

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2021

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

2021

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

Obec Smižany, zastúpená starostkou obce **Mgr. Miroslavou Szitovou, PhD.**
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

základná organizácia **Slovenského odborového zväzu verejnej správy** pri Obci Smižany, zastúpená predsedom závodného výboru **Anastáziou Adamcovou**

na druhej strane

uzatvárajú 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:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa okrem zamestnancov školstva (materské školy vrátane školských stravovacích zariadení), kde je uzatvorená samostatná kolektívna zmluva.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie 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

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa (okrem zamestnancov v školstve v zmysle čl. 3) v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní so závodným výborom.

Článok 12

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

Článok 13

Pracovný čas je max. 37,5 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 36,25 hod. týždenne.

Článok 14

1. Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

Pre zamestnancov v jednozmenných prevádzkach:

pondelok, utorok, štvrtok: od 7,00 hod. do 15,30 hod.

streda: od 7,00 hod. do 16,30 hod.

piatok: od 7,00 hod. do 14,30 hod.

2. Na písomné požiadanie zamestnanca je možné v zmysle § 90 ods. 11 a § 164 ods. 2 Zákonníka práce dohodnúť so zamestnávateľom inú vhodnú týždennú úpravu pracovného času tak, aby navrhovaná zmena nemala vplyv na úradné hodiny pre verejnosť.
3. Pracovná doba pracovníkov obecnej knižnice je upravená podľa otváracích hodín pre verejnosť a je stanovená v pracovnom poriadku.
4. Pracovná doba robotníckych profesií oddelenia hospodárskej prevádzky (okrem kuričov, ktorí majú pravidelné striedanie zmien) je počas celého pracovného týždňa od 7,00 hod. do 15,00 hod.
5. Pracovný čas zamestnancov v pravidelnej dvojzmennej prevádzke (kuriči) v súlade s § 85 ods. 5 Zákonníka práce je 36,25 hod. týždenne.
prvá zmena: od 5,00 hod. do 9,00 hod.
druhá zmena: od 15,30 hod. do 22,00 hod.
6. Zamestnanci v jednozmenných prevádzkach majú v čase príchodu do zamestnania a odchodu zo zamestnania pružnú pracovnú dobu do 50 min s podmienkou zachovania rozsahu týždenného pracovného času 37,5 hod.

Článok 15

1. Pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne na pracovisku obecnej polície a pre členov MOPS.

2. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas na pracovisku obecnej polície v 8-hodinových alebo 12 hodinových pracovných zmenách je 37, 5 hod. týždenne v súlade s § 85 a § 87 Zákonníka práce.
3. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas pre členov MOPS v 8-hodinových pracovných zmenách je 37,5 hod. týždenne.
4. Rozvrh pracovných zmien na pracovný týždeň na pracovisku obecnej polície a pre členov MOPS vypracováva náčelník obecnej polície.

Článok 16

1. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.
2. Zamestnanec je povinný využiť prestávku na odpočinok a jedenie v časovom rozpätí od 11,30 hod. do 12,30 hod.
3. Zamestnanec pracujúci v popoludňajšej zmene je povinný využiť prestávku na odpočinok a jedenie v časovom rozpätí od 18,00 hod. do 19,00 hod.

Článok 17

Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi individuálne na základe žiadosti a dohody so zamestnávateľom.

Článok 18

Zamestnávateľ poskytne na žiadosť osamelému rodičovi, ktorý sa stará aspoň o jedno dieťa mladšie ako 10 rokov, jeden deň pracovného voľna štvrťročne s náhradou mzdy. Toto pracovné voľno sa však môže vyčerpať iba v príslušnom štvrťroku.

Článok 19

1. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
2. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov, alebo nad dva roky je možné len z dôvodu:
 - a) zastupovanie zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti,
 - b) vykonávania opatrovateľskej služby v domácnosti,
 - c) vykonávania terénnej sociálnej práce,
 - d) vykonávania sociálnej práce v komunitnom centre,
 - e) vykonávania práce miestnej občianskej poriadkovej služby.
3. Výpovedná doba je stanovená v § 62 ZP.

Článok 20

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 a) alebo b) ZP odstupné podľa § 76 ZP.
2. Odstupné ustanovené v § 76 ods.1, ods.2 ZP sa zvyšuje o jeden priemerný mesačný zárobok zamestnanca.

Článok 21

1. Zamestnávateľ vyplatí 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 nad rozsah stanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení (spolu odchodné: dva funkčné platy).

Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 10 rokov, uvedené odchodné zamestnávateľ môže navýšiť o jeden funkčný plat (spolu odchodné: tri funkčné platy).

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení odchodné nad rozsah stanovený v § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. (spolu odchodné: dva funkčné platy).

Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 10 rokov, uvedené odchodné zamestnávateľ môže navýšiť o jeden funkčný plat (spolu odchodné tri funkčné platy).

3. Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 22

Zamestnávateľ bude ročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 23

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 3 dni pred jej uskutočnením.

Časť IV Platové podmienky

Článok 24

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa §§ 1 a 4 zákona č. 553/2003 Z. z.
3. Presné platové podmienky sú stanovené v platovom poriadku odmeňovania

zamestnancov obce.

4. Zmena platového poriadku musí byť odsúhlasená závodným výborom základnej organizácie.

5. Mzdové podmienky zamestnancov obce podľa poriadku odmeňovania nesmú byť nižšie ako ich posledný priznaný funkčný plat podľa zákona č. 553/2003 Z.z.

6. Zamestnávateľ podľa § 7 ods. 4 zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme určí tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe a zaradí :

do 8 platového stupňa zamestnancov:

- zaradených do prvej platovej triedy s dĺžkou praxe do 18 rokov

a 7 platového stupňa zamestnancov:

- zaradených do druhej platovej triedy s dĺžkou praxe do 15 rokov.

Okruh činností pri ktorých sa tarifný plat určí podľa ods. 6, je nasledovný:

- zamestnanci technickej prevádzky
- opatrovatelky v domácnosti
- kurič v plynovej kotolni
- miestna občianska poriadková služba
- upratovačka
- obsluha kamerového systému

Článok 25

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností do výšky 80 % funkčného platu za nasledovných podmienok:

- zamestnanec odpracuje u zamestnávateľa celý kalendárny rok; Pri neodpracovaní časti kalendárneho roka z dôvodu práceneschopnosti, ošetrovaniu člena rodiny, materskej dovolenky, neplateného voľna môže zamestnávateľ odmenu krátiť o príslušný neodpracovaný čas.
- ak dôjde ku skončeniu pracovného pomeru v priebehu príslušného kalendárneho roka pred vyplatením odmeny, stráca zamestnanec nárok na jej vyplatenie,
- ak dôjde ku vzniku pracovného pomeru v priebehu príslušného kalendárneho roka pred vyplatením odmeny, odmena sa kráti o príslušný neodpracovaný čas,
- zamestnávateľ má právo za porušenie pracovnej disciplíny v zmysle pracovného poriadku koncoročnú odmenu krátiť,

Článok 26

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške ich funkčného platu. Pracovný pomer zamestnanca k obci musí trvať minimálne dvanásť mesiacov.

2. Odsek 1 sa netýka starostu a hlavného kontrolóra, na ktorých sa nevzťahuje zákon o odmeňovaní zamestnancov vo verejnej službe.

Článok 27

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom čerpanie

mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 28

Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred informovať odborovú organizáciu a zamestnancov o všetkých mzdových predpisoch platných pre odmeňovanie zamestnancov v rámci organizácie ako aj o všetkých pripravovaných zmenách v tejto oblasti.

Článok 29

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej päť týždňov.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 Eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

Článok 30

Výplatné termíny sú dohodnuté nasledovne:

- výplata bude vyplácaná vždy 15. deň v mesiaci,
- v prípade, že 15. deň pripadne na deň voľna alebo pracovného pokoja, vyplatí sa mzda v nasledujúci pracovný deň.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške:

- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.),
- od jedenásteho dňa pracovnej neschopnosti zamestnancovi náhradu príjmu (nemocenské dávky) vypláca príslušná pobočka sociálnej poisťovne.

Článok 32

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie vo vybraných reštauráciách a jedálenských zariadeniach s príspevkom na hlavné jedlo.

V zmysle § 152 ods. 8 písm. c) Zákonníka práce sa zabezpečenie stravovania týka aj starostu obce.

S účinnosťou od 1. 2. 2020 je úhrada pre zamestnancov OcÚ za stravovanie nasledovná:

Stravné lístky Le Cheque de Jeuner:

- | | |
|--|--------------------------------|
| - zo sociálneho fondu vo výške | 0,44 € na jeden stravný lístok |
| - z prostriedkov zamestnávateľa vo výške | 2,47 € na jeden stravný lístok |
| - zamestnanec | 1,59 € na jeden stravný lístok |

hodnota jedného stravného lístka je 4,50 €.

Pri zmene výšky nákladov na stravovanie sa zmluvné strany dohodnú na výške jednotlivých príspevkov.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom:

- pracujúcim na polovičný pracovný úväzok stravné lístky v počte 1 kus za dva odpracované dni,
- pracujúcim v dvojzmennej prevádzke za každú odpracovanú zmenu 1 stravný lístok, ak táto presiahne 4 hod.,
- pracujúcim v 12 hod. pracovných zmenách v počte 3 ks za dve pracovné zmeny.

Nárok na stravné lístky sa prepočítava kumulatívne od začiatku roka vzhľadom na nepárny počet pracovných dní v niektorých mesiacoch.

Článok 33

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ustanovenia § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok na regeneráciu pracovnej sily zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 34

Zamestnávateľ v súlade s § 152 ods. 8 písm. a) ZP poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 32 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas:

- čerpania dovolenky na zotavenie,
- čerpania náhradného voľna,
- ospravedlnenej neprítomnosti v práci podľa § 141 ods. 2 Zákonníka práce.

Článok 35

Zamestnávateľ sa zaväzuje raz za rok usporiadať rekondičný pobyt v prírode v dĺžke jedného pracovného dňa pre všetkých zamestnancov obce. V prípade, že zamestnanec sa z osobných dôvodov na rekondičnom pobyte nezúčastní, čerpá za príslušný deň dovolenku.

Článok 36

Základná organizácia odborového zväzu SLOVES pri Obci Smižany sa zaväzuje raz za rok usporiadať rekondičný pobyt v prírode v dĺžke jedného pracovného dňa pre všetkých členov ZO OZ a ostatných zamestnancov. Zároveň sa zamestnávateľ zaväzuje uvoľniť členov ZO OZ a ostatných zamestnancov zo zamestnania. V prípade, že zamestnanec sa z osobných dôvodov na rekondičnom pobyte nezúčastní, čerpá za príslušný deň dovolenku.

Článok 37

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle zamestnávateľskej zmluvy s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou prispievať mesačne zamestnancom obce na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2021 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 38

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 (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídélom vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 39

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu pre zamestnancov obce.

Článok 40

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 41

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 1x ročne.

Rozpočet sociálneho fondu po prehodnotení s odborovou organizáciou sa môže podľa skutočností zachytených v účtovníctve zamestnávateľa zmeniť vzájomnou dohodou zmluvných strán.

Článok 42

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklady zamestnávateľa,

- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno na vyšetrenie, ošetrovanie alebo sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia v súlade s §141 Zákonníka práce najviac však 2 po sebe nasledujúce dni.

Časť VI

Záverečné ustanovenia

Článok 43

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. 12. 2021. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 44

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 predloženia návrhu.

Článok 45

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

Článok 46

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 47

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle Obce Smižany v zmysle § 5a ods. 5 zákona č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 48

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 49

Kolektívna zmluva je vypracovaná v troch vyhotoveniach, z ktorých zamestnávateľ dostane dve a ZO OZ jedno vyhotovenie.

V Smižanoch 1. 2. 2021

Za zamestnávateľa:


Mgr. Miroslava Szitová, PhD.



Za základnú organizáciu odborového zväzu:

Anastázia Adamcová