

Základná škola Prokofievova 999/5, 851 01 Bratislava

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2022

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany v nadväznosti na Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2022

Základná škola Prokofievova 999/5, 851 01 Bratislava, zastúpená Mgr. Dianou Mosnou, PhD., riaditeľkou školy, (ďalej len „zamestnávateľ, resp. ZŠ“)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia pri Základnej škole Prokofievova 999/5, 851 01 Bratislava, zastúpená predsedom závodného výboru Mgr. Máriou Bubancovou (ďalej len odbory)

na druhej strane

uzatvárajú na rok 2022 túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

Časť I.

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú najmä:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Článok 3

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára pre zamestnancov, ktorí sú k zamestnávateľovi v pracovnom pomere. Kolektívna zmluva sa uzatvára aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
2. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s touto kolektívnou zmluvou.
3. Zamestnávateľ v spolupráci s odbormi zabezpečí oboznámenie zamestnancov s uzavretou kolektívnou zmluvou do 15 dní odo dňa jej podpísania oboma stranami.
4. Do kolektívnej zmluvy je možné nahliadnuť u riaditeľky ZŠ a u predsedu odborov.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie odborového hnutia za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

ČASŤ II

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

Článok 5

1. Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu ako jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov ZŠ v kolektívnom vyjednaní. Uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov ako aj z tejto Kolektívnej zmluvy.

2. Účasť zamestnancov v odboroch a jej formy (spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť) je upravená v desiatej časti Zákonníka práce.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborov bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a hradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborárskych schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy a na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác.
2. Pracovné voľno s náhradou platu zamestnávateľ poskytne pre členov odborového orgánu v rozsahu 4 hodín mesačne (§ 240 ods. 3 Zákonníka práce).
3. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán. Toto rozdelenie odborový orgán písomne oznámi zamestnávateľovi v lehote do 3 dní po podpise tejto kolektívnej zmluvy.
4. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3 na účel, na ktorý bolo poskytnuté. Pre tieto účely si vedie odborový orgán prehľad využitia poskytnutého pracovného voľna podľa jednotlivých členov odborového orgánu a tento je na požiadanie povinný predložiť bezodkladne zamestnávateľovi.
5. Ak sa členovia odborového orgánu nedohodnú na rozdelení pracovného voľna, o rozdelení pracovného voľna rozhodne rozhodca, ktorého si určia; za čas do písomného oznámenia rozdelenia pracovného voľna zamestnávateľovi nepatrí členom odborového orgánu pracovné voľno.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členov základnej organizácie vo výške 0,5 % z čistého platu na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu, ktorý zabezpečia odbory. Takto získané členské príspevky poukáže zamestnávateľ na účet odborov najneskôr do 7 pracovných dní po termíne vyúčtovania platu.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborov na poradu vedenia ZŠ, ktorá sa bude týkať závažných personálnych problémov.

Článok 10

Odbory sa zaväzujú:

- a) aktívne sa svojim vplyvom podieľať na upevňovaní pracovnej disciplíny a vplývať na zvyšovanie morálnych kvalít zamestnancov v zmysle príslušných právnych (napr. Zákonník práce zák. č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zák. č. 138/2019 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov a pod.) a vnútorných predpisov zamestnávateľa

- b) schôdze odborov, konferencie a členské schôdze organizovať v dobe dohodnutej medzi predsedom odborov a zamestnávateľom
- c) umožniť účasť zástupcu zamestnávateľa na rokovaní odborového orgánu
- d) zachovávať mlčanlivosť v rozsahu vymedzenom ustanovením § 240 ods. 6 Zákonníka práce.

Časť III.

PODMIENKY ZAMESTNANIA

Článok 11

Odbory uznávajú právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborov, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 13

1. Pracovný čas zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme a zamestnanca, ktorý je odmeňovaný podľa zákona č. 553/2003 Z. z., je v zmysle vyššej kolektívnej zmluvy **37 a ½ hodiny týždenne**.
2. Zamestnávateľ a odbory sa dohodli, že zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny pedagogických zamestnancov ZŠ rozdeliť na dve časti (§ 90 ods. 6 Zákonníka práce).
3. Pracovný poriadok a príkaz riaditeľky školy upresňujú túto problematiku.
4. Prácu v dňoch pracovného pokoja môže zamestnávateľ nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní s odbormi.
5. O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce zamestnanca, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní s odbormi (§ 144a ods. 6 Zákonníka práce).
6. Zamestnávateľ a odbory sa dohodli, že zamestnávateľ môže za prácu nadčas zamestnancovi poskytnúť čerpanie náhradného voľna. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas šiestich kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety § 19 ods. 1 z. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 14

1. Základná výmera dovolenky je v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre nepedagogického zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme a zamestnanca, ktorý je odmeňovaný podľa zákona č. 553/2003 Z. z., **päť týždňov**. Dovolenka vo výmere **šiestich týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca

kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej päť týždňov.

2. Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov je v súlade s **kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa deväť týždňov** v kalendárnom roku.

Článok 15

1. Pri odmeňovaní zamestnancov bude zamestnávateľ postupovať v súlade s ustanoveniami z. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ bude zaraďovať zamestnancov v súlade s Nariadením vlády SR č. 341/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov (katalógy pracovných činností) podľa kvalifikačných predpokladov a najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorú zamestnanec vykonáva.
3. Zamestnávateľ poskytne náhradu príjmu v období dočasnej pracovnej neschopnosti podľa § 8 ods. 1 písm. a) a b) zákona č. 462/2003 Z. z. náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce (pracovné voľno na žiadosť zamestnanca), jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 16

Zamestnancom bude poskytované pracovné voľno bez náhrady platu z dôvodu všeobecného záujmu a z dôvodu prekážok na strane zamestnanca nad rozsah stanovený všeobecne záväznými právnymi predpismi a v prípadoch, kedy zamestnanec náležite zdôvodní nutnosť poskytovania pracovného voľna a zamestnávateľ uzná dôvody uvádzané zamestnancom za opodstatnené.

Článok 17

Výpovedná doba

Výpovedná doba v zmysle § 62 Zákonníka práce je **jeden mesiac**, ak nie je v tejto KZ ďalej ustanovené inak.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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, je

- a) **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- b) **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako sú uvedené v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej rok, výpovedná doba je **dva mesiace**.

Článok 18

Odstupné a odchodné

A. Odstupné v zmysle ustanovení § 76 Zákonníka práce je nasledovné:

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
 - a) jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho posledne priznaného 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 v sume
 - a) jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho posledného priznaného funkčného platu; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si

spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

4. Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku; ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety odstupné v zmysle článku 18 ods. 1 tejto Kolektívnej zmluvy ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.
5. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce vyplatí zamestnávateľ odstupné v rozsahu ustanovenom v Zákonníku práce.

B. Odchodné v zmysle ustanovení § 76a Zákonníka práce je nasledovné:

6. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 19

Pracovný pomer na určitú dobu

Zamestnávateľ a odbory sa dohodli, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky (§ 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce) je možné len z dôvodu vykonávania prác na základe projektov, (pedagogický asistent) a vyučovania náboženstva.

Článok 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku **odmenu** za pracovné zásluhy do výšky jedného posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov.

Článok 21

Kontrola odborovým orgánom

1. Odbory majú právo vykonávať kontrolu **nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**. Pritom majú právo najmä
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne

neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v ZŠ a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

O nedostatkoch podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol. Náležitosti protokolu a ďalší postup odborov upravuje § 149 Zákonníka práce.

- 2. Odbory majú právo vykonávať kontrolu nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových (platových) predpisov u zamestnávateľa.
- 3. Za účelom kontroly podľa odseku 1 a 2 môžu vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po písomnom oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská.
- 4. Kontrolná činnosť odborov sa ďalej riadi ustanovením § 239 Zákonníka práce.
- 5. Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ako aj členovia odborového orgánu, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 Zákonníka práce zistili porušenie pracovnoprávných predpisov, môžu podať podnet na Inšpektoráte práce Bratislava.

Časť IV.

TVORBA A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

Článok 22

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 3 ods.1 písm. a), b) a § 4 ods.1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vytvárať sociálny fond.

Celkový prídelený do sociálneho fondu bude a v súlade s vyššou kolektívnou zmluvou tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 23

Čerpať finančné prostriedky zo sociálneho fondu je možné len na tie účely a v množstvách dohodnutých v Dohode o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Článok 24

Prostriedky sociálneho fondu budú poskytované len zamestnancom v pracovnom pomere.

Článok 25

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Časť V.

SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ A VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 26

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie v jedálni zriaďovateľa, ktorá sa nachádza v budove školy.
2. Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom zriaďovateľa, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zák. č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
3. Zo sociálneho fondu sa prispieva čiastkou 0,50 € na jedno teplé hlavné jedlo s možnosťou prehodnotenia tejto čiastky v priebehu roka. Príspevok sa bude poskytovať mesačne na jedno teplé jedlo denne podľa počtu odpracovaných dní.

Článok 27

Účasť zamestnancov na školeniach a seminároch

Zamestnávateľ môže umožniť zamestnancom účasť na odborných školeniach a seminároch. Bližšie podmienky zamestnávateľ dohodne s odbormi, poprípade priamo so zamestnancami.

Časť VI.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 28

1. Zamestnávateľ je povinný predkladať odborom správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch vždy do piateho pracovného dňa nasledujúceho štvrtého roka.
2. Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom odbory a zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili zverejnením na nástenke napr. v zborovni.
3. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a odbory o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.
4. Odbory sú povinné prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 29

Táto Kolektívna zmluva je účinná od 1.3.2022 do 31.12.2022.

Článok 30

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa prevzatia návrhu.

Článok 31

1. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
2. Zmluvné strany uschovávajú túto kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti. Zamestnávateľ uchováva kolektívnu zmluvu v zmysle platného registratúrneho poriadku.

Článok 32

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru (prizvaním predsedu ZV OZ na rokovanie gremiálnej porady riaditeľa).

Článok 33

1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.
2. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
3. Táto kolektívna zmluva bude po jej podpísaní bezodkladne zverejnená na webovom sídle ZŠ, **kedy nadobudne účinnosť** v nadväznosti na § 5a ods. 5 písm. b) zák. č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov (zákon o slobode informácií) .

Deň podpísania kolektívnej zmluvy 23.2.2022

Mgr. Mária Bubancová, v. r.

predseda ZO OZ

Mgr. Diana Mosná, PhD., v. r.

riaditeľ ZŠ