

Kolektívna zmluva
na obdobie od 01.06.2023 do 31.08.2024

uzatvorená dňa 31.05.2023 medzi zmluvnými stranami:

Obec Dravce, IČO 00329045, 053 14 Dravce č. 27, zastúpená Bc. Petrom Faltinom, starostom obce (ďalej len „Zamestnávateľ“)

a

Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ Dravce 97, 053 14 Dravce

org. číslo: 73-1015-704, IČO 42384630 zastúpenou štatutárom Mgr. Máriou Brejovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 odst.2 Stanov ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ Dravce a na základe splnomocnenia zo dňa 31.05.2023 (ďalej „Základná organizácia“ alebo „ZO“)

a

Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku pri Materskej škole Dravce 73, 053 14 Dravce

org. číslo: 73-1023-704, IČO 54154081, zastúpenou Mgr. Tatianou Kostelníkovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 odst.2 Stanov ZO OZ PŠaV na Slovensku pri MŠ Dravce a na základe splnomocnenia zo dňa 31.05.2023 (ďalej „Základná organizácia“ alebo „ZO“)

(ďalej základné organizácie spoločne ako „Odborová organizácia“)

Úvodné ustanovenia

- 1) Táto Kolektívna zmluva je spracovaná na základe všeobecne záväzných právnych predpisov platných v Slovenskej republike. Osoby viazané touto Kolektívnou zmluvou sa zaväzujú dodržiavať a plniť jej ustanovenia v snahe zachovať sociálny zmier.
- 2) Cieľom tejto Kolektívnej zmluvy je zabezpečiť prostredníctvom Odborovej organizácie spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky zamestnancov zamestnávateľa, udržať sociálny zmier a upraviť priaznivejšie podmienky zamestnávania a pracovné podmienky zamestnancov, ako sú v Zákonníku práce a v zákone 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
- 3) Touto Kolektívnou zmluvou sa upravuje:
 - a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - b) pracovné podmienky a podmienky zamestnávania,
 - c) podmienky odmeňovania,
 - d) sociálna starostlivosť a sociálny fond.
- 4) 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 prác vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto označenia zákona o pedagogických zamestnancoch a o odborných zamestnancoch skratka „ZPOZ“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“.

Prvá časť

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 1

Pôsobnosť Kolektívnej zmluvy

- 1) KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u Zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a na kratší pracovný čas.
- 2) KZ sa nevzťahuje na zamestnancov Zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti, ak ďalej nie je uvedené inak.

Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ, ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnanec na materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelý zamestnanec stará o dieťa mladšie ako tri roky a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa

pri skončení pracovného pomeru / § 240 ods. 8 ZP/, ak ide o zamestnanca, ktorý je zástupcom zamestnancov, ak sú upravené v tejto KZ.

- 3) Na zamestnancov, ktorí čerpajú materskú alebo rodičovskú dovolenku, na rodinných príslušníkov a na bývalých zamestnancov, ktorí po skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa odišli do dôchodku, sa táto KZ vzťahuje vtedy, keď je to priamo uvedené v príslušnom ustanovení.
- 4) KZ upravuje pracovné podmienky a mzdové podmienky, podmienky zamestnávania, individuálne kolektívne vzťahy medzi Zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 - § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto Kolektívnej zmluvy Odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva Zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto Kolektívnej zmluvy.
- 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) Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.
- 6) 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

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.
- 2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancom – funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie ich nevyhnutnej činnosti v nich.

- 3) Zamestnávateľ poskytne 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 zabezpečenie činnosti, poslania odborovej organizácie a na školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku Kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku všeobecne záväzných platných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia KZ bez obmedzenia. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú uschovať túto KZ po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti.

Druhá časť

PRACOVNÉ PODMIENKY A PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA

Článok 6

Pracovný čas zamestnancov

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodiny týždenne.
Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36,25 hodiny týždenne.
Ustanovený pracovný čas je bez prestávky v práci.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi najneskôr po štyroch hodinách prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút (prestávka sa nezapočítava do pracovného času).
- 3) Pracovná doba je pevná. Zamestnávateľ môže so zamestnancami dohodnúť zavedenie pružného času. Podmienky jeho zavedenia upraví zamestnávateľ v Pracovnom poriadku.
- 4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi podľa § 96b ZP náhradu za stratu času pri pracovnej ceste mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorá nie je prácou nadčas alebo

pracovnou pohotovosťou, peňažnú náhradu v sume jeho priemerného zárobku.

- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 7

Dovolenka za kalendárny rok

- 1) V súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa je základná výmera dovolenky päť týždňov.
- 2) Dovolenka vo výmere šesť týždňov v kalendárnom roku patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa na základe oznámenia zamestnávateľovi.
- 3) Dovolenka vo výmere deväť týždňov v kalendárnom roku patrí pedagogickému zamestnancovi.

Článok 8

Pracovný pomer na dobu určitú

- 1) Zmluvné strany sa na základe § 48 ods. 4 písm. d) ZP dohodli, že predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky možno okrem dôvodov uvedených v § 48 ZP ods. 4 písm. a - c aj v týchto prípadoch:
 - a) vzniku pracovného pomeru zamestnanca predchádza dohoda zamestnávateľa s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny resp. inou štátnou organizáciou alebo inštitúciou, ktorej platnosť je obmedzená na dobu určitú a kde sa od zamestnávateľa vyžaduje len spolufinancovanie,
 - b) vytvorenie pracovného miesta zamestnanca vyplýva zo schváleného projektu, ktorým zamestnávateľ uspel u príslušného vyzývateľa tohto projektu,
 - c) vykonávanie pracovných činností remeselných, manuálnych, alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce,
 - d) ak ide o zamestnanca, ktorý vykonáva opatrovateľskú službu alebo terénnu sociálnu prácu podľa zákona 448/2008 Z.z. o sociálnych službách v platnom znení.

Tretia časť

ODMEŇOVANIE

Článok 9

Platové podmienky

- 1) Odmeňovanie zamestnancov sa riadi zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „OVZ“). Táto KZ v súlade s § 31 cit. zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.
- 2) Zamestnanci, na ktorých sa vzťahuje táto KZ sú zaraďovaní do platových tried podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaže, ktorú vykonávajú v rámci opisu pracovných činností a splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na ich vykonávanie.
- 3) Odmeňovanie hlavného kontrolóra sa riadi zákonom č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov.
- 4) Odmeňovanie zamestnancov, ktorých pracovný pomer bol uzatvorený na základe dohody zamestnávateľa napr. s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, s poskytovateľom nenávratných dotácií na základe schváleného projektu a pod. sa môže riadiť podľa ZP.
- 5) Zamestnávateľ každoročne upraví stupnice platových taríf zamestnancov v súlade s príslušným nariadením vlády SR v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Článok 10

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje od 01. septembra 2023 určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom, odborným zamestnancom alebo zamestnancom s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

Článok 11

Osobné príplatky a odmeny

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne starosta.
- 2) Na účel osobných príplatkov a odmien vyčlení Zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- 3) Zamestnancovi môže Zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný. Odobratie alebo zníženie osobného príplatku prerokuje Zamestnávateľ s Odborovou organizáciou.

Článok 12

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea

- 1) Zamestnávateľ poskytne za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku odmenu a to za každé životné jubileum vo výške funkčného platu zamestnanca. (§ 20 ods.1 písm. c) OVZ).
- 2) Odmena za pracovné zásluhy podľa ods. 1 tohto článku sa zamestnancovi vypláca v najbližšom výplatnom termíne po dosiahnutí príslušného životného jubilea.

Článok 13

Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné podľa § 76 ZP v spojení s § 13b zákona 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov odstupné nad rámec zákona podľa § 76 ods. 2 ZP vo výške:
 - a) jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako päť rokov,
 - b) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov.
- 2) Odchodné nad rámec zákona podľa § 76a, ods. 1 a ods. 2 ZP v spojení s § 13b zákona 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov vyplatí Zamestnávateľ zamestnancovi jeden funkčný plat.
- 3) Zamestnávateľ neposkytne odchodné zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1. ZP.

Článok 14

Plat, výplata platu a zrážky z platu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu mesačne, najneskôr v 30-ty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - zasielať plat bezhotovostne na osobné účty zamestnancov,
 - na žiadosť zamestnanca a dohody o zrážkach vykonávať zrážky z platu

Štvrtá časť

SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ A SOCIÁLNY FOND

Článok 15

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých

pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ak si uplatnili stravné.

- 2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny v Školskej jedálni pri MŠ Dravce, alebo formou stravných poukážok a finančného príspevku. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny v rámci jednej pracovnej zmeny, pri rozdelení pracovnej zmeny na dve alebo viacero častí sa tieto časti sčítavajú.
- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu Zamestnávateľa sumou vo výške 55% ceny jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách 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 podľa Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť vo vlastnom zariadení - v školskej jedálni pri MŠ Dravce stravovanie zamestnancov na materskej a rodičovskej dovolenke, bývalých zamestnancov, ktorí sú na dôchodku, za podmienok platných pre dospelého stravníka bez doplatkov Zamestnávateľa a bez príspevku zo sociálneho fondu.
- 6) Zmluvné strany sa dohodli, že Zamestnávateľ rozšíri okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie o osoby pracujúce na základe dohody o pracovnej činnosti, dohody o brigádnickej činnosti a dohody o vykonaní práce.
- 7) Ďalšie podmienky podľa § 152, ods. 9 ZP, za ktorých bude zamestnávateľ poskytovať zamestnancom stravovanie upraví zamestnávateľ v internej smernici o poskytovaní stravovania zamestnancom Obce Dravce.

Článok 16

Regenerácia pracovnej sily

- 1) Na regeneráciu duševných a fyzických síl zamestnancov bude najmenej 1x ročne organizovaný ozdravný deň - športovo-relaxačný deň, CO cvičenie, poznávacia a vzdelávacia akcia, kultúrne podujatie a pod., ktorého termín konania určí Zamestnávateľ po dohode so zamestnancami.

Článok 17

Pracovné voľno

- 1) Pracovné voľno **bez náhrady mzdy** aj z iných dôvodov, ako sú uvedené v ZP môže zamestnávateľ poskytnúť na základe písomnej žiadosti zamestnanca v týchto prípadoch:
 - a) vážne rodinné dôvody, napr. dlhodobé ošetrovanie člena rodiny, pohreb v zahraničí a

pod.,

- b) pri vlastnom doliečovaní, pri ktorom nie je poskytované pracovné voľno s náhradou mzdy, vrátane kúpeľných pobytov,
 - c) zo študijných dôvodov, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.
- 2) Pracovné voľno bez náhrady mzdy podľa ods. 1 sa poskytuje najdlhšie na obdobie dvoch mesiacov v kalendárnom roku.
- 3) Pracovné voľno s **náhradou mzdy** nad rámec pracovnoprávných predpisov bude zamestnancom poskytnuté na základe písomnej žiadosti v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:
- a) prvý nasledujúci pracovný deň po pohrebe manžela, rodiča zamestnanca, manželových rodičov, vlastného (osvojeného) dieťaťa, súrodenca,
 - b) prvý nasledujúci pracovný deň po pohrebe iných osôb, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.
- 4) Pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca zamestnávateľ poskytne v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov dennú výšku náhrady príjmu vo vyššej percentuálnej sadzbe ako ustanovuje § 8 ods. 1 zákona č. 462/2003 Z.z. takto:
- od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti (vrátane) 80% denného vymeriavacieho základu najviac 1x za kalendárny rok.

Článok 18

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so Zamestnávateľom, bude zamestnávateľ poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 19

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

- 1) Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravuje zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
- 2) Sociálny fond sa bude tvoriť :
 - povinným prídélom vo výške 1% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1) zákona č. 152/1994 Z. z o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov,
 - do 31.12.2023 ďalším prídélom vo výške 0,05 % zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,

- od 01.01.2024 ďalším prídedom vo výške 0,5 % zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
- 3) Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť dokumentom „Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu“, ktorý sú zmluvné strany povinné prerokovať.
- 4) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku Zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi príspevok na uzatvorené komerčné životné poistenie vo výške 20 € mesačne.

Piata časť

SPOLOČNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 20

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia.
- 2) KZ je trvalo dostupná na webovej stránke Zamestnávateľa.
- 3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi s touto KZ Zamestnávateľ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Článok 21

Záverčné ustanovenia

- 1) KZ sa uzatvára na dobu určitú do 31.08.2024.
- 2) Zmeny tejto KZ je možné uskutočniť po vzájomnej dohode písomnou formou číslovaných dodatkov.
- 3) Zmluvné strany sú povinné k písomnému návrhu o zmene tejto KZ vyjadriť sa najneskôr do 10 pracovných dní od jeho predloženia.
- 4) Zmluvné strany sa zaväzujú začať vyjednávanie o uzavretí novej KZ najneskôr 60 dní pred skončením platnosti tejto KZ.
- 5) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami, účinná dňom nasledujúcim po dni zverejnenia na webovom sídle Zamestnávateľa www.obecdravce.sk a v centrálnom registri zmlúv.
- 6) KZ je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
- 7) Táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej dohody oprávnenými zástupcami

zmluvných strán.

8) KZ sa vyhotovuje v troch rovnopisoch, po jednom pre každú zmluvnú stranu.

Zoznam príloh: 1. Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

V Dravciach, dňa 31.05.2023

Za odborové organizácie:

predseda ZO OZ pri ZŠ Dravce _____

predseda ZO OZ pri MŠ Dravce _____

Za zamestnávateľa Obec Dravce:

Starosta obce _____