Kolektívna zmluva na rok 2015

uzatvorená dňa **28.12.2014** medzi zmluvnými stranami:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou Petra Pázmánya s VJM , so sídlom v Šali, P.Pázmaňa č. 48, PSČ: 92701, zastúpená **Mgr. Anikó Puterovou**, predsedom (ďalej odborová organizácia)

a

Základná škola s materskou školou Petra Pázmánya s VaVJM so sídlom v Šali, ul. Pázmaňa č. 48, PSČ: 92701, IČO: 37861409
zastúpená **Mgr. Katarínou Dohányosovou**, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1
Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1/ Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.2002 a ďalšími dodatkami a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

2/ 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 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2008 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov skratka „KZVS".

Článok 2
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1/ Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.

2/ Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3
Pôsobnosť kolektívnej zmluvy a jej účinnosť

1/ Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

2/ KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú v pracovnom pomere. KZ sa nevťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

3/ KZ sa uzatvára na dobu jedného kalendárneho roka. Jej účinnosť sa začína dňom 1.január 2015 a končí sa dňom 31. decembra 2015, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchylne.

4/ KZ rešpektuje ustanovenia KZVS.

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 z akom sú uzatvorené.
2/ Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2015. 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 tuto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, tj. do 31.12.2020.

Článok 6
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

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

Druhá časť

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie kolektívnych sporov a individuálnych 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 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, tj. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2 / 1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3/ Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 8
Riešenie kolektívnych sporov

1/ Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej..

2/ Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

3/ Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zvážia základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

4/ Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume desaťtisíc slovenských korún. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 9
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1/ Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy 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, podľa zákona o sťažnostiach. 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 (§ 13 ods. 3 a 4 ZP).

Článok 10
Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1/ Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 3 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

a/ priestory pre činnosť odborovej organizácie,

b/ telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefónneho /faxového/ spojenia, vytvorenie e - mailovej adresy a používanie internetu,

c/ energie a poplatky za služby (telefón, fax, internet) na svoj náklad,

d/ svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích aktivít odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov,

e/ priestory na zverejňovanie informácii o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2/ Zamestnávateľ umožní vhodnú úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových organov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (najmä úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 11
Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca 0,50 % čistej mzdy vždy do 25 dňa v mesiaci. Ak nedôjde k písomnej dohode o zrážkach zo mzdy zo strany zamestnancov, členské príspevky podľa uvedených kritérií odvádza odborová organizácia.

2/ Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 12
Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ, ktoré tvoria prílohu č. 1.

Článok 13
Záväzky odborovej organizácie

1/Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ.

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

Článok 14
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z tejto KZ a z KZVS.

1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a/ a b/ Zákonníka práce **odstupné** a to vo výške:

a) **dvoch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov,**

b) **troch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov.**

2/ Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.

3/ Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo požiadať o vydanie potvrdenia o započte odpracovaných rokov u neho a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u neho.

4/ V zmysle KZVS bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.5 ZP zamestnávateľ **v roku 2015 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne**;

5/ V zmysle KZVS, bod II.2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2015 je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

6/ Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok , ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% zamestnávateľ poskytnezamestnancovi poskytne **odchodné** podľa § 76 ods. 6 ZP vo výške ďalšieho jedného funkčného platu zamestnanca./ t.j.**celkom dva funkčné platy/**

7/ Zamestnávateľ sa zaväzuje rozhodnúť o vyplatení odmeny zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume určenej v platových podmienkach tejto KZ.

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

Článok 15
Platové podmienky

1/ Zamestnávateľ, sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č.553/2003 Z. z .v znení neskorších predpisov. / Príloha č. 2/

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať zamestnancom plat podľa zvýšených platových taríf v zmysle bodu II.3 KZVS a príslušného nariadenia vlády.

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá základnej školy pre poskytovanie osobných príplatkov a odmien.

4/ Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka a v priebehu roka ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.

5/ Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili, resp. v prípade zmeny rozpočtových opatrení. Po prerokovaní s odborovou organizáciou. Odobrať úplne priznaný osobný príplatok zamestnancovi môže zamestnávateľ z dôvodu výrazného zhoršenia jeho pracovných výsledkov a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.

6/ Zamestnávateľ sa zaväzuje vo výplate platu za mesiac november upraviť výšku osobných príplatkov zamestnancom tak, aby sa po zohľadnení mzdových prostriedkov na mesiac december 2009 vyčerpal celý ročný mzdový fond.

7/ Kritériá pre priznávanie príplatku za riadenie prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

Článok 16
Výplata platu

Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr k 10.dňu v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat sa zasiela zamestnancovi na účet, na ktorý si sám písomne požiadal.

Článok 17
Ďalšie finančné náležitosti

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok , v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na DDP v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDP prerokuje s odborovou
odborovou organizáciu a dohodne so zamestnancom.

Článok 18
Záväzky zamestnávateľa

1/ Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu a záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2015, ako aj o jeho zmenách.

2/ Zamestnávateľ bude pravidelne štvrťročne informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbory hospodárske a štatistické výkazy (P1-04) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní.

Štvrtá časť
Sociálny fond

Čl.19
Tvorba sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a ďalšieho prídelu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z. z.. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Sociálny fond sa tvorí ako úhrn :

a/ povinného prídelu vo výške 1% zo súhrnu funkčných platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

b/ ďalšieho prídelu dohodnutého v kolektívnej zmluve vo výške 0,25% zo súhrnu funkčných platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Čl.20
Použitie fondu

1/ Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152 z 31.mája 1994 o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č.595 / 2003 Z. z.. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, v znení zákona NR SR č.315 /2005 Z .z..

2/ Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č.3 tejto KZ.

Piata časť
Článok 21
Záverečné ustanovenia

1/ Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy, za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku .

2/ Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia.

3/ Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

4/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.

5/ Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.

6/ 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.

7/ 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.

8/ Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu výboru ZO.

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

V Šali dňa 28.12. 2014

.....	.....
predseda odborovej organizácie	podpis riaditeľa a pečiatka

Prílohy KZ:

Príloha č. 1	Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán a ďalšie dohodnuté záväzky
Príloha č. 2	Vnútorný mzdový predpis.
Príloha č. 3	Zásady čerpania a použitia sociálneho fond

Príloha č.1

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán a ďalšie dohodnuté záväzky
Časť I.
Záväzky zamestnávateľa

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

a/ vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 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)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP)
- prijatie plánu dovoleniek 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 dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
  a)o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
  b)o dôvodoch prechodu
  c)pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
  d)plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za.....(§ 47 ods. 4 ZP)
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP)
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)
- pri hromadnom prepúšťaní o
  a)dôvodoch hromadného prepúšťania
  b)počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
  c)celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
  d)dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
  e)kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP)

- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 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 predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbory hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 7 ods.6 zák.č.124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák.č.309/2007 Z. z.)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.7 písm. a/ ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.7 písm. c/ ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 1000 Sk (§ 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)

d/ umožniť odborovej organizácii vykonanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 2 a § 239 ZP),

e/ poskytnúť pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti organizácie v nevyhnutnom v rozsahu, najmenej však:
- predseda výboru ZO 2 dni v roku,
- členovia vyšších odborových orgánov 5 dní v roku,
- členovia orgánov OZPŠaV na Slovensku 10 dní v roku

f/ poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávnych vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
- predseda výboru ZO 2 dni v roku,
- členovia vyšších odborových orgánov 2 dni v roku,

- členovia orgánov OZPŠaV na Slovensku 2 dni v roku.

Časť II.
Záväzky 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 zachovávať 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.

Časť III.

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §§ 146-147 ZP a zákonom NR SR č. 124/2006 Z. z.. v znení neskorších úprav a predpisov sa zaväzuje vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

2/ Zamestnávateľ v záujme toho bude:

a/ znalosť noriem BOZP a ich aplikáciu v praxi považovať za trvalú súčasť kvalifikačných predpokladov,

b/ zabezpečovať vybavenosť pracovísk prostriedkami BOZP podľa príslušných nariadení vlády pre vytváranie nezávadného pracovného prostredia,

c/ zabezpečovať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom každoročne previerku BOZP (spravidla v mesiaci apríl) na všetkých pracoviskách za aktívnej účasti všetkých zamestnancov. Zamestnávateľ vypracuje súhrnnú správu s uvedením spôsobu odstraňovania nedostatkov. Správu prerokuje s odborovým orgánom, ktorý vypracuje k nej stanovisko,

d/ informovať odborovú organizáciu o vývoji pracovnej neschopnosti z dôvodov pracovných úrazov. Odborová organizácia bude sledovať plnenie tejto úlohy vo vlastnom záujme,

e/ plnenie úloh v oblasti BOZP bude zamestnávateľ považovať za jedno z kritérií určenia príplatku za riadenie u vedúcich zamestnancov,

f/ v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdravia pri práci zamestnávateľ bude postupovať v zmysle §§ 146-147 ZP, pričom ostáva nedotknutá právomoc odborovej organizácie v oblasti kontroly vymedzená §149 ZP a § 29 zákona o BOZP,

g/ pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú platné Pokyny k ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci, ktoré sú súčasťou vnútorného poriadku školy, zariadenia – školského poriadku,

h/ sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP tak vedúcich ako aj ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,

i/ zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktoré by boli v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,

j/ neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonal prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje jeho zdravie alebo život alebo iných osôb,

k/ dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách.Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia.

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 pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
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 pokynu odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,
d/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
e/ zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach BOZP.
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.
-

Starostlivosť o zamestnancov

a/ Zabezpečenie práv zamestnancov
1/ Každý zamestnanec konajúci individuálne alebo spoločne s inými zamestnancami, ktorí sa domnievajú, že majú dôvod k sťažnostiam, majú právo nechať sťažnosť prešetriť zamestnávateľom alebo odborovým orgánom.
2/ V oblasti starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľ nadštandardne zabezpečuje najmä:
a/ vytváranie podmienok zamestnancom a ich rodinným príslušníkom pri využívaní športových areálov zariadení,
b/ slávnostnú rozlúčku so zamestnancami odchádzajúcimi do starobného dôchodku,
c/ prizývanie dôchodcov, bývalých zamestnancov na slávnostné akcie usporiadané zamestnávateľom.

b/ Starostlivosť o zdravie zamestnancov:
1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje :
a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
c/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
2/ Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu:
a/ je v období
-od 1. dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
-od 4. dňa do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zák. č. 462 / 2003 Zb.),
b/ zamestnancom, ktorí sústavne dosahujú výborné výchovno-vzdelávacie výsledky, resp. pracovné výsledky a sú osobami samostatne sa starajúcimi o nezaopatrené deti, môže zamestnávateľ, ak mu to finančné zdroje umožnia, mimoriadne zvýšiť výšku náhrady príjmu v období:
-od 1. dňa pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
-od 4. dňa do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zák. č. 462 / 2003 Zb.),
2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje prijať zamestnanca do pracovného pomeru len po absolvovaní vstupnej zdravotnej prehliadky pred podpísaním pracovnej zmluvy.
3/ Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch vyžaduje od zamestnanca potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti pre výkon povolania.
4/ Na základe rozhodnutia lekára zamestnávateľ zabezpečí preraďovanie tehotných žien na inú vhodnú prácu.
5/ V prípade náhrady škody v dôsledku pracovného úrazu zamestnanca jej výšku stanoví zamestnávateľ, po prerokovaní s odborovou organizáciou.

c/ Starostlivosť o stravovanie zamestnancov:

1/ Zamestnávateľ v zmysle § 152 ZP umožní zamestnancom, ktorí o to požiadajú, závodné stravovanie vo vlastnom zariadení. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny.Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.

2/ Zamestnávateľ umožní kúpu jednej stravy naviac pre rodinného príslušníka za úhradu v zmysle platných pokynov MŠ SR, bez úhrady režijných nákladov, z dôvodu starostlivosti o rodinného príslušníka. Zamestnávateľ umožní kúpu jednej stravy naviac zamestnancom školských zariadení, ak im deklarovaná hmotnosť nepostačuje s tým, že stravovanie bude pravidelné a nebude umožnený výber jedál. Úhrada za stravovanie bude v zmysle platných pokynov MŠ SR.

3/ Zamestnávateľ umožní dôchodcom, bývalým zamestnancom stravovanie v školskej jedálni za podmienok stanovených vyhláškou.

4/ Odborový orgán na podnet členov ZO OZ v spolupráci so zamestnávateľom zabezpečí odborné preverenie úrovne závodného stravovania s cieľom jeho skvalitnenia.

5/ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty 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 Zb. v znení neskorších predpisov.

6/ Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

d/ Starostlivosť o kvalifikáciu a iná starostlivosť o zamestnancov:

1/ Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje odborová organizácia pre svojich členov.

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 153 ZP, prípadne jej zvyšovanie podľa §§ 154-155 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 podľa ZP a v zmysle uzatvorenej dohody.

4/ Členovia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie pred súdmi vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.

V Šali dňa 28.12.2014

.....
podpis predsedu odborovej organizácie
a pečiatka

.....
podpis a pečiatka riaditeľa školy

Príloha 3/

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Čl.1
Všeobecné ustanovenia

/1/ V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl.27 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
/2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
/3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
/4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú: 6441827/5200.
/5/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. marca nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
/6/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
/7/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa **Mgr. Anikó Puterová** predseda odborovej organizácie.

Čl.2.
Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2015	
a/ povinný prídel vo výške 1%	2 000,00 €
b/ ďalší prídel podľa §3 odst.1b vo výške 0,25 %	400,00 €
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	4 093,95 €
SPOLU:	**6 493,95 €**

/2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2015	
a/ stravovanie	1.200,- €
b/ príspevok na vzdelávanie	-
c/ sociálna výpomoc nenávratná	-
d/ odmeny pre pracovných a životných jubileách	-
e/ zdravotná starostlivosť	-
f/ služby na regeneráciu pracovnej sily	1.500,- €
g/ doplnkové dôchodkové sporenie	-
j/ ďalšia realizácia podnikovej soc. politiky	500,- €
SPOLU:	**3 200,- €**

Čl. 3
Použitie a čerpanie sociálneho fondu

- ***Stravovanie***

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) paušálne na rok **100 €.**

- ***Dopravu do zamestnania a späť***

1. Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve (ďalej NH SR) zistenej Štatistickým úradom SR (ďalej ŠÚ SR) za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorí sa tvorí fond.

- ***Sociálna výpomoc nenávratná***

1. Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

A/ Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy **65,- €,**

B/ Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.

3. Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky **35,- €**
Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:
- potvrdenie o nákupe liekov
/4/ V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky 100,- €, výpomoc sa poskytne max. 1x za kalendárny rok na základe opodstatnenej žiadosti.

- ***Sociálna výpomoc návratná***

/1/ Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 200,- €.
Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi Odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore Odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.
/2/ Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviaže vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do 3 mesiacov.

- ***Zdravotná starostlivosť***

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na:
- na rekreačno-rehabilitačný pobyt organizovaný zamestnávateľom max. do výšky **90 €.**

Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

- ***Exkurzno-vzdelávacie zájazdy***

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoľovanie zamestnancov. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok do výšky **35,- €.** Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

- ***Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť***

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami materských a základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávnych vzťahoch najviac do výšky **30,- €** na osobu.

Čl. 4
Zdaňovanie

Zdaňovanie príjmov zo SF sa riadi zákonom č. 595/2003 o dani z príjmov Z.z. v znení neskorších predpisov a nariadení

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2015.

Podpísané	podpísané
.....	.....
zamestnávateľ	odborová organizácia