

Kolektívna zmluva na rok 2025

uzatvorená dňa: 20.12.2024 medzi zmluvnými stranami:

Základnými organizáciami Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej len ZO) materských škôl bez právnej subjektivity v pôsobnosti Mesta Medzilaborce, združených v Rade základných organizácií Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, zastúpenej pani Mgr. Ivanou Chapčakovou, predsedníčkou základnej organizácie, v zastúpení Vlastou Bajajovou, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy, na základe splnomocnenia zo dňa 20.12.2024 (ďalej odborová organizácia),

a

Mestom Medzilaborce, zastúpeným Ing. Vladislav Višňovský, primátorom Mesta Medzilaborce (ďalej zamestnávateľ)

Prvá časť

Úvodne 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 uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2, ods. 2/b Stanov OZ PŠaV na Slovensku a z plnomocenstva zo dňa 20.12.2024 ktorým Základné organizácie OZ PŠaV splnomocnili na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy p. Vlastu BAJAJOVÚ, predsedníčku Rady ZO OZ PŠaV Medzilaborce. Plnomocenstvo zo dňa 20.12.2024 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 2/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe zákona č.369/1990 Zb. o obecnom zriadení. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie primátora mesta Medzilaborce, ako štatutárneho zástupcu 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 odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1/ Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 - 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
- 2/ Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
- 3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov vyplývajúcu z platných právnych predpisov.
- 4/ Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov, bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborovej organizácie. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.
- 5/ Výbor odborovej organizácie je oprávnený najmä:
 - vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
 - vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
 - vyžadovať od zamestnávateľa aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,

- navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom, povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z KZ,
- vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na realizáciu návrhov, ktoré podali odborové orgány vykonávajúce túto kontrolu.

6/ Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.

7/ Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- 1/ Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, ochrany práce starostlivosti o zamestnancov.
- 2/ KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zriaďovateľa, pracujúcich v Materskej škole gen. Svobodu 675/23, v MŠ Duchnovičova 480/29 Medzilaborce a v Materskej škole Zámočnícka 99/40 Medzilaborce, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. („zamestnanci“).
- 3/ KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho vykonávajú prácu na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- 4/ KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.1.2025 a skončí 31.12.2025.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1/ KZ a jej rozsah sa môžu 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.
- 2/ Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku všeobecne záväzných platných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, po podpísaní dvoch rovnopisov KZ, jeden rovnopis 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 doručenia. Predseda OZ zabezpečí oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa Mesta Medzilaborce s obsahom KZ na jednotlivých pracoviskách nasledovne:
 - úsekový dôverník organizácie zamestnancov v Materských školách
 - predseda ZO pri MŠ gen. Svobodu. MedzilaborceZ oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- 3/ Nových zamestnancov, prijatých do pracovného pomeru, oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle ZP.

Druhá časť

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, riešenie kolektívnych sporov a individuálne sťažností

Článok 7

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- 1/ Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k porušeniu postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- 2/ V prípade prerušenia sociálneho mieru nedodržaním záväzkov z tejto KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok, stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov 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.
- 4/ Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

- 1/ Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jej jednotlivých záväzkov.
- 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, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby ich kolektívny spor rozhodol.
- 4/ Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu v sume 332 €.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 1/ Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- 2/ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za týmto 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.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej zo Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie, poskytnúť jej bezplatne:
 - a) priestory v budove školy, v ktorých bude pôsobiť výbor ZO, ktorý je štatutárnym orgánom,
 - b) priestory na konanie členských schôdzi,
 - c) priestory v škole na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti, v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,

- d) priestory zamestnávateľa na zasadnutia odborovej organizácie a školenia organizované odborovou organizáciou k pracovnoprávnym otázkam a problematike BOZP.
- 2/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne na nevyhnutne potrebný čas.

Článok 11

Zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne o dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu odborovej organizácie SK82 0900 0000 0000 1149 1378 vo výške 0,50 % z čistého mesačného príjmu člena a v prospech účtu príslušnej Základnej organizácie SK68 5600 0000 0062 5488 príslušnej školy 0,50 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy v termíne výplaty v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.

Tretia časť

Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 12

Platové podmienky

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 2/ Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle zákona o odmeňovaní a Nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf pri výkone práce vo verejnom záujme nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.
- 3/ Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného z platových stupňov. Prax pri vykonávaní pracovných činností, ktorú majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa, túto prax zamestnávateľ započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín.

Článok 13

Príplatky

1. Osobný príplatok

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo vykonávania prác nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania výšky osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá príslušnej školy pre priznanie osobného príplatku a odmien.

2/ Na účel osobného príplatku môže zamestnávateľ v rozpočte vyčleniť a zamestnancom vypláť minimálne 6% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov.

3/ Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili. Zamestnávateľ môže zamestnancovi odobrať priznaný osobný príplatoek v plnom rozsahu len v prípade, ak bol zamestnanec písomne upozornený na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ak pominuli dôvody pre ktoré mu bol osobný príplatoek priznaný (nesplňa kritériá) a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.

4/ Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou, pôsobiacou na pracovisku, návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku. V prípade, že sa jedná o riaditeľa školy, je zamestnávateľ povinný prerokovať zníženie alebo odobratie osobného príplatku s výborom odborovej organizácie.

5/ O výške osobného príplatku rozhodne zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§10 OVZ).

2. Ostatné príplatky

1/ Zamestnávateľ vypláť učiteľovi materskej školy príplatoek za zmenu v sume **10,00 eur** mesačne.

2/ Zamestnávateľ vypláť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je rozdelená na dve alebo viac častí, príplatoek **10,00 eur** mesačne.

Článok 14 Odmeny

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje vypláť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku ak pracuje u zamestnávateľa takto:

- a) do 3 odpracovaných rokov - 30 % funkčného platu
- b) od 3 do 10 odpracovaných rokov - 60 % funkčného platu
- c) nad 10 odpracovaných rokov - 100 % funkčného platu

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje vypláť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku ak pracuje u zamestnávateľa takto:

- a) do 3 odpracovaných rokov - 30 % funkčného platu
- b) od 3 do 10 odpracovaných rokov - 60 % funkčného platu
- c) nad 10 odpracovaných rokov - 100 % funkčného platu

3/ Pri príležitosti Dňa učiteľov poskytne zamestnávateľ oceneným zamestnancom finančnú odmenu z prostriedkov zamestnávateľa vo výške **100 eur**.

4/ Zamestnávateľ môže vypláť zamestnancovi odmenu za prácu

- a) pri príležitosti obdobia letných dovolení,
- b) pri príležitosti vianočných sviatkov.

5/ Odmena podľa odseku 4 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 4 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.(§ 20 OVZ).

Článok 15

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

- 1/ Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 a § 19a OVZ, nariadenia vlády SR č. 201/2019 Z. z. v znení neskorších predpisov, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov a v zmysle Usmernenia k práci nadčas, vydaného Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR.
- 2/ Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancovi čerpať náhradné voľno najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom sa táto lehota môže predĺžiť.
- 3/ Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na čerpaní náhradného voľna podľa ods. 3, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods. 2.

Článok 16

Výplata platu

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Termín splatnosti mzdy je najneskôr do posledného dňa nasledujúceho mesiaca po mesiaci, za ktorý zamestnancom patrí plat.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat zamestnancom na osobné účty, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti mzdy podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 17

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- 1/ Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2025 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na dôchodkovom sporení.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v sume 2 % z hrubého platu mesačne.

Štvrtá časť

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Článok 18

Záväzky zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ, najmä:

1. vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:

- a) určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitie (zák. č.152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov),
- b) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
- c) vydanie pravidiel, smerníc o ochrane práce, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP) (ZP),
- d) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcovi zamestnancov, na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana (ZP),
- e) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (ZP),
- f) určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (ZP),
- g) určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia (ZP),
- h) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (ZP),
- i) vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (ZP),
- j) prijatie plánu dovolení na príslušný rok (ZP),
- k) určenie hromadného čerpania dovolenky (ZP),
- l) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytne minimálne 60% jeho funkčného platu (ZP),
- m) rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (ZP).

2. písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- a) o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (ZP),
- b) ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, najneskôr 1 mesiac vopred o:
 - dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - dôvode prechodu,
 - pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu pre zamestnancov (ZP),
- c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa dvakrát ročne,
- d) o pracovných miestach, ktoré sa u neho uvoľnili alebo vznikli,
- e) pri hromadnom prepúšťaní o:
 - dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnávateľ zamestnáva,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (ZP),
 - výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (ZP),
- f) o objeme a použití finančných prostriedkov na všetky zložky plátov v rámci celej organizácie a záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2025, ako aj o jeho zmenách,

- g) jedenkrát štvrťročne o použití mzdových prostriedkov, poskytovať štatistické výkazy a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní (ZP).
- h) o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov).

3. vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- a) opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (ZP),
- b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov (ZP),
- c) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede,
- d) porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom pod následkom neplatnosti upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny,
- e) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (ZP),
- f) zavedenie pružného pracovného času (ZP),
- g) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (ZP),
- h) zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (ZP),
- i) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca dôvodne podozrivého zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (ZP),
- j) stanovenie podmienok za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (ZP),
- k) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie (ZP),
- l) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (ZP),
- m) požadovanú úhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50,- € (ZP),
- n) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (ZP),
- o) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (ZP),
- p) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (ZP),
- q) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k základným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (ZP),
- r) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (ZP),
- s) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (ZP).

4. umožniť odborovej organizácii

- a) vykonanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (ZP),
- b) kontrolnú činnosť v oblasti BOZP prostredníctvom zväzového inšpektora BOZP OZ PŠaV.

Poznámka: Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

Článok 19

Závazky odborovej organizácie

- 1/ Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- 2/ Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa, za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- 3/ Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.
- 4/ Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne ZO pôsobiacich u zamestnávateľa.

Piata časť

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 20

Ochrana práce

- 1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších úprav a predpisov (ďalej len zákon o BOZP), sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných ochranných prostriedkov a vhodného systému ochrany práce.
- 2/ Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:
 - a) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziká a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods.1 písm. c) zákona o BOZP),
 - b) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k) zákona o BOZP),
 - c) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm. l) zákona o BOZP),
 - d) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
 - e) bezodkladne oznámiť vznik pracovného úrazu, iného úrazu alebo smrti, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 2 zákona o BOZP,
 - f) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
 - g) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),

- h) vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej OOPP), na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
- i) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- j) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP), (raz za dva roky)
- k) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
- l) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre BOZP na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- m) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnanca (§ 6 ods. 10 zákona o BOZP),
- n) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu, (zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP),
- o) vykonávať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom každoročne previerku BOZP (spravidla v mesiaci apríl) na všetkých pracoviskách, za aktívnej účasti všetkých zamestnancov.
- p) znalosť noriem BOZP a ich aplikáciu v praxi považovať za trvalú súčasť kvalifikačných predpokladov.

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 so ZP:
 - a) kontrolovať, ako si zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s OOPP,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa, na základe záväzného pokynu, odstránenie závad v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov prerušenie ďalšej práce,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.
- 3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, v spolupráci s odborovou organizáciou, zhodnotiť minimálne:
 - a) jedenkrát ročne pracovnú neschopnosť, úrazovosť a úroveň BOZP, vrátane návrhov a opatrení, smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - b) jedenkrát ročne rozsah a podmienky poskytovania OOPP, v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP.

Článok 22

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- 1/ Pravidelne vysielat' zamestnancov na preventívne lekárske prehliadky s ohľadom na výkon práce na svoje náklady.
- 2/ Vyplatiť náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v období
 - od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 65 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca
- 3/ Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- 4/ Zabezpečiť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning, zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebazpoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- 1/ Odborová organizácia zabezpečí, v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie rekreačných pobytov v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad poskytne príspevok na rekreácie pre zamestnancov – členov OZ PŠaV a ich rodinných príslušníkov.

Článok 24

Stravovanie

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, v zmysle ZP, zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ak títo na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- 2/ Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie najmä podaním jedného teplého hlavného 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 v sume vo výške 55 % ceny jedla, najviac však do výšky 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 **1,00 €** na jedno hlavné jedlo.

- 5/ V období keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie zamestnancov, ktorí odpracovali aspoň štyri hodiny finančným príspevkom, čo predstavuje **sumu 6,50 €**.
Z toho : - zamestnanec 1,00 €
- zamestnávateľ 4,50 €
- príspevok zo SF 1,00 €.
- 6/ Odborová organizácia, na podnet členov základných organizácií v spolupráci so zamestnávateľom, zabezpečí odborné preverenie úrovne školského stravovania s cieľom jeho skvalitnenia.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov

- 1/ Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje pre svojich členov odborová organizácia.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov podľa ZP a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 3/ Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie v zmysle ZP.
- 4/ Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu (§82 zákona o PZ):
a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b) zákona,
b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
- 5/ Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 4 písm. a).
- 6/ Pracovné voľno podľa odseku 4 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.
- 7/ Zamestnávateľ bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky pre zabezpečovanie rekvalifikácie, v zmysle zákona č. 5/2004 Zb. o službách zamestnanosti v súlade s potrebami školy aj prostredníctvom úradu práce.
- 8/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v čase ich účasti na školení organizovanom orgánom odborovej organizácie k pracovnoprávnej problematike alebo problematike BOZP.
- 9/ Členovia OZ PŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZ PŠaV vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.

Článok 26

1. Ostatné nároky a práva zamestnávateľa a zamestnancov vyplývajúce z tejto KZ

- 1/ V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa v roku 2025 u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.
- 2/ V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa v roku 2025 predlžuje výmera dovolenky za kalendárny rok nad rozsah ustanovený v Zákonníku práce u pedagogických o jeden týždeň a nepedagogických zamestnancov o jeden týždeň nad rozsah stanovený ZP.
- 3/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v Zákonníku práce **odstupné nad rozsah ustanovený podľa Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu.**
- 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** najmenej v **sume jeho jedného funkčného platu nad rámec Zákonníka práce**, 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 jeho **jedného funkčného platu nad rámec Zákonníka práce**, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- 6/ V prípade že zamestnanec neodpracuje časť pracovnej zmeny z dôvodu, že v tomto čase preukázateľne poskytoval prvú pomoc, zamestnávateľ mu na tento čas poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.
- 7/ Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v odôvodnených prípadoch, po individuálnom posúdení a dohode s odborovou organizáciou.
- 8/ Pri príležitosti Dňa učiteľov poskytne zamestnávateľ pedagogickým zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy.
- 9/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, v čase obmedzenej prevádzky školského zariadenia, umožniť pedagogickým zamestnancom čerpanie pracovného voľna na regeneráciu pracovnej sily aj mimo pracoviska, v dĺžke 3 dni v kalendárnom roku, s náhradou mzdy a nepedagogickým zamestnancov v dĺžke 3 dní v kalendárnom roku s náhradou mzdy. Zamestnanec, ktorý nastúpi do pracovného pomeru v priebehu kalendárneho roka pracovné voľno sa mu vypočíta podľa odpracovaných mesiacov. Tento článok možno použiť aj pri iných prekážkach v práci na strane zamestnávateľa.
- 10/ Zamestnávateľ poskytne v kalendárnom roku 2025 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c/ Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna: za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

11/ Ak zamestnávateľ podľa §250b ZP nemôže vykonať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku / funkčného platu/, najmenej však v sume minimálnej mzdy ustanovenej § 142 ods. 4 ZP tým nie je dotknuté.

12/ Zamestnávateľ je oprávnený ďalej predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu do 2 rokov alebo aj nad 2 roky pre zamestnancov zamestnávateľa vykonávajúcich tieto pracovné pozície:

- koordinátor aktivačných prác podľa zmluvy uzatvorenej medzi zamestnávateľom a ÚPSVR,
- pedagogický zamestnanec, pedagogický asistent, špeciálny pedagóg, sociálny pedagóg a rodičovský asistent na základe národných projektov.
- pracovník pomocných prác podľa zmluvy uzatvorenej medzi zamestnávateľom a ÚPSVR.

Šiesta časť Sociálny fond

Článok 27 Tvorba sociálneho fondu

1/ Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, v znení neskorších úprav a predpisov. Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu na rok 2025 je 1,5 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 28 Použitie fondu

1/ Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia Zákona NR SR č.152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č.595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

2/ Čerpanie sociálneho fondu :

TVORBA SOCIÁLNEHO FONDU

- 1,5% z objemu mzdových prostriedkov	4.200,00 €
Prevod zostatkov z predchádzajúceho obdobia	4.218,11 €
Tvorba sociálneho fondu celkom:	8.418,11 €

POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

- príspevok na stravu 1,00 € na jedno jedlo	3.833,00 €
- ostatné výdaje	550,00 €
- príspevok na kultúrne, športové a iné podujatie	4.035,11 €
Použitie sociálneho fondu celkom	8.418,11 €

Siedma časť

Článok 29 Záverečné ustanovenia

- 1/ Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Jeden rovnopis obdrží zamestnávateľ a jeden odborová organizácia.
- 2/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.
- 3/ Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
- 4/ Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
- 5/ Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu ZO.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov:

V Medzilaborciach dňa : 20.12.2024

Vlasta Bajajová
predsedníčka Rady ZO OZ PŠaV Medzilaborce

Ing. Vladislav Višňovský
primátor mesta Medzilaborce

Splnomocnenie

ZO - OZ pri MŠ gen. Svobodu 675/23 Medzilaborce, v zastúpení Mgr. Ivanou Chapčákovou, týmto splnomocňuje predsedníčku RZO – OZ Vlastu Bajajovú, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívneho vyjednávania zmluvy na rok 2025, ako aj na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2025 medzi Mestom Medzilaborce a ZO OZ pri MŠ gen. Svobodu 675/23 Medzilaborce.

Splnomocnenie prijímam

Medzilaborce 20.12.2024

Vlasta Bajajová
Predsedníčka RZO - OZ Medzilaborce

Medzilaborce 20.12.2024

Mgr. Ivana Chapčáková
Predsedníčka ZO-OZ pri MŠ gen. Svobodu