

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**zamestnancov**

**Strednej priemyselnej školy strojníckej, Komenského 2, Košice**

medzi zmluvnými stranami:

**Stredná priemyselná škola strojnica, Komenského 2, Košice**  
Zastúpená Mgr. Rastislavom Frigom, riaditeľom školy  
(ďalej len zamestnávateľ)

a

**Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku**  
(ďalej len ZO OZ PŠaV na Slovensku)

**pri Strednej priemyselnej škole strojníckej, Komenského 2, Košice**

zastúpená predsedom Ing. Carmen Sabolovou

**uzatvárajú túto**

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

**na obdobie január 2025 – december 2025**

**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. združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 24.10.2011. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ".

**Článok 2**

**Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

(1) Zamestnávateľ v zmysle § 231 ods.1 ZP Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ZP) uznáva odborovú organizáciu, ako svojho zmluvného partnera, na uzatvorenie tejto KZ.

(2) Odborová organizácia v zmysle §231 ZP uznáva zamestnávateľa, ako svojho zmluvného partnera, na uzatvorenie tejto KZ.

(3) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomne oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

**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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú

## **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

---

ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom nasledujúcim po jej zverejnení a skončí 31. decembra 2025.

(4) Táto kolektívna zmluva je neplatná v záväzkoch, ktoré by zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere, zaručovali nároky v nižšom rozsahu, ako ich zaručujú mzdové, pracovno právne a iné celoštátne predpisy a KZVS.

(5) Zmluvné strany, ktoré podpísali túto KZ, sa zaväzujú, že nebudú diskriminovať žiadneho pracovníka z dôvodu jeho veku, pohlavia, rasy, sociálneho pôvodu a národnosti, naboženského vyznania, politických nároko vyplývajúcich z tejto KZ. Rozlišovanie v nárokoch na základe požadovanej kvalifikácie a podľa výkonu práce sa nepovažuje za diskrimináciu.

### **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 vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a tie ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky 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 dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odbornej 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 zamestnancom dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základne jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

(3) Novoprijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

### **DRUHÁ ČASŤ** **Podmienky zamestnania**

#### **Článok 7** **Pracovný čas a výmera dovolenky**

- (1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, bez prestávok na odpočinok a jedenie.
- (2) Podľa §91 ZP je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.
- (3) Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny.
- (4) Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.
- (5) Rozvrh pracovného času s určením prestávok na odpočinok a jedenie je uvedený v Pracovnom poriadku SPŠS Košice.
- (6) Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
- (7) Dovolenka učiteľov, vrátane riaditeľa školy a jeho zástupcov je 9 týždňov v kalendárnom roku. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ podľa plánu dovoleniak tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.
- (8) V prípade ukončenia pracovného pomeru sa môže alikvotná časť dovolenky preplatiť. (§113 Zákonníka práce).
- (9) Podľa §48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce sa zamestnávateľ a odborová organizácia dohodli, že pracovné pomery uzatvorené na dobu určitú budú ďalej predlžovať alebo opätovne uzatvárať len v prípadoch, ktoré si budú vyžadovať aktuálne potreby školy v danom školskom roku, najmä ekonomická a prevádzková situácia školy, nariadenie zriaďovateľa o počte zamestnancov, počet žiakov, rozdelenie úväzkov a pod.

#### **Článok 8** **Odmeňovanie**

- (1) Zamestnávateľ bude:
  - a) zaraďovať pedagogických a odborných zamestnancov do kategórií a podkategórií, do kariérových stupňov a kariérových pozícií podľa Zákona č. 138/2019 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov,

- b) zarad'ovat' zamestnanca do príslušnej platovej triedy a pracovnej triedy podľa zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a podľa nariadenia vlády SR č. 341/2004 ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov,
- c) dodržiavať zákon č. 138/2019 Z. z. ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov,
- d) dodržiavať zásadu, že platové tarify priznané zamestnancom podľa príslušných právnych predpisov nemôžu byť bezdôvodne znižované,
- e) pri odmeňovaní zamestnancov za vykonanú prácu uplatňovať ustanovenia zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a podľa Vnútorného platového predpisu.

(2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi finančnú odmenu zo mzdových prostriedkov školy podľa §20 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 takto:

- a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého výkonu práce,
- b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške funkčného plátu,
- d) za poskytnutie osobnej pomoci pri zdoľávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

(3) Zamestnávateľ bude pri určovaní tarifného platu pre nepedagogických zamestnancov postupovať podľa §7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. v platnom znení nasledovne:

- a) zamestnancov s prevahou fyzickej práce (školník, údržbár, elektroúdržbár, vrátnik, upratovačka, správca telocvične, kuchárka, pomocnica v školskej jedálni), podľa finančných možností, zaradí do 14. platového stupňa;
- b) zamestnancov s prevahou duševnej práce (účtovníčka /odborná referentka/, ekonomicko-prevádzková pracovníčka, technicko-ekonomická pracovníčka, ekonomicko-administratívna pracovníčka, personálna a mzdová referentka, správca siete), podľa finančných možností, zaradí do 14. platového stupňa.

(4) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

*Článok 9*

*Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu*

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ 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. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

(3) Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu za vykonanú prácu v najbližšom výplatnom termíne, nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

*Článok 10*

*Odstupné a odchodné*

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým 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, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

- a) jednonásobku 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) 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 najmenej v sume

- e) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- f) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- g) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- h) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- ch) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

(4) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(5) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(6) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

### Článok 11

#### *Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie*

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa doplnkové Dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve v sume 2 % z jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

**TRETIA ČASŤ**

**Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

**Článok 12**

**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 výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. 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 nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

**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 zapisovaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany sa zaväzujú, že v prípade, ak nevyriešia kolektívny spor, budú postupovať podľa príslušných ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

**Článok 14**

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

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovno-právnych vzťahov a z tejto KZ 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 podľa zákona o sťažnostiach a vnútorného predpisu na riešenie sťažností (Smernica o sťažnostiach).

(3) Zamestnanec musí byť riadne informovaný o priebehu šetrenia o výsledkoch a poučení o ďalšom postupe.

(4) Opakované neodôvodnené podania sa už nešetria ani nevybavujú. Uzatvára ich členská schôdza, resp. ďalší poverený odborový orgán a to zápisnične. Sťažovateľ a ani jeho rodina z titulu podania nesmie byť nezákonným spôsobom postihovaný a diskriminovaný.

Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(5) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejší postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.7 ZP).

### Článok 15

#### *Zabezpečenie činnosti odborových orgánov*

(1) V zmysle §240 ods. 5 Zákonníka práce zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností bezplatne poskytne odborovej organizácii miestnosť s nevyhnutným vybavením (nábytok, kancelárska technika, kancelárske potreby, telefón, PC s pripojením na internet) a uhrádza náklady spojené s ich prevádzkou.

(2) Pre členstvo, činnosť a výkon funkcie v odborovej organizácii, pre účasť na štrajku vyplývajúcom zo zákona, kritiku alebo spor, nebudú zo strany zamestnávateľa voči nikomu vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé dôsledky.

(3) Zamestnávateľ bude členom odborovej organizácie pravidelne mesačne zrážať zo mzdy odborárske príspevky v súlade so stanovami ZO OZ PŠ a V SPŠS v Košiciach vo výške 1% z čistej mzdy. Zrážky sa začnú a prestanú vykonávať iba na základe písomného oznámenia predsedu odborovej organizácie.

(4) Zmluvné strany si budú vzájomne vymieňať dôležité informácie zasielané na školy napr. z MŠVVaŠ SR, Obvodný úrad Košice, KSK, OZ PŠ a V na Slovensku, Rady ZO SŠ Košice a pod.

(5) Zamestnávateľ bezplatne poskytne odborovej organizácii zborovňu školy na účely:

a) vzdelávacích činností zamestnancov,

- b) na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie KZ,
- c) na riešenie prípadných sporov,
- d) na rokovanie odborovej organizácie.

(6) Zamestnávateľ bezplatne poskytne odborovej organizácii priestor na zverejnenie informácií pre zamestnancov.

(7) V zmysle §240 Zákonníka práce poskytne zamestnávateľ členovi odborového orgánu na výkon funkcií v odborových orgánoch pracovné voľno s náhradou mzdy. Za týmto účelom, podľa prevádzkových možností, upraví rozvrh hodín vyučovania a výchovnej práce predsedovi a členom výboru odborovej organizácie.

(8) Zamestnávateľ pri uvoľňovaní zamestnancov, podľa bodu 7 tohto článku, poskytne v zmysle §240 ods. 2 a ods. 3 ZP pracovné voľno s náhradou mzdy maximálne na 12 kalendárnych dní v kalendárnom roku.

(9) Podľa §7 ods. 3 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, sa zo sociálneho fondu poskytne príspevok na úhradu nákladov odborovej organizácie, vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávaného medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom. Celková suma prostriedkov použitých na tieto účely nesmie prekročiť 0,05% zo súhrnu funkčných platov zamestnancov vyplatených za príslušný kalendárny rok.

### Článok 16

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

(1) Odborová organizácia je oprávneným zástupcom odborárskych práv na zabezpečenie realizácie práv a právom chránených záujmov svojich členov a ostatných zamestnancov vo veciach, v ktorých to príslušné zákony a normy stanovujú.

(2) Zmluvné strany pri riešení vecí spoločného záujmu budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými zákonmi, normami a touto KZ.

(3) Zamestnávateľ poskytne informácie pre odborovú organizáciu:

- a) o zásadných otázkach rozvoja činnosti organizácie
- b) o výsledkoch hospodárenia.

(4) Zamestnávateľ vopred prerokuje so Závodným výborom odborového zväzu (ďalej len ZV OZ):

- a) opatrenia na uzatváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- b) zásadné otázky sociálnej politiky a opatrenia, týkajúce sa väčšieho počtu zamestnancov,

- c) všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov a prípadne na prípadné pripomienky a požiadavky odborovej organizácie. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.

(5) Zmluvné strany budú na základe pozvánky vzájomne vysielat' svojich oprávnených zástupcov na rokovania tak, aby sa mohli vyjadriť ku konkrétnym otázkam a dohodnúť spoločný postup s cieľom riešiť problémy týkajúce sa oboch strán, hlavne sociálno-ekonomickej situácie zamestnancov.

- (6) Zamestnávateľ a odborová organizácia sa zaväzujú:
- a) pozitívne vplývať na upevnenie medziľudských vzťahov, dodržiavanie zákonnosti a dôsledne presadzovať požiadavky odbornosti,
  - b) vzájomne pozývať svojich zástupcov na spoločné rokovania (porady riaditeľa, Výbor odborovej organizácie, členská schôdza odborovej organizácie), predmetom ktorých budú otázky dotýkajúce sa sociálno-ekonomickej situácie zamestnancov. V konkrétnom prípade sa dohodnú na postupe.

### Článok 17

#### *Vzájomné záväzky v oblasti zamestnanosti*

(1) Zamestnávateľ zaručí dodržiavanie zásad rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania vo veciach zamestnania a zamedzí akýmkoľvek diskriminačným opatreniam.

(2) Zamestnávateľ je povinný informovať odborovú organizáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz polročne.

(3) Zamestnávateľ je povinný prerokovať so ZO OZ výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

(4) Členovi ZO OZ v čase jeho funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončení môže zamestnávateľ dať výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom ZO OZ SPŠS.

(5) Zamestnávateľ rozviaže pracovný pomer so zamestnancom, ktorý má 5 a menej rokov pred odchodom do dôchodku len výnimočne. K rozviazaniu takéhoto pracovného pomeru bude zamestnávateľ pristupovať citlivo a každý takýto prípad prerokuje so ZO OZ minimálne dva mesiace pred predpokladaným skončením pracovného pomeru. V prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru ihneď po zistení dôvodu na okamžité skončenie.

(6) Ak zamestnanec v dostatočnom časovom predstihu (aspoň 3 mesiace) oznámi zamestnávateľovi rozhodnutie rozviesť s ním pracovný pomer, umožní sa mu uplatniť nárok na čerpanie zvyšnej dovolenky a náhradného voľna v zmysle ZP.

(7) Pri rozvázovaní pracovného pomeru z dôvodu opakovaného nedosahovania primeraných výchovno-vzdelávacích výsledkov môže riaditeľ školy, resp. zamestnanec, po dohode so ZO OZ, požiadať nezávislé inštitúcie o prehodnotenie výchovno-vzdelávacej činnosti.

(8) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom bude uvedené objektívne hodnotenie práce zamestnanca ako aj jeho kvalifikácie, schopností a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.

(9) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa nárok na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov u neho.

(10) ZO OZ môže podľa potreby vykonať kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov podľa Metodického usmernenia MPSVaR SR, MŠVVaŠ SR a OZ PŠaV na Slovensku z 01. 12. 1997.

(11) U pedagogických zamestnancov sa za odpracovanie 37 ½ hod. pracovného týždňa považuje splnenie základného pedagogického úväzku a vykonanie s ním súvisiacich prác v súlade s prerokovaným a schváleným pracovným poriadkom školy. U ostatných pracovníkov sa dĺžka a rozvrhnutie pracovného času dohodne v pracovnej zmluve, resp. je uvedená v schválenom pracovnom poriadku školy a tejto KZ.

(12) Za prácu nadčas sa považuje každá práca nariadená riaditeľom školy alebo vykonaná s jeho vedomím, presahujúca rozsah 37 ½ hod. pracovného týždňa. U pedagogických zamestnancov sa za prácu nadčas považuje vyučovacia a výchovná práca prevyšujúca určenú týždennú mieru vyučovacej povinnosti pedagogických pracovníkov podľa NV SR č. 422/2009 Z. z. (22 vyučovacích hodín).

(13) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30%. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, pričom zvýšenie o 30% zamestnancovi už nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom termíne po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.

(14) Zamestnávateľ sa so zamestnancom dohodli, že za hodiny práce nadčas označené v rozvrhu hodín ako povinná prítomnosť na pracovisku počas nepriamej vyučovacej činnosti bude zamestnanec čerpať náhradné voľno.

(15) Ak by mal zamestnanec nedostatočný počet dní dovolenky, hodiny práce nadčas, ktoré by mal mať preplatené, mu nebudú preplatené, ale bude za ne čerpať náhradné voľno.

(16) Zamestnanec svoju požiadavku na preplatenie, resp. čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas oznámi zamestnávateľovi na tlačive Výkaz nadčasových hodín, resp. na tlačive Žiadosť o náhradné voľno.

(17) Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov, po dohode so zamestnancom, nariadiť prácu nadčas nad hranicu ustanovenú v §97 ods. 7 ZP, teda nad 150 hodín v kalendárnom roku, v rozsahu najviac 250 hodín v kalendárnom roku.

(18) Náhradné voľno sa poskytne:

- a) za prácu vykonanú v mimopracovnom čase, ktorá bola so zamestnávateľom vopred dohodnutá,
- b) za prácu vykonanú v dňoch pracovného voľna, ktorá bola so zamestnávateľom vopred dohodnutá,
- c) za hodiny práce nadčas, po predchádzajúcej dohode so zamestnancom.

(19) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno v prípadoch uvedených v §136 až 138 ZP a v § 140, 141 a 142 ZP.

(20) Zamestnávateľ, po dohode s pedagogickým zamestnancom, poskytne pedagogickému zamestnancovi náhradné voľno aj za vopred nadpracovanú prácu, napr. za vopred odučené hodiny.

(21) Zamestnávateľ môže, po dohode so zamestnancom, poskytnúť zamestnancovi neplatené voľno, ak to dovoľia prevádzkové podmienky školy. V prípade potreby odvodov do fondov, uhradí tieto odvody zamestnanec.

(22) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi v naliehavých prípadoch čerpať dovolenku za kalendárny rok, náhradné alebo neplatené voľno i v čase mimo prázdnin, ak to dovoľia prevádzkové podmienky školy.

(23) Zamestnávateľ môže nariadiť čerpanie dovolenky aj mimo plánu dovolenií tým zamestnancom, s ktorými je uzatvorený pracovný pomer na dobu určitú, resp. u ktorých je predpoklad, že väčšiu časť dovolenky nevyčerpajú v príslušnom kalendárnom roku.

(24) V čase mimoriadneho voľna pre žiakov môže zamestnávateľ povoliť zamestnancom samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť aj mimo pracoviska, ktorú je zamestnanec povinný vydokladovať.

(25) Čerpanie dovolenky je prípustné, ak sú vyčerpané hodiny náhradného voľna.

(26) Zamestnávateľ poskytne členovi odborovej organizácie v priebehu kalendárneho roka dva dni voľna s náhradou mzdy na štúdium a pripomienkovanie školskej legislatívy pre prípravu KZ.

**ŠTVRTÁ ČASŤ**

**VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI STAROSTLIVOSTI O ZAMESTNANCOV**

**Článok 18**

**Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

- a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
- c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
- d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- e) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
- f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP)
- g) poskytovať zamestnancom ochranný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu (§ 6 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- i) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),

- j) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- k) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§30e ods.19 zákona 355/2007 Z. z.)
- l) Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. (§ 10 zákona o BOZP)
- m) Zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii (§30 ods.1 zákona 355/3007 Z.z.)

### *Článok 19*

#### *Zdravotnícka starostlivosť*

- (1) Zamestnávateľ umožní čerpať dovolenku zamestnancovi, ktorému bola poskytnutá kúpeľná liečba, v zvlášť naliehavých prípadoch aj počas školského roka, ak to dovoľia prevádzkové podmienky školy.
- (2) Zamestnávateľ umožní preventívne lekárskej prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
- (3) Zamestnávateľ zabezpečí pracoviská potrebnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek bude udržiavať podľa platných právnych noriem.
- (4) Zamestnávateľ raz ročne v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotí rozsah a podmienky poskytovania OOPP.
- (5) Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti určená v §8 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa zvyšuje takto:
- a) **od 1. do 3. dňa** dočasnej PN **50%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - b) **od 4. do 10. dňa** dočasnej PN **65%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

**Článok 20**  
**Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. 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 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách 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 0,50 € na jedno hlavné jedlo.

**Článok 21**

**Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:

a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,

c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,

d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,

f) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.



(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:

- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

### Článok 22

#### *Záväzky odborovej organizácie*

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 12 ods.1 tejto KZ.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácií vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších organov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom organe základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa ( § 230 ZP).

### Článok 23

#### *Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov*

(1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevkom na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.

(2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov, bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.

(3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

(4) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa stará o dieťa vo veku do 10 rokov začínať vyučovanie 2. vyučovacou hodinou, ak o to zamestnanec požiada.

### *Článok 24 Starostlivosť o bývanie*

Zamestnávateľ, ak spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odbornú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

### *Článok 25 Starostlivosť o kvalifikáciu*

#### *Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca*

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume:

- a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
- b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
- c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
- d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.

(2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

(3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(4) Riaditeľovi školy a riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

(5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

(6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.

(7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

(8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

(9) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

### Článok 26

#### ***Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odbornej organizácie na kolektívne vyjednávanie***

(1) Zmluvné stany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídelený do sociálneho fondu je utvorený:

- a) povinným prídelením je vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,05 %.

zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za kalendárny rok.

**PIATA ČASŤ**

**Článok 27**

**Záverečné ustanovenia**

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvý polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v nasledujúcom roku.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák.č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.

(3) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.

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

v KOVČICA ..... dňa 13.04.2025 .....

**73-2105-008**  
ZO OZ PŠaV na Slovensku

Ing. Carmen Sabolová  
Predseda ZO OZ

Mgr. Rastislav Friga  
zamestnávateľ