

*V súlade s § 231 ods. 1 Zákonníka práce a § 2 odst. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb.  
o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany*

**ZŠ s MŠ pre deti a žiakov s NKS internátna Brezolupy 30 (ďalej len zamestnávateľ)**

**zastúpená riaditeľkou zariadenia PaedDr. Zdenou Pšenkovou**

*na jednej strane*

*a*

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy (ďalej len odborová  
organizácia) pri ZŠ s MŠ pre deti a žiakov s NKS internátna, 95701 Brezolupy 30**

**zastúpená Janou Kajanovičovou DiS, predsedníčkou odborovej organizácie**

*na druhej strane*

*uzatvárajú túto*

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

**na roky 2023-2024**

## *Prvá časť*

### *Všeobecné ustanovenia*

#### *Článok 1*

- 1) Kolektívna zmluva vychádza z platných právnych predpisov a upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami reprezentovanými základnou organizáciou odborového zväzu a vymedzuje práva a povinnosti zmluvných strán.*
- 2) Ustanovenia kolektívnej zmluvy sú záväzné pre zmluvné strany a zamestnancov zamestnávateľa. Sú nadradené vnútorným predpisom zamestnávateľa v rozsahu uzatvorených záväzkov v tejto kolektívnej zmluve.*
- 3) Zmluvné strany sa zaväzujú k vzájomnej informovanosti o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú všeobecných záujmov a práv druhej strany a o prednostnom využívaní prostriedkov kolektívneho vyjednávanía k dosiahnutiu a dodržaniu sociálneho zmiaru.*

#### *Článok 2*

##### *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 uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 4. 4. 2023, ktorým výbor odborovej organizácie, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy predsedu odborovej organizácie pani Janu Kajanovičovú DiS. (splnomocnenie tvorí prílohu č. 1 tejto KZ)*
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 14. 8. 2018 Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.*
- 3) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, odborovú organizáciu ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ*
- 4) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.*

#### *Článok 3*

##### *Postavenie odborovej organizácie*

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, pokiaľ mu to prevádzkové podmienky umožnia, poskytnúť odborovej organizácii bezplatne vlastné priestory na vzdelávaciu a organizačnú činnosť, konanie konferencií. Súčasne poskytne telefón (telefónny prístroj na internáte vo vestibule, rozmnožovaciu techniku, vrátane potrebného materiálu – zborovňa učiteľov pracovný deň v čase od 7.00 – 8.00 hod.)*

- 2) Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas, na účasť na vzdelávaní, konferenciách..
- 3) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu formou zrážky z platu členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu, resp. dohody o zrážkach. Zamestnávateľ členské príspevky poukáže na účet základnej organizácie v deň výplaty platu zamestnancom.

## Článok 4

### Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje oboznámiť zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Spôsob a formu si zvolí odborová organizácia. Z oboznámenia vyhotoví prezenčnú listinu.
- 2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi s platnou KZ zamestnávateľ.

### Druhá časť

## Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

## Článok 5

### Pracovnoprávne vzťahy, prac. čas, dovolenka, platové podmienky

- 1) Zamestnávateľ sa riadi platným pracovným poriadkom. V súlade s pracovným poriadkom poskytne zamestnancovi prestávku na odpočinok a jedenie, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.
- 2) Pracovný pomer na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky zamestnávateľ predĺži alebo opätovne dohodne v súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce v prípade vykonávania prác asistenta a zamestnancov, u ktorých plynie lehota na získanie kvalifikačného predpokladu na výkon pracovnej činnosti pedagogického zamestnanca (§ 83 zákona č. 138/2019).
- 3) Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách dvojzmennej prevádzke je 36 a 1/4 hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.



- 4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v súlade s § 141 ZK. Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v § 141 odst. 2 písm. a) v prvom bode a písm. c) prvom bode sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.
- 5) Zamestnávateľ umožní pedagogickým zamestnancom v rámci určeného týždenného pracovného času nepriamu výchovno-vzdelávaciu činnosť uskutočniť mimo pracoviska.
- 6) V čase prázdnin a pri nepredvídaných situáciách, keď je obmedzená prevádzka školy, môže zamestnávateľ prideliť všetkým zamestnancom primeranú prácu súvisiacu s plnením pracovných úloh aj mimo pracoviska (písomné pridelenie práce podpísané zamestnancom a zamestnávateľom)
- 7) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancom, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancom, ktorí sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3) ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku. Spôsob a podmienky čerpania dovolenky sú stanovené pracovným poriadkom. Čerpanie dovoleniek určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie.
- 8) Pri odmeňovaní zamestnancov zamestnávateľ uplatňuje zákon 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. Celú škálu odmeňovania podrobne rozoberá interný mzdový a odmeňovací poriadok.
- 9) Počas pracovnej neschopnosti zamestnanca, výška náhrady príjmu v období od prvého dňa až do desiateho dňa pracovnej neschopnosti je 70 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

## **Článok 6**

### **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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
  - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

- 2) 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
  - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) 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 dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Odchodné v uvedenej sume patrí i zamestnancovi, ktorému bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

## Článok 7

### Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS, mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, vo výške 2,0 % funkčného platu zamestnanca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.



## **Článok 8** **Tvorba a čerpanie SF**

*Tvorbu a čerpanie SF podrobne rozoberá smernica SF*

## **Článok 9** **Zamestnávateľský benefit**

- 1) Hodnota plnení podľa čl. 7 odst. 1) KZ ako i nepeňažného plnenia zo SF podľa čl. III, odst. 4), 5) smernice SF pre zamestnanca predstavuje zamestnávateľský benefit. Uvedené plnenie je v súlade s § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov oslobodené od dane.

### **Tretia časť**

### **Úprava spolurozhodovania, prerokovania a uplatnenia práva na**

**informácie**

## **Článok 10**

*Zamestnávateľ:*

- 1) **Si vyžiada predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodne po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:**

- vydanie pracovného poriadku (§ 12 ZOVZ),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),

- *zavádzanie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),*

. 6 .

- *prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),*
- *na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),*
- *zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),*
- *vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),*
- *výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),*
- *určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);*

## **2) písomne informuje odborovú organizáciu:**

- *ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým*
  - *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).*
- *dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za polrok. (§ 47 ods. 4 ZP),*
- *pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),*
- *možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),*
- *pri hromadnom prepúšťaní o*
  - *dôvodoch hromadného prepúšťania,*
  - *počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,*
  - *celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,*
  - *dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,*
  - *kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),*
- *výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ods. 4 ZP),*
- *pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),*

- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o

. 7 .

predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozborý a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);

### **3) vopred prerokovať s odborovou organizáciou:**

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP ),



- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);
- . 8 .

- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.)
- určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)
- plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.)

**4) umožní odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).**

## Článok 11

### Záväzky odborovej organizácie

#### **Odborová organizácia sa zaväzuje:**

- 1) informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- 2) prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- 3) informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

## Štvrtá časť

### Záverečné a prechodné ustanovenia

## Článok 12

- 1) Kolektívna zmluva je platná dňom podpisu oboma zmluvnými stranami. Jej účinnosť sa začína 1. júla 2023 a končí 31. augusta 2024.
- 2) Vyhotovuje sa v troch rovnopisoch, z ktorých jeden rovnopis obdrží ZO OZ a dva rovnopisy zamestnávateľ. V zmysle § 5a zák. č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je povinne zverejňovanou zmluvou v Centrálnom registri zmlúv.

- 3) Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môže meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

. 9 .

- 4) Zmluvné strany sú povinné sa k písomným návrhom o zmene KZ vyjadriť najneskôr do 10 dní od ich predloženia.
- 5) Zmluvné strany sa zaväzujú začať vyjednávanie o uzavretí novej KZ najneskôr 60 dní pred skončením platnosti tejto KZ.
- 6) Zmluvné strany vyhlasujú, že KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- 7) Zmluvné strany uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola uzatvorená.

V Brezolupoch, 26. 6. 2023

Jana Kajanovičová DiS.

Predseda OZ

PaedDr. Zdena Pšenková

riaditeľka školy



Základná škola s materskou školou  
pre deti a žiakov s narušenou  
komunikačnou schopnosťou internátna  
Brezolupy 30



## **Splnomocnenie**

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ s MŠ pre deti a žiakov s NKS internátna Brezolupy 30, IČO: 31897495, na základe uznesenia výboru základnej organizácie zo dňa 4. 4. 2023, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Janu Kajanovičovú DiS., predsedkyňu základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na obdobie rokov 2023-2024, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na obdobie rokov 2023-2024 v mene našej základnej organizácie.

V Brezolupoch, dňa 4. 4. 2023



.....  
za Výbor ZO OZ



Splnomocnenie prijímam.

V Brezolupoch dňa 4. 4. 2023



.....  
Jana Kajanovičová, DiS.

30 02 PŠAV na Slovensku  
281 pre školu a nastavenou  
komunikáciu s rodičmi  
3-2501-003