prevádzku uvedených priestorov znáša OUI V. Gaňu.

Článok 9

Poskytovanie informácií

1. OUI V. Gaňu poskytne ZO OZ raz ročne informácie o zásadných otázkach rozvoja a perspektíve školy, o plánovanom mzdovom vývoji a o personálnej a sociálnej politike. Na požiadanie ZO OZ poskytne k týmto informáciám konzultácie.
2. OUI V. Gaňu štvrťročne predkladá ZO OZ správu o uzavretí nových pracovných pomerov.
3. OUI V. Gaňu bude v zborovni školy uverejňovať zoznam voľných pracovných miest s ich stručnou charakteristikou.

Článok 10

Prerokovanie so ZO OZ, právo na informácie

1. OUI V. Gaňu prerokuje s ZO OZ raz za štvrťrok opatrenia na vytváranie podmienok pre zamestnávanie zamestnancov so zameraním na matky, mládež, osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou, zamestnancov vo veku nad 50 rokov. Štvrťročne OUI V. Gaňu prerokuje s ZO OZ tiež zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, otázky hygieny, bezpečnosti pri práci a otázky zlepšovania pracovného prostredia.
2. V prípade pripravovaných organizačných alebo iných zmien, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov, prerokuje OUI V. Gaňu dôvody a dôsledky týchto zmien s ZO OZ najneskôr do 30 dní pred ich uplatnením. Na rokovanie OUI V. Gaňu predloží návrhy na zmiernenie dôsledkov prepúšťania vrátane možnosti umiestnenia na iných pracoviskách a finančného odškodnenia a predloží správu zaslanú na príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.
3. Raz za štvrťrok prerokuje OUI V. Gaňu so ZO OZ všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov.
4. Iné rozviazanie pracovného pomeru, pri ktorom sa nevyžaduje prerokovanie alebo súhlas ZO OZ, oznamuje OUI V. Gaňu ZO OZ štvrťročne.
5. OUI V. Gaňu sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov, tejto KZ a pracovného poriadku OUI V. Gaňu, ktorý podrobne ustanovuje podmienky v prípadoch, ktoré možno v KZ odchyľne dohodnúť v zmysle ZP, najmä:
 - a) Vyžiadať si predchádzajúci súhlas ZO OZ alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku (§ 84 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP,
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 ZP, § 87a),
 - 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 - 5 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 k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 136 ods. 3 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitií (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov).

b) Písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, dôvodoch prechodu, pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov, plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2 a 4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP).

c) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní najneskôr jeden mesiac vopred informovať a prerokovať dôvody hromadného prepúšťania, počet a štruktúru zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, celkový počet a štruktúru zamestnancov, ktorých zamestnáva, dobu, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, kritériá na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- prekážky na strane zamestnávateľa (§ 142 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),

- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady, s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur (§ 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 sociálnej politiky, opatrenia OUI V. Gaňu 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 častí, 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).

Článok 11

Kontrolná činnosť odborov

OUI V. Gaňu umožní ZO OZ vykonať na požiadanie kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vnútorných predpisov a kontrolu dodržiavania tejto kolektívnej zmluvy.

Na tento účel je ZO OZ oprávnená:

- a) vstupovať na pracoviská OUI V. Gaňu,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od riaditeľky školy a od jej podriadených zamestnancov, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať OUI V. Gaňu a iným orgánom poverených kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby uplatnili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z tejto kolektívnej zmluvy,
- f) vyžadovať od OUI V. Gaňu správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré odborový orgán podal.

Článok 12

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov, sťažnosti zamestnancov a spory

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať 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 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 ZP a vnútorný predpis OUI V. Gaňu 3A/10).
3. Zmluvné strany vytvoria štvorčlennú zmierovaciu komisiu na riešenie sporov vzniknutých medzi zamestnancami a zamestnávateľom (OUI V. Gaňu). V konkrétnych prípadoch sa v prípade potreby rozšíri komisia o odborníkov, ktorých si pozvú zmluvné strany.
4. V prípade sporov o nároky z pracovného pomeru nepodmieňuje prerokovanie sporu v zmierovacej komisii podanie na súde.

Článok 13

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, 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 tristotridsať eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. ZO OZ smie prípadne zaplatenú pokutu OUI V. Gaňu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 14

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 13 ods.1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 13 tejto KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výuku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 15

Ak u zamestnanca dôjde k zmene pracovnej schopnosti v dôsledku výkonu práce alebo v dôsledku nehody zavinenej OUI V. Gaňu, je OUI V. Gaňu povinné zabezpečiť mu ďalšie pracovné uplatnenie.

Článok 16

Skúšobná doba

1. Skúšobnú dobu dohodnutú v pracovnej zmluve nemožno predlžovať o prekážky v práci na strane zamestnanca.
2. Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.
3. Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.

Článok 17

Výpoveď daná zamestnávateľom

OUI V. Gaňu môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý je možno okamžite skončiť pracovný pomer s tým, že OUI V. Gaňu nemá povinnosť ponúknuť zamestnancovi možnosť ďalej ho zamestnávať a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu

Článok 18

Dočasné prerušenie výkonu práce

1. Ods. 1 upravuje nasledovné znenie ZP: Ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem OUI V. Gaňu, môže OUI V. Gaňu po prerokovaní so zástupcami zamestnancov zamestnancovi dočasne prerušiť jeho výkon práce až do právoplatného rozhodnutia súdu (§ 141a ZP a § 15 zákona č. 138/2019 Z. z.).

Článok 19

Pracovný čas

1. Týždenný pracovný čas je 37 a ½ hodiny. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má týždenný pracovný čas maximálne 36 a ¼ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.
2. Podľa harmonogramu zmien sa pracuje na dve/tri zmeny na týchto pracoviskách: vrátnica, školská jedáleň a internát.
3. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času musí byť také, aby priemerný týždenný pracovný čas nepresiahol v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas (v priebehu celého kalendárneho roka).
4. Zamestnancom pracujúcim v prostredí, v ktorom dochádza pri výkone práce k znečisteniu, sa čas potrebný na osobnú očistu (v rozsahu 30 minút) započítava do pracovného času bez zníženia mzdy. Okruh zamestnancov je nasledovný: majstri Ov (stavebná výroba, spracúvanie dreva, poľnohospodárska výroba, obchodná prevádzka), kuchárky ŠJ, upratovačky, vodič, údržbár.
5. Pri účasti zamestnancov na preventívnych prehliadkach sa podľa kolektívnej zmluvy do pracovného času započítava doba strávená na preventívnych prehliadkach a čas na cestu tam a späť.
6. Rozvrhnutie pracovného času ako aj prestávok na odpočinok v OUI V. Gaňu je ustanovený v pracovnom poriadku (vnútorný predpis č. 1A/2020, šiesta časť), ktorý bol vydaný s predchádzajúcim súhlasom ZO OZ.

Článok 20

Práca nadčas

1. OUI V. Gaňu môže zamestnancom nariadiť prácu nadčas v rozsahu do 150 hodín v kalendárnom roku. Z vážnych dôvodov môže so zamestnancom dohodnúť výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú zákonníkom práce v rozsahu najviac 250 hodín v kalendárnom roku.
2. Prácu nadčas upravuje vnútorný predpis 3A/11 (v súlade s pracovným poriadkom, čl. 52 a čl. 96).
3. Prácu nadčas, okrem zamestnancov, u ktorých to vylučuje Zákonník práce, nesmú vykonávať tiež:
 - a) zamestnanci, ktorí pracujú v režime skráteného pracovného času zo zdravotných dôvodov,
 - b) zamestnanci na pracoviskách, kde sa vyžaduje mimoriadne sústredenie (fyzická námaha) a kde by nadčasová práca mohla ohroziť zdravie, životy a tiež majetkové hodnoty,
 - c) ženy a osamelí zamestnanci starajúci sa o dieťa do 10 rokov života.

Článok 21

Dovolenka

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň nasledovne:

1. Základná výmera dovolenky pre zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3) Zákonníka práce je deväť týždňov.
2. Dovolenku pedagogickí zamestnanci OUI V. Gaňu čerpajú hlavne v čase prázdnin a iného voľna žiakov, výnimočne v priebehu výchovno-vzdelávacieho procesu.

Článok 22

Odstupné

1. Odstupné sa zamestnancovi poskytuje v rozsahu a podľa podmienok ustanovených v § 76 Zákonníka práce.
2. Zamestnancovi, s ktorým OUI V. Gaňu skončí pracovný pomer výpoveďou 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 Zákonníka práce najmenej vo výške
 - a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 Zákonníka práce najmenej vo výške
 - a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 23

Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, poskytne OUI V. Gaňu zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a Zákonníka práce, najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca a to na základe nasledovného postupu:

- a) vo výške jedného funkčného platu, ak pracovnoprávny vzťah trval menej ako 15 rokov,
- b) vo výške dvoch funkčných plátov, ak pracovnoprávny vzťah trval viac ako 15 rokov,

ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Článok 24

Profesijný rozvoj

1. Zamestnanci sú povinní sústavne si prehlbovať svoju kvalifikáciu na výkon pracovnej činnosti, ktorú vykonávajú na základe pracovnej zmluvy.
2. OUI V. Gaňu umožňuje účasť na odborných školeniach s cieľom prehlbovania kvalifikácie.
3. V súlade so záujmami OUI V. Gaňu zabezpečí OUI V. Gaňu odborné školenia a semináre v rámci pracovného času.
4. Zamestnancovi študujúcemu popri zamestnaní sa poskytujú úľavy a zabezpečenie podľa § 82 zákona NR SR č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 140 Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov) a v súlade s pracovným poriadkom OUI V. Gaňu (vnútorný predpis č. 1A/2020, čl. 64) a smernicou 1B/16 o cestovných náhradách.
5. Pracovné voľno podľa odseku 4 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po

dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

6. Zamestnanec sa zaväzuje, že po štúdiu, ktorým dosiahne vyšší stupeň vzdelania, zotrvá v OUI V. Gaňu 5, 4 alebo 3 roky, prípadne splatiť výšku záväzku, resp. jeho alikvotnú časť, ak mu bol poskytnutý.
7. Povinnosť uhradiť náklady nevzniká vtedy, ak žena alebo osamelý zamestnanec, ktorý sa trvalo stará o dieťa mladšie ako desať rokov, skončí pracovný pomer z dôvodov starostlivosti o toto dieťa. Pri zdravotne postihnutom dieťati nie je rozhodujúci vek dieťaťa, ale podmienka, že dieťa žije so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

Článok 25

Cestovné náhrady

1. Zamestnancom, ktorí sprevádzajú žiakov na školské a výchovné akcie, alebo vykonávajú Ov na viacerých pracoviskách v rámci jednej pracovnej zmeny, OUI V. Gaňu im uhradí skutočne vynaložené – preukázané náklady na cestovné (doprava MHD). Náklady za cestu do zamestnania (aj na Ov) a za cestu zo zamestnania sa nepovažujú za náklady vynaložené podľa predchádzajúcej vety.
2. Ak OUI V. Gaňu vyšle zamestnanca na pracovnú cestu, ktorá trvá kratšiu dobu ako 5 hodín, a tým mu znemožní bežné stravovanie, poskytne mu stravné vo výške patriacej do pásma od 5 do 12 hodín pri pracovných cestách.
3. Poskytovanie cestovných náhrad upravuje vnútorná smernica 1B/16.

Časť IV

Odmeňovanie

Článok 26

1. Pri odmeňovaní zamestnancov OUI V. Gaňu sa postupuje podľa zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Platové podmienky zamestnancov po dohode medzi OUI V. Gaňu a OZ upravuje pracovný poriadok pre zamestnancov OUI V. Gaňu č. 1A/2020.

Článok 27

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

1. OUI V. Gaňu sa zaväzuje zamestnancovi, okrem PZ a OZ, určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify, do ktorej ho zaradilo, 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 zamestnancov, ktorým je tarifný plat určený v najvyššom platovom stupni (14) platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, OUI dohodlo so zástupcami zamestnancov nasledovne: ide o činnosť upratovačiek, vrátnikov, pomocných vychovávateľiek, údržbára, vodiča, kuchárov, správcu IKT a administratívnych zamestnankýň (odborné referentky, vedúca ekonomického úseku a vedúca ŠJ).

Článok 28

Splatnosť a výplata funkčného platu

1. Funkčný plat je splatný pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca (spravidla 12. deň). Ak na tento deň prípadne sobota, nedeľa alebo sviatok, funkčný plat sa vypláca v predchádzajúci pracovný deň.
2. OUI V. Gaňu sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.
3. Ak na základe písomného súhlasu zamestnancov (§ 131 ods. 3 Zákonníka práce) požiada ZO OZ o zrážanie členských príspevkov svojich členov z ich mzdy, OUI V. Gaňu zráža určené čiastky a odvádza ich na účet ZO OZ vo výplatnom termíne.

Článok 29

Odmena, osobný príplatok

1. OUI V. Gaňu môže podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov poskytnúť zamestnancovi odmenu.

OUI V. Gaňu a ZO OZ sa dohodli, že výška odmeny za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku sa určí podľa rokov odpracovaných v OUI V. Gaňu nasledovne:

- do päť rokov odpracovaných v organizácii poskytnúť minimálne 25% funkčného platu,
- do desať rokov odpracovaných v organizácii poskytnúť minimálne 50% funkčného platu,
- do pätnásť rokov odpracovaných v organizácii poskytnúť minimálne 75% funkčného platu,
- nad pätnásť rokov odpracovaných v organizácii poskytnúť do 100% funkčného platu,

OUI V. Gaňu a ZO OZ sa dohodli, že výška odmeny za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku sa určí podľa rokov odpracovaných v OUI V. Gaňu nasledovne:

- do desať rokov odpracovaných v organizácii poskytnúť minimálne 25% funkčného platu,
- nad desať rokov odpracovaných v organizácii poskytnúť do 50% funkčného platu.

2. Nenároková zložka platu, t.j. osobný príplatok sa zamestnancom môže priznať (zvýšiť, znížiť alebo odobrať) na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Výška je závislá od splnenia podmienok určených vnútorným predpisom č. 1A/13, ktorým sa priznávajú osobné príplatky zamestnancom OUI V. Gaňu. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a u pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov až do výšky 100% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.

V osobných príplatkoch je zohľadnená aj 5% úprava plátov nepedagogických zamestnancov (vnútorná smernica č. 1-mz/2018).

3. Nenároková zložka platu, t.j. odmena sa zamestnancom môže priznať na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
4. OUI V. Gaňu je povinné vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 30

Ostatné príplatky

Pri poskytovaní príplatkov zamestnancom OUI V. Gaňu postupuje podľa zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zákonov.

Článok 31

Peňažná náhrada za nezotrvanie počas výpovednej doby v OUI

Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby v OUI, OUI má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom funkčného platu tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

Časť V

Sociálna politika

Článok 32

Starostlivosť o zdravie

1. OUI V. Gaňu zabezpečí preventívne lekárske prehliadky na svoje náklady nasledovne:
 - a) všetci zamestnanci – vstupné a výstupné lekárske prehliadky,
 - b) kuchárky a zamestnanci vykonávajúci pracovnú činnosť v noci – jedenkrát za rok,
 - c) vodič – jedenkrát za dva roky a nad 50 rokov – jedenkrát za rok.
2. OUI V. Gaňu vybaví pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček bude udržiavať v zmysle platných noriem.

3. Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca denná výška náhrady príjmu sa ustanovuje vo vyššej percentuálnej sadzbe, ako ustanovuje zákon, vo výške 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).

Článok 33

Stravovanie a ostatné výhody zamestnancov

1. OUI V. Gaňu a ZO OZ sa dohodli, že príspevok zamestnávateľa na stravovanie bude v roku 2022 v sume 55% ceny jedla (ods. 3 § 152 ZP).
2. Zamestnanci OUI V. Gaňu sa rozhodli o použití príspevku zo sociálneho fondu nasledovne:
 - a) príspevok určený na stravovanie sa k stravným lístkami a poukážkami v roku 2022 poskytne podľa nižšie uvedeného bodu I. Stravovanie,
 - b) nevyčerpaný zostatok sa jednorazovo po odpočítaní zákonných odvodov vypláti na konci kalendárneho roka na regeneráciu pracovnej sily všetkým zamestnancom v rovnakej sume (rozdielna suma bude len u novoprijatých zamestnancov, ktorým sa jeho výška určí podľa počtu odpracovaných mesiacov a týždenného pracovného úväzku).

Upozornenie:

Každý zamestnanec má možnosť stravovať sa a využívať ostatné výhody v priebehu roka 2022. Ak túto možnosť nevyužije, nemá nárok na iné vyplatenie týchto príspevkov. Nevyčerpaný zostatok sa použije podľa predchádzajúceho bodu 2.

Príspevky zo sociálneho fondu sa zamestnancom vykonávajúcim prácu na základe kratšieho pracovného pomeru neposkytujú v plnej výške ale len v alikvotnej čiastke.

I. Stravovanie

1. OUI V. Gaňu zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie vo vlastnej jedálni podľa ods. 1 a 2 § 152 ZP a v čase, kedy stravovanie nemôže týmto spôsobom zabezpečiť, poskytne zamestnancom stravné poukážky (ods. 3 a 4 § 152 ZP).

K 1. januáru 2022 je cena stravného lístka a poukážky nasledovná:

obed: 0,90 € → hodnota obeda (2,61 €) je znížená o príspevok zamestnávateľa vo výške 55% ceny jedla (- 1,44 €) a príspevok zo sociálneho fondu (-0,27 €),

večera: 0,73 € → hodnota večere (2,23 €) je znížená o príspevok zamestnávateľa vo výške 55% ceny jedla (- 1,23 €) a príspevok zo sociálneho fondu (-0,27 €),

stravovacia poukážka: 1,45 € → hodnota poukážky (3,83 €), ktorá sa zamestnancom poskytuje v čase, kedy OUI V. Gaňu neposkytuje teplé jedlá vo vlastnom stravovacom zariadení.

2. OUI V. Gaňu poskytne zamestnancom stravovanie (okrem stravovacích poukážok) aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas dovolenky, náhradného voľna, študijného voľna, práceneschopnosti s povolenou vychádzkou, ošetrovania člena rodiny. Cena stravného lístka je v tomto prípade 2,61 € za obed a 2,23 € za večeru.
3. OUI V. Gaňu a ZO OZ sa ďalej dohodli, že zamestnancom, ktorí odišli do starobného dôchodku a invalidného dôchodku (pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%), sa umožní odoberať v ŠJ OUI V. Gaňu 1 obed denne v hodnote 2,06 € (náklady na nákup potravín vo výške 1,51 € + režijné náklady vo výške 50% 0,55 €) alebo 1 večeru denne v hodnote 1,80 € (náklady na nákup potravín vo výške 1,38 € + režijné náklady vo výške 50% 0,42 €).

Ak dôjde k zvýšeniu hodnoty jedla a režijných nákladov z dôvodu rastu cien, bude upravená aj hodnota jedla poskytovaného dôchodcom.

4. Príspevky zamestnávateľa sa poskytujú aj zamestnancom vykonávajúcim prácu na základe kratšieho pracovného pomeru. Podmienkou poskytnutia stravy je odpracovanie viac ako 4 hodín na pracovisku. Vedúca školskej jedálne môže poskytnúť stravu aj pri odpracovaní menej ako 4 hodín len so súhlasom riaditeľky školy.

Upozornenie:

1. Každý zamestnanec má nárok na stravný lístok za každý odpracovaný deň na pracovisku (pedagogickým zamestnancom sa do počtu odpracovaných dní nepočítajú dni, cez ktoré majú povolené riaditeľkou vykonávať ostatné činnosti mimo pracoviska – čl. 49 Pracovného poriadku č. 1A/2020). Podmienkou poskytnutia stravy je odpracovanie viac ako 4 hodín na pracovisku.

2. Do nasledujúceho mesiaca nie je možné prenášať lístky za neodobratú stravu.
3. Stravné lístky môže zamestnanec použiť na odobratie stravy aj pred nástupom na pracovnú činnosť, ktorá však musí v daný deň trvať viac ako 4 hodiny.
4. Maximálny počet odobratých jedál na stravné lístky v jednom dni je stanovený na dva, pričom nesmie byť prekročený počet, na ktorý má zamestnanec v danom mesiaci nárok (čerpanie dovolenky, služobná cesta, náhradné voľno, študijné voľno, práceneschopnosť, celodenná neprítomnosť na pracovisku počas priepustky – nárok na lístky nevzniká).
5. Stravné lístky si zamestnanec môže zakúpiť vopred aj vo väčšom počte, ale v danom mesiaci môže použiť len toľko lístkov, na aký počet má nárok (pozor na Dv, Šv, Nv, Sv, Pn, celodenná priepustka – vtedy nárok na lístky nevzniká).
6. Na stravné lístky zamestnanec nemá nárok počas čerpania dovolenky, študijného voľna, náhradného voľna, služobnej cesty, počas práceneschopnosti a celodennej neprítomnosti na pracovisku počas priepustky. Ide o ospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca na pracovisku a sociálny fond sa netvorí. Zamestnanec však môže použiť nevyčerpané stravné lístky v rámci nároku v danom mesiaci a stravu odobrať.
7. Zamestnanec si môže zakúpiť stravné lístky aj nad počet svojich odpracovaných dní, ale už len ako cudzí stravník, t.j. bez príspevku zamestnávateľa a zo sociálneho fondu. Hodnota obeda je v takomto prípade: 2,61 € a hodnota večere 2,23 €.
8. Vedúca školskej jedálne vedie u každého zamestnanca pravidelnú evidenciu jeho odpracovaných dní a vzniknutý nárok na poskytnutie stravy a zverejňuje ju po každej aktualizácii vo svojom zdieľaní najneskôr do 10. dňa nasledujúceho mesiaca. Každý zamestnanec tak má možnosť sledovať čerpanie zo svojho limitu stravných lístkov v porovnaní s počtom svojich odpracovaných dní. S vedúcou školskej jedálne je možné odoberanie stravy prerokovať aj osobne.
9. Stravné lístky je možné zakúpiť si v priebehu mesiaca u vedúcej ŠJ aj v hotovosti, avšak z dôvodu toho, aby sa minimalizovala výška kumulovanej hotovosti, je potrebné uprednostňovať bezhotovostné platby (pošt. poukážky, internetbanking).

Hodnota stravných lístkov a poukážok sa v priebehu roka môže zmeniť, ak zmenu určí nový právny predpis.

II. Ostatné výhody zamestnancov

OUI V. Gaňu a ZO OZ sa ďalej dohodli, že zamestnanci, ktorí odišli do starobného dôchodku a invalidného dôchodku (pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%), sa môžu podľa individuálneho záujmu zúčastňovať všetkých spoločenských akcií organizovaných OUI V. Gaňu a pozývaní budú 1x ročne na spoločné stretnutia zamestnancov OUI V. Gaňu organizované pri príležitosti záveru kalendárneho a školského roka (informovanie dôchodcov zabezpečuje ZO OZ).

Článok 34

Sociálny fond

1. Sociálny fond je tvorený ako povinný prídel vo výške 1 % a ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. OUI V. Gaňu a ZO OZ sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa § 7 zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov a v zmysle Sociálnej politiky uvedenej v čl. 34 tejto KZ.

Článok 35

Dôchodkové pripoistenie

Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie (ďalej DDP) alebo doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2022 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS. Dohodnutá výška plnenie príspevkov nevylučuje možnosť zvýšenia príspevku.

OUI V. Gaňu sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok a v sume, ktorá je najmenej 2% funkčného platu zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Časť VI

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 36

1. OUI V. Gaňu v spolupráci s ZO OZ uskutoční previerku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na všetkých pracoviskách OUI V. Gaňu v mesiaci apríl 2024, t. j. raz za dva roky (zákonná lehota je raz za päť rokov).
2. ZO OZ poverí svojho člena výkonom kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorý spolupracuje s vedením OUI V. Gaňu a inšpektorom vyššieho odborového zväzu.
3. V prípade ťažkých, hromadných alebo smrteľných úrazov, resp. chorôb z povolania sa poverený člen zúčastňuje na vyšetrovaní príčin nehôd, ako aj porúch technologických zariadení.
4. OUI V. Gaňu poskytuje všetkým profesiám osobné ochranné pracovné prostriedky vrátane pracovných odevov, obuvi a čistiacich prostriedkov podľa vnútornej smernice č. 2B/18.

Článok 37

Kontrola ZO OZ v oblasti BOZP

1. ZO OZ sa zaväzuje vykonávať kontrolu v OUI V. Gaňu nad stavom BOZP.
2. ZO OZ v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - a) kontrolovať ako OUI V. Gaňu plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne bezchybnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie OUI V. Gaňu pre zamestnancov,
 - b) kontrolovať, či OUI V. Gaňu riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od OUI V. Gaňu odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach,
 - d) upozorňovať OUI V. Gaňu na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Časť VII

Článok 38

Ďalšie benefity vyplývajúce z Vyššej kolektívnej zmluvy na rok 2022

1. OUI V. Gaňu poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. decembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu v sume 350,- €. Odmena bude vyplatená najskôr v mesiaci december 2021, najneskôr však do 30. júna 2022.

Nakoľko zriaďovateľ tieto finančné prostriedky OUI V. Gaňu poskytol už v mesiaci december 2021, bola odmena zamestnancom vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac december 2021.
2. V druhom polroku 2022 na žiadosť zamestnanca 1 deň voľna s náhradou funkčného platu.
3. Od 1. júla 2022 valorizácia platových taríf o 3%.

Časť VIII

Záverečné ustanovenia

Článok 39

Kontrola plnenia kolektívnej zmluvy

Kontrolu plnenia záväzkov tejto kolektívnej zmluvy budú vykonávať zmluvné strany polročne, a to do 15. júla a do 15. januára na požiadanie jednej zo zmluvných strán.

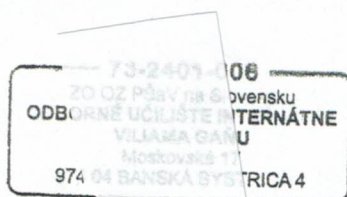
Článok 40

Uloženie kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 5 rovnopisoch, z ktorých po jednom výtlačku má predseda ZO OZ, riaditeľka OUI V. Gaňu, vedúca ekonomického úseku školy, uložená je k nahliadnutiu v zborovni školy a v internáte. Jedna verzia je v elektronickej podobe uložená v PC v prenose 4C1 v časti Materiál pre zamestnancov a zverejnená v Centrálnom registri zmlúv.

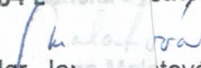
2. Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali a že táto, tak ako bola vyhotovená, zodpovedá ich skutočnej vôli, ktorú si vzájomne vážne, zrozumiteľne, úplne slobodne prejavili, na dôkaz čoho pripájajú svoje podpisy.

V Banskej Bystrici dňa 20. decembra 2021.




Mgr. Rastislav Šloboda
predseda ZO OZ OUI V. Gaňu

Odborné učilište internátne
Viliama GAŇU
Moskovská 17
974 04 Banská Bystrica 4


Mgr. Jana Maletová
riadiťka OUI V. Gaňu