

**Materská škola Juhoslovanská 4, Košice**

# **Kolektívna zmluva**

**na roky 2021 – 2024**

## **Kolektívna zmluva na roky 2020 - 2024**

uzatvorená dňa 27.01.2021 medzi zmluvnými stranami:

**Materskou školou so sídlom v Košiciach, Juhoslovanská 4,**

IČO:35553618,

zastúpenou Ing. Marcelou Šterbákovou, riaditeľkou Materskej školy Juhoslovanská 4 v Košiciach (ďalej zamestnávateľ)

a

**Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Materskej škole Juhoslovanská 4, 040 13 Košice,**

IČO: 42252202

zastúpenou Dagmar Hiščákovou, predsedníčkou základnej organizácie OZPŠaV splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej odborová organizácia) .

nasledovne:

### **Prvá časť Úvodné 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.

(2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z plnomocenstva zo dňa 18. 12. 2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Dagmar Hiščákovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocnenstvo zo dňa 18.12. 2020 tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

(3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.09.2003. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(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“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákona o pedagogických zamestnancoch a o odborných zamestnancoch skratka „ZPOZ“, Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“ a Dohody o spolupráci medzi radou základných organizácií Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy Košice 1 a Mestom Košice skratka „Dohoda“

#### **Článok 2**

#### **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 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.

### **Článok 3**

#### **Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy**

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto 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. 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.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2021 a končí 31. decembra 2024.

### **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 KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi alebo ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

### **Článok 5**

#### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Odborová organizácia uschováva túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti. Zamestnávateľ uschováva túto KZ po dobu 10 rokov od skončenia jej platnosti.

### **Článok 6**

#### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(2) Novoprijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

## **Druhá časť**

### **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z KZ**

#### **Článok 7**

#### **Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť a náhradné voľno**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom príplatky v zmysle ZP a OVZ.

#### **Príplatok za zmenu**

(2) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 20.- €.

#### **Odmena za prechodne zvýšenie práce**

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za mimoriadne plnenie úloh súvisiacich s prechodným zvýšením potreby práce kvôli absencii nepedagogického zamestnanca zastupujúcemu zamestnancovi odmenu vo výške 16€/ deň (mimo prázdnin).

(4) Tento príplatok sa môže rozdeliť medzi viacerých zamestnancov podľa evidencie zastupovania, ktorú evidujú hospodárka školy a vedúca školskej jedálne za svoje úseky za jednotlivé mesiace a zodpovedajú za správnosť evidencie.

#### **Plat za prácu nadčas**

(5) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna.

a) škola v prírode 4dni NV

b) plavecký, lyžiarsky, korčuliarsky výcvik – 1hodina nadčas = 1hodina NV, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

#### **Osobný príplatok**

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku (ďalej OP) na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške OP rozhodne riaditeľ.

(7) Za účelom objektívneho určovania OP zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré sú uvedené v Pracovnom poriadku školy a v Kritériách hodnotenia zamestnancov.

(8) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný OP podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, spravidla na začiatku školského roka na celý školský rok.

(9) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný OP len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol OP priznaný (nesplňa kritériá). Návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou.

### **Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat, šesťdesiat rokov veku a za kvalitné vykonávanie pracovných činností**

(10) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a prizná mu sumu vo výške jeho jedného funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

(11) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi školy, za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku odmenu vo výške jeho jedného funkčného platu.

### **Iné odmeny**

(12) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá k 30. 11. 2021 najmenej 6 mesiacov odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov v sume 100 €. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi v skúšobnej dobe alebo vo výpovednej dobe. Odmena bude vyplatená v mesiaci december 2021 vo výplate za mesiac november 2021.

(13) V prípade ocenenia pedagogických a nepedagogických zamestnancov zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ oceneným pedagogickým a nepedagogickým zamestnancom finančnú odmenu z prostriedkov zamestnávateľa vo výške 200 € ak nevyplatí mesto.

## **Článok 8**

### **Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

(2) Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Doklad podľa prvej vety sa poskytne v elektronickej forme.

(3) Stupnice platových taríf sa zvýšia v zmysle KZVS.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukázať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (uskutočňovať zrážky OZ a DDS), (§130 ods. 7 ZP a §131 ods. 7 ZP).

(5) Zrážku zo mzdy zamestnanca – člena ZO poukazovať na účet odborovej organizácie č. ú.: SK82 0900 0000 0000 1149 1378 z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 25. dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca vo výške 0,50 % podľa požiadaviek členov ZO.

## **Článok 9**

### **Odstupné a odchodné**

(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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume (§ 76 ods. 1 a 2 ZP): a) jedného jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

a) jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení (§ 76a ZP, § 13b ZOVZ).

(4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume, ktorá je dvojnásobkom jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

(7) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

## Článok 10

### Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) (počas platnosti KZ) sú 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.

### **Článok 11**

#### **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe (§ 7 ods. 4 OVZ). Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

### **Článok 12**

#### **Pracovný čas zamestnancov**

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas 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 sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.

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

### **Článok 13**

#### **Dovolenka na zotavenie**

(1) V zmysle KZVS, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom, ktorí nie sú uvedení v odseku 2, predlžuje výmera dovolenky za kalendárny rok uvedená v KZVS o dva týždne.

(2) Pedagogickým zamestnancom, vrátane vedúcich pedagogických zamestnancov patrí dovolenka vo výmere 10 týždňov.

(3) Zamestnanec čerpá dovolenku spravidla počas školských prázdnin.

## **Tretia časť**

### **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

#### **Článok 14**

##### **Zabezpečenie činnosti odborových organov**

(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 sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ.

(4) 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 15**

##### **Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti**

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ.

#### **Článok 16**

##### **Záväzky odborovej organizácie**

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

#### **Článok 17**

##### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia.

(2) Zamestnávateľ vypracuje zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov

#### **Článok 18**

##### **Kontrola odborovou organizáciou v oblasti BOZP**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne raz ročne rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu a jedenkrát ročne rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa

#### **Článok 19**

##### **Zdravotná starostlivosť**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,

b) umožniť zamestnancom zúčastňovať sa ozdravných pobytov,

c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období - od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca, - od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 60% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.)

## **Článok 20**

### **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

(1) Odborová organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa zásad sociálneho fondu v čase prázdnin poskytne príspevok a rekreačné poukazy pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov.

(2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade so zásadami pre tvorbu a čerpania sociálneho fondu.

(3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní – až po vyčerpaní dovolenky.

## **Článok 21**

### **Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla v ŠJ, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa na tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 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.

## **Článok 22**

### **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 23**

### **Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednanie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelom je vo výške 1% a

b) ďalším prídedom vo výške 0,50 % zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe: Zásady pre tvorbu a použitie SF, ktorá je súčasťou tejto KZ.

## Štvrtá časť

### Článok 24

#### Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ ročne vždy k 15. februáru.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári a jeden exemplár bude zverejnený v zborovni.

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Košiciach, dňa: 27. 01. 2021

---

Dagmar Hiščáková  
predseda výboru ZO OZ PŠaV

---

Ing. Marcela Šterbáková  
riaditeľka MŠ

Prílohy:

1. Plnomocenstvo na kolektívne vyjednávanie
2. Pracovný poriadok
3. Kritériá hodnotenia zamestnancov
5. Smernica BOZP
5. Smernica na poskytovanie OOPP
6. Zásady pre tvorbu a čerpanie SF
7. Okruh pracovných činností