

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 28. 08. 2024 medzi zmluvnými stranami:

ZO NŠO pri ZŠ, Ul. V. P. Tótha 32, Senica, zastúpenou Mgr. Petrom Trajlíňkom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 28. augusta 2024 ZO NŠO pri ZŠ, Ul. V. P. Tótha 32, 905 01 Senica, IČO: 50170392 (ďalej len Odborová organizácia)

a

Základnou školou, V. Paulínyho-Tótha 32, Senica, IČO: 34028218, zastúpenou Mgr. Vladimírom Šváčkom, riaditeľom školy (ďalej len zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 ZB. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
Oprávnenie rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 28. augusta 2024, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Mgr. Petra Trajlíňka, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 28. augusta 2024 tvorí prílohu č. 2 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 01. 1997. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označovania kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto kolektívnej dohody skratka „KD“.

Článok 2

Uznanie Odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia 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.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. septembra 2024, bude dopĺňaná formou dodatkov a podľa potreby revidovaná. Táto KZ zaniká dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy, najneskôr 31. decembra 2025.

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 „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v plnom zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom:
 - a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5 % jeho tarifného platu, zvýšenej o 24 %,
 - b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10 % jeho tarifného platu, zvýšenej o 24 % (§ 13b OVZ).
- 2) Pedagogickému zamestnancovi:
 - a) za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca, príplatok v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %,
 - b) za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, príplatok v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.
- 3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).
- 4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).
- 5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok vo výške 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).
- 6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu funkčného platu zvýšenú o 60 %. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 6 až 8 (§ 19 OVZ).
- 7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa takto:
 - a) od 1 roka do 5 rokov 50 % funkčného platu,
 - b) nad 5 rokov vo výške funkčného platu.
- 8) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku odmenu podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa takto:
 - a) od 1 roka do 5 rokov 50 % funkčného platu,
 - b) nad 5 rokov vo výške funkčného platu.
- 9) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.

Článok 8

Osobný príplatok

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosiahnutých pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ).

- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi, ktorý zastupuje ostatných zamestnancov vo funkciách Rady školy, odborovej činnosti ZO zohľadniť osobným ohodnotením.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé desiatky eurocentov nahor.

Článok 9

Výplata platu a zrážky z platu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP).

Článok 10

Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1. písm. a) a b) Zákonníka práce odstupné, a to vo výške:
 - a) 3 funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa do päť rokov a skončí pracovný pomer dohodou,
 - b) 4 funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov a skončí pracovný pomer dohodou,
 - c) pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho dvoch funkčných platov (§ 76 ZP a vyššia kolektívna dohoda).
- 2) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné v sume, ktorá je násobkom jeho funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- 1) Zamestnávateľ odvádza príspevky len na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) najmenej vo výške 2 % z objemu platu zamestnanca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne sa so zamestnancom.

Článok 12

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat nepedagogickým zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce a nepedagogickým zamestnancom po odpracovaní 3 rokov v našej organizácii, ktorí vykonávajú pracovné činnosti s prevahou duševnej práce v najvyššej platovej tarife 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 (§ 7 ods. 4 zák. č. 553/2003 Z. z.).

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 14

Dôležité osobné prekážky v práci

- 1) Vyšetrenie u lekára - podľa § 141 ZP t. j. 7 dní + 1 deň nad rámec ZP pre vyšetrenie zamestnanca.
- 2) V prípade osobnej prekážky na strane zamestnanca v práci poskytne zamestnávateľ náhradné voľno v rozsahu 2 dni v kalendárnom roku na základe písomnej žiadosti.

Článok 15

Dovolenka na zotavenie

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa a zamestnancov predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 ZP o jeden týždeň.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 16

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

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

Článok 17

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 dodatku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- 3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodli ich kolektívny spor.
- 4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 300,- €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strany. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 18

Riešenie individuálnych práv zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie prác 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 ods. 4 ZP).

Článok 19

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - priestory školy na rokovanie a činnosť ZO NŠO,
 - telefón na zabezpečenie odborárskej činnosti,
 - využitie počítača a internetu na evidenciu členov ZO NŠO.
- 2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 20

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),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 7 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 1 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu a pri ktorých poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zmeškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP),
 - stanovanie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 5 písm. a /ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 5 písm. b/ZP),
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde),
 - b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
 - o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 23 ods. 1 ZP),

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
 1. o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 2. o dôvodoch prechodu,
 3. pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 4. plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 4 ZP),
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP),
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 45 ods. 7 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 45 ods. 8 ZP),
 - pri hromadnom prepúšťaní písomne informovať a prerokovať o :
 1. dôvodoch hromadného prepúšťania,
 2. počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 3. celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 4. dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 5. kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 a 4 ZP),
 - o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činností, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy. (§ 229 ods. 1 a 2 ZP v súčinnosti s § 238),
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nariadenia vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP),
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práva a povinností z pracovno-právných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - ukončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 63, 68 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141 písm. a/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 jej dohody od zamestnanca, ak presahuje 33,20,- € (§ 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),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 133 ods. 3 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 formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e/ ZP),
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti vyplývajúcej z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady /§ 237 ods. 2 a § 239 ZP).
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
 - členovia výboru ZO 3 dni v roku,
 - členovia komisie BOZP 5 dní v roku,
 - členovia orgánov OZPŠ a V 10 dní v roku,
 - členovia rady ZO, krajskej rady ZO 10 dní v roku.

Článok 21

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 tejto KZ.
- 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 prizvať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

Článok 22

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a § 147 ZP zákona NR SR č. 330/1996 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zabezpečovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- 2) Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - a) Zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP.
 - b) Sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie.
 - c) Zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP.
 - d) Kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené chyby, príčiny porúch a havárií.

- e) Zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu.
- f) Zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly.
- g) Uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP.
- h) Vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu základné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie.
- i) Vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadenia v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti.
- j) Odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti.
- k) Poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovno-právnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, dezinfekčné prostriedky, pracovný odev a obuv.
- l) Osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi.
- m) Vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať oznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov.
- n) Dbáť o neohrozovanie zamestnancov fajčením na pracovisku, dodržiavať zákaz fajčenia na pracoviskách podľa zákona 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov.
- 3) O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho odseku odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
 - Raz ročne rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu.
 - Raz ročne rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných prostriedkov súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 23

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- 2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a) Kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotnej nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s poskytovaním osobných ochranných pracovných prostriedkov.
 - b) Kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania a prípadne ich sami vyšetrovať.
 - c) Požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach.
 - d) Upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov.
 - e) Zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
- 3) O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho odseku odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.

Článok 24

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad;
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem;
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch umožniť kúpeľnú liečbu a rehabilitačnú starostlivosť i počas školského roka (čerpanie náhradného voľna);
- d) zamestnancom v trvalom pracovnom pomere umožní účasť na rekreačných pobytoch i mimo hlavných prázdnin počas školského roka raz za 5 rokov (možnosť odpracovať formou náhradného voľna, prípadne nadčasmi za vykonanú prácu);
- e) počas dočasnej pracovnej neschopnosti výška náhrady príjmu je v období:
 - od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 25 % daného denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa pracovnej neschopnosti 55 % daného denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.);
- f) v rámci regenerácie pracovných síl a rehabilitácie prípadných úrazov a chorôb zamestnancov poskytnúť zamestnancom bezplatné využívanie športového vybavenie školy a školského areálu;
- g) umožní jednotlivým zamestnancom v rámci pracovného voľna psychologické poradenstvo u školského psychológa najmenej jedenkrát ročne a absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov;
- h) poskytnúť zamestnancovi na požiadanie pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu jeden deň za kalendárny rok.

Článok 25

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v jeho blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- 2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla podľa zákona č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 4) 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 0,60,-€ na jedno hlavné jedlo.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnávateľa a svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.
- 6) Zamestnávateľ rozširuje podľa § 152 ods. 8 písm. c) Zákonníka práce okruh fyzických osôb o zamestnancov zamestnaných formou dohody o práci, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa odseku 3 a 4 článku 25 kolektívnej zmluvy.

Článok 26
Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzatvorené príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- 3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Článok 27
Sociálny fond

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený :
 - a) povinným prídelením vo výške 1 %,
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,05 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- 2) Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe č. 1.

Článok 28
Záverečné ustanovenia

- 1) Plnenie kolektívnej zmluvy budú vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť 1. septembra 2024 a zaniká dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy, najneskôr do 31. decembra 2025.
- 3) KZ je vyhotovená v šiestich exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane tri podpísané exempláre.
- 4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Senici

základná organizácia

štátny zástupca zamestnávateľa

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom, bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnal ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe a použití SF.
- (2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (3) Nevyčerpané finančné prostriedky prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú. 9214599005/5600 v Prima banke Senica, na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
- (5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- (6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Klaudia Filípková.

Článok 2

Príjmy a výdavky sociálneho fondu

- (1) Predpokladaný príjem SF na rok:
 - a) povinný prídél vo výške 1,05 %,
 - b) zostatok SF z predchádzajúcich období.
- (2) Výdavky zo SF:
 - a) stravovanie,
 - b) na dopravu do zamestnania a späť,
 - c) sociálna výpomoc nenávratná,
 - d) dary,
 - e) liečebná starostlivosť,
 - f) exkurzno-vzdelávacie zájazdy,
 - g) BOZP,
 - h) telovýchova,
 - i) kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť,
 - j) vzdelávanie.

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok do výšky 0,60 €.

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

(1) Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorí budú spĺňať zákonné podmienky.

Zamestnávateľ bude prispievať na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť 10,- € mesačne zamestnancovi v zmysle § 7, ods. 5 zákona o sociálnom fonde (priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za príslušný kalendárny rok. Finančný príspevok bude zamestnancovi vyplatený v deň výplaty po preukázaní nároku zamestnanca na príspevok.

Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukázať mesačne, resp. kvartálne a zamestnávateľ je povinný sledovať funkčný plat zamestnanca uplatňujúceho príspevok na dopravu do zamestnania a späť.

Zamestnávateľ vedie evidenciu výšky výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania ak:

- Zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace.
- Príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok.
- Zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania (MHD, prímestské linky) poskytne zamestnávateľ dvakrát ročne príspevok vo výške 13,30 €.

Sociálna výpomoc nenávratná

(1) Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

1. Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti – ak sa pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 26 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 100 €.
2. Pri úmrtí manžela/ky sa poskytne sociálna výpomoc druhému z manželov vo výške:
 - pri jednom dieťati..... 33 €,
 - pri dvoch deťoch 66 €,
 - pri troch a viacerých deťoch..... 99 €.
3. Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.
4. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) sa poskytne sociálna výpomoc diferencovane do výšky:

- 1/10 z vyčíslenej sumy do sumy 332 €,
- ak je škoda vyššia ako 332 €, výpomoc sa poskytne maximálne vo výške 332 €.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- Potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody.
- Potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody.
- Fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti.
- Potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

(2) Sociálna výpomoc pri dlhodobej práceneschopnosti (jeden mesiac a viac) do výšky 33 € za každé ďalšie dva mesiace 50 €.

(3) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane do výšky 66 €, výpomoc sa poskytne raz za dva roky (jedenkrát za dva kalendárne roky).

Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- Zamestnancovi pri dovŕšení 50.- teho a 60. -teho roku života, ak v organizácii odpracoval:
min. 10 rokov príspevok vo výške 10 €,
min. 15 rokov príspevok vo výške 15 €,
min. 20 rokov príspevok vo výške 20 €,
min. 25 rokov príspevok vo výške 25 €,
min. 30 rokov príspevok vo výške 30 €,
min. 35 rokov príspevok vo výške 35 €.
- Pri prvom odchode do dôchodku vo výške 200 € (súhlasíme, ak sa výška daru nebude v budúcnosti znižovať).
- Pri narodení dieťaťa zamestnanca vo výške 20 €.
- Za záchranu života, bezplatné darcovstvo krvi a kostnej drene (Jánskeho plaketa) vo výške 66 €.

Liečebná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na:

- rehabilitáciu do výšky 30 € pri návšteve rehabilitačného zariadenia, sauny, posilňovne alebo plavárne na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu raz v roku alebo
- regeneráciu pracovných síl – príspevok vo výške min. 30 € raz ročne,
- zamestnancovi bude uhradený poukaz na ambulantnú kúpeľnú liečbu vo výške 30 % raz za päť rokov, v prípade plnej úhrady poukazu.

Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Zo SF sa budú hradiť náklady na exkurzno-vzdelávacie zájazdy v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškolovanie zamestnancov. Z prostriedkov SF sa poskytne príspevok do výšky 50 €. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

Telovýchova

Zo SF sa poskytne príspevok do výšky 70 € na športové akcie organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou podľa plánu práce:

- športové hry učiteľov,
- turistický zájazd.

Zo SF sa poskytne príspevok vo výške 20 € ročne alebo 100 € raz v období 5 kalendárnych rokov na nákup športového oblečenia a obuvi pre učiteľov TV na I. aj II. stupni ZŠ.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

1. Zo SF sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami pri príležitosti Dňa učiteľov, školení v otázkach BOZ a pracovnoprávných vzťahov do výšky 50 €;
2. organizované návštevy divadelných predstavení sa zo SF hradí:
 - dôchodcovi, rodinnému príslušníkovi – cestovné,
 - zamestnancovi vstupenka a cestovné;
3. vstupné na kultúrne podujatia sa hradí zo SF dvakrát ročne;
4. príspevok na spoločenské posedenie pri príležitosti Dňa učiteľov sa hradí všetkým zamestnancom (pedagogickým aj nepedagogickým) v rovnakej výške do 17 €.

BOZP

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na úrazové poistenie zamestnancov raz v kalendárnom roku vo výške max. 12 € na základe prejavenia záujmu zo strany zamestnanca. Poistné sa bude poskytovať len na poistku uzatvorenú s vybranou poisťovňou zamestnávateľom po dohode s odborovou organizáciou.

Vzdelávanie

Zamestnávateľ poskytne príspevok na profesijný rozvoj v zmysle zákona č. Z 317/2009 Z. z. v znení neskorších predpisov diferencovane v prípade špecifických nákladov (ubytovanie, strava), pokiaľ nebudú hrazené z projektu poskytovateľa kontinuálneho vzdelávania príslušného kurzu vo výške 50 % reálnych nákladov max. však do výšky 100 €.

Kritériá na priznávanie príspevkov zo SF

- a) Príspevok na sociálnu výpomoc sa bude poskytovať diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine a po splnení podmienok sociálneho minima v rodine, schválených zamestnávateľom a ZO OZ.
- b) Príspevky sa budú poskytovať diferencovane podľa toho, aké finančné príspevky čerpali zamestnanci zo SF v predchádzajúcich rokoch.
- c) V prípade neodôvodnenej neúčasti na exkurzno-vzdelávacom zájazde, rekreácii alebo kultúrnej akcii je prihlásený záujemca povinný uhradiť skutočné náklady na osobu.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1. 9. 2024.

zamestnávateľ

odborová organizácia

P l n o m o c e n s t v o

ZO NŠO pri ZŠ, Ul. V. P. Tótha 32, Senica, IČO: 50170392, zastúpená predsedom Mgr. Petrom Trajlínkom a členmi výboru Mgr. Ivanou Rehákovou, Mgr. Miriamou Hanzlíčkovou a PaedDr. Ľubica Jánošová, splnomocňujeme týmto Mgr. Petra Trajlínka, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia ZO NŠO pri ZŠ, Ul. V. P. Tótha 32, Senica v rokovaní so zamestnávateľom o kolektívnom vyjednávaní a uzatvoril kolektívnu zmluvu na rok 2024, ako ho aj splnomocňujeme na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2024 v mene našej ZO NŠO.

V Senici 28. 08. 2024

.....
Mgr. Peter Trajlínek, predseda ZO NŠO

.....
Mgr. Ivana Reháková, člen výboru ZO NŠO

.....
Mgr. Miriam Hanzlíčková, člen výboru ZO NŠO

.....
PaedDr. Ľubica Jánošová, člen výboru ZO NŠO