

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok
zamestnávania zamestnancov na rok 2020

zmluvné strany

**Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Materskej škole, Ružová 2, 921 01 Piešťany**, zastúpená Evou Procházkovou, splnomocnencom na
kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a
na základe plnomocenstva zo dňa 20. 01. 2020 (ďalej odborová organizácia)

a

Materská škola, Ružová 2, 921 01 Piešťany, IČO: 37988522, zastúpená Evou Macánkovou,
riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

podľa § 2 ods.3 písm. d zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení
neskorších predpisov

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2020

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 21. 01. 2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Evou Procházkovou, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 21. 01. 2020 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriadovacou listinou zo dňa 01.07.2005. Oprávnenie zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2020 skratka "KZVS".

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a 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. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vstupovať 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, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných 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) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2020 a končí dňom 31. decembra 2020.

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 „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy.

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

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby.

(4) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listiny základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

(5) Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240, ods. 6 ZP).

Článok 6

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, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zvážia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým 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 ZP

Časť III

Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

Článok 7

Ostatné nároky a práva zamestnancov z tejto KZ

(1) Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

(2) Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok so súhlasom odborového orgánu.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi, ktorý je v trvalom pracovnom pomere, odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku, priznať mu sumu **vo výške jeho funkčného platu**.

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede.

(5) Základná stupnica platových taríf pedagogických a odborných zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2020 o 10%.

(6) Zamestnávateľ poskytne mesačne výkonnostný príplatok hlavnej kuchárke v pevne stanovenej sume vo výške 20,00 €.

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov, a to : ZP, Pracovný poriadok, Školský poriadok, Prevádzkový poriadok a vnútorných predpisov školy.

Článok 8

Odstupné

(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 najmenej v sume

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

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

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

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

Článok 9 Odchodné

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, **odchodné v sume dvoch funkčných platov zamestnanca.**
- (2) Pri skončení pracovného pomeru po priznaní **predčasného starobného dôchodku** zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné **v sume dvoch funkčných platov zamestnanca.**

Článok 10

- (1) Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov, s ktorými bude rozviazaný pracovný pomer z dôvodov organizačných zmien, o ich právach a povinnostiach. Zamestnávateľ bude pravidelne informovať zamestnancov v pracovnom pomere na dobu určitú a zástupcu zamestnancov o pracovných miestach na dobu neurčitú, ktoré sa u neho uvoľnili.

Článok 11 Osobný plat

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Podľa ust. § 4 ods. 1 písm. b) citovaného zákona, zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených týmto zákonom patrí plat, ktorým môže byť aj osobný plat. Priznanie osobného platu je ustanovené v § 7a) citovaného zákona, len počas vykonávania osobitne významných pracovných činností alebo mimoriadne náročných pracovných úloh na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Článok 12 Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (2) O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- (3) Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100% z platovej tarify a platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšený o 14%.

Článok 13 Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Jedná sa o manuálne a fyzický pracujúcich zamestnancov a o ekonomických zamestnancov.

Článok 14

Výplata platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

Článok 15

Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP pracovný čas zamestnancov v MŠ Ružová 2, Piešťany, je 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; Dvojzmenná prevádzka sa týka všetkých pedagogických zamestnancov.

(2a) Podľa §13 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov zamestnancovi, ktorý pracuje v 2-zmennej prevádzke prináleží príplatok za zmenu 2,59 % platovej tarify 1. platového stupňa platovej triedy základnej stupnice platových taríf a to vo výške **15 €**.

(2b) Vzhľadom na rozvrhnutie pracovného času pedagogických zamestnancov podľa § 6 ods. 6 Zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov týždenný pracovný čas tvorí čas:

- priamej výchovno-vzdelávacej činnosti,
 - ostatných činností, ktoré súvisia s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou.
- Z uvedeného dôvodu prináleží príplatok za zmenu všetkým pedagogickým zamestnancom v materskej škole (vrátane riaditeľov a zástupcov riaditeľov).

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávanie ostatnej činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

(4) Prestávka na jedenie a odpočinok sa poskytuje v trvaní 30 minút za deň.

Článok 16

- (1) Ak to prevádzkové dôvody dovoľia môže sa zamestnávateľ dohodnúť s ostatnými prevádzkovými zamestnancami na pružnom pracovnom čase.

Článok 17

Dovolenka na zotavenie

(1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov. Dovolenka riaditeľky školy, jej zástupcov a učiteľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 18

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

(1) Práca nadčas bude nariadovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:

- pre každého zamestnanca max. vo výške 150 hodín za rok (§97 ods.7 ZP)
- zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu ustanovnú Zákonníkom práce (ďalej len „ZP“) v rozsahu najviac 250 hodín za rok.(§97 ods.12 ZP)

Podmienky práce nadčas:

- zastupovanie počas dovolenky alebo práceneschopnosti
 - podľa príkazu riaditeľky MŠ
- Hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca sa považuje za 1 hodinu práce nadčas.

(2) Nadčasovú prácu si budú zamestnanci čerpať formou náhradného voľna po dohode so zamestnávateľom **obvykle v čase prázdnin.**

(3) V čase vedľajších prázdnin alebo zníženia počtu detí v triede, môže zamestnávateľ spájať triedy a po dohode so zamestnancom mu umožniť vyčerpať nadčasové voľno.

Článok 19

Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Zvyšovanie kvalifikácie a vzdelávania zamestnancov sa riadi podľa plánu profesijného rozvoja vydaného riaditeľom školy a schváleného odborovou organizáciou, ktorý vyplýva zo zamerania materskej školy. Podľa miery zamerania vzdelania sa určuje podľa § 14e príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca.

(4) Súčasťou funkčného platu pedagogického a odborného zamestnanca, s účinnosťou od 1. septembra 2019, je aj príplatok za profesijný rozvoj § 4 ods. 1, písm. x. . Ak bol PZ alebo OZ podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 priznaný kreditový príplatok, tento kreditový príplatok sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj - § 32g, a vypláca sa do 31. Augusta 2026. To znamená, že kreditový príplatok, ktorý do 31. 8. 2019 bol zložkou funkčného platu PZ alebo OZ, s účinnosťou od 01. 09. 2019 je zložkou funkčného platu ako príplatok za profesijný rozvoj (§ 32 g).

Článok 20

Zdravotnícka starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
- b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.).

(2) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP § 6 až § 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

a/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolou (9 ods. 2 zákona o BOZP)

b/ poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo znečisteniu (6 ods. 3.písm.a. zákona o BOZP)

Článok 21

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla.

(3) Zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu postupuje podľa zákona o cestovných náhradách.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu **v sume 0,40 €** na jedno hlavné jedlo.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť počas mesiacov júl - august, v čase prípravných prác pred začiatkom školského roka, keď nie je zabezpečená prevádzka školskej stravovne, stravovací lístok **v hodnote 4 € až 4,80 €**.

(6) Zamestnávateľ za stravu považuje aj poskytnuté občerstvenie a stravu pri príležitostných stretnutiach zamestnancov, pracovných poradách a pod..

Časť IV

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

Článok 22 Sociálny fond

(1) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

(2) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

(3) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. účtu: 5205093004/5600. Na tento účet sa prostriedky 1 krát mesačne zálohovo odvádzajú vo výške 1,50 % z zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu. Zúčtovanie povinného prídelt vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca 31. januára v nasledujúcom kalendárnom roku.

(4) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

(5) Za dodržanie pravidiel s hospodárením so SF je zodpovedný, zamestnanec P a M pri Materskej škole Ružová 2, 921 01 Piešťany.

Článok 23

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2020 :

a/ povinný prídelt vo výške 1 %	1 731,00 €
b/ prídelt do výšky 0,5 % podľa § 3 ods.1 b	865,00 €
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	865,20 €
Spolu :	3 461,20 €

(2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2020

- a/ stravovanie
- b/ poukážky na nákup vitamínových prípravkov
- c/ peňažné poukážky
- d/ posedenie
- e/ sociálna výpomoc – úmrtie blízkej osoby
- f/ sociálna výpomoc – živelné udalosti
- e/ sociálna výpomoc – dlhodobá DPN

Časť V

Záverečné ustanovenia

Článok 24

(1) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2020, nadobúda účinnosť 1. januára 2020 a končí 31. decembra 2020.

Článok 25

(1) Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 pracovných dní.

Článok 26

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované raz za rok na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a odborovej organizácie, ktoré zvolá odborová organizácia.

Článok 27

(1) Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby vedúci zamestnanci oboznámili zamestnancov s touto kolektívnou zmluvou.

Článok 28

(1) Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane 1 exemplár.

Piešťany, 21. januára 2020
73 - 1002 - 204
ZO OZ PŠAV na Slovensku
Materská škola, Ružová 2
921 01 Piešťany

Za odborovú organizáciu – OZ PŠAV SR
Eva Procházková - predseda

PIEŠŤANSKÁ ŠKOLA
Ružová 2
PIEŠŤANY

Za zamestnávateľa – MŠ, Ružová 2, Piešťany
Eva Macánková - riaditeľka MŠ