

**Pohronské osvetové stredisko v Žiari nad Hronom**  
zastúpené Ing. Danielou Štrasserovou, riaditeľkou

a

**ZO SLOVES Pohronské osvetové stredisko v Žiari nad Hronom**  
zastúpená Mgr. Petrom Albertom, predsedom závodného výboru

uzatvárajú podľa ustanovení zákona č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní  
v znení neskorších predpisov

## **KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

pre zamestnancov odmeňovaných podľa 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

## **Časť I**

### **Všeobecné ustanovenia**

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) sa uzatvára v súlade s § 2 odstavec 3 písmeno a) zákona číslo 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, medzi Pohronským osvetovým strediskom v Žiari nad Hronom (ďalej len „zamestnávateľ“) a Základnou organizáciou SLOVES Pohronské osvetové stredisko v Žiari nad Hronom (ďalej len „ZO“).
2. KZ je záväzná pre zamestnávateľa a ZO a upravuje priaznivejšie podmienky vykonávania pracovného pomeru u zamestnávateľa. Vztahuje sa na všetkých zamestnancov zamestnávateľa (ďalej len „zamestnanec“), ktorí sú odmeňovaní podľa zákona číslo 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 (ďalej len „zákon číslo 553/2003 Z.z.“).
3. Cieľom KZ je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
4. KZ upravuje:
  - postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán;
  - pracovnoprávne vzťahy;
  - platové podmienky;
  - sociálna oblasť a sociálny fond;
  - bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.
5. Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere k zamestnávateľovi bez ohľadu na ich príslušnosť k iným odborom.
6. 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 ZO ako aj jej členov.
7. Zmluvné strany zhodne vyhlasujú, že nebudú diskriminovať zamestnancov z dôvodu členstva v odboroch, pohlavia, rasy, náboženského vyznania, národnostnej príslušnosti alebo politických názorov.

## **Časť II**

### **Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

1. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a nimi poverených zástupcov. Zamestnávateľ v kolektívnom vyjednávaní uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť ZO bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a hradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou a priestory pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne

pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie nevyhnutných administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych funkcií.

4. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy so zamestnancom v zmysle § 131 odstavec 3 zák. číslo 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v platnom znení bude vykonávať zrážky z platu zamestnanca – členský príspevok závodnému výboru. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ odvedie ZO najneskôr do päť pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu ZO na každú poradu 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 ZO.

### **Časť III** **Pracovnoprávne vzťahy**

1. ZO uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje prerokovať každú zmenu platného organizačného poriadku so ZO.
3. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku len s predchádzajúcim súhlasom ZO, inak zmeny nenadobudnú účinnosť.
4. Zamestnávateľ vopred prerokuje so ZO pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné organizačné opatrenia, ktoré sa budú dotýkať väčšieho počtu zamestnancov. V prípade, že na podnet zriaďovateľa musí zamestnávateľ pristúpiť k organizačným zmenám, bude o nich okamžite informovať ZO.
5. V prípade, že zamestnávateľ sám mieni uskutočniť štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné organizačné opatrenia v organizácii, ktoré sa budú dotýkať väčšieho počtu zamestnancov, informuje o nich ZO najmenej 60 dní pred ich uskutočnením. Zároveň s ňou prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho uplatnenia v organizácii, resp. ich rekvalifikáciu.
6. Pri rozhodovaní o tom, s ktorým zamestnancom bude v dôsledku organizačných zmien rozviazaný pracovný pomer, bude zamestnávateľ prihliadať na pracovný výkon zamestnanca, predovšetkým osamelého zamestnanca starajúceho sa o deti do 15 rokov a zamestnanca nad 55 rokov veku, ak u neho neprichádza do úvahy poberanie starobného dôchodku.
7. U zamestnávateľa je zavedený pružný pracovný čas, v rámci ktorého je stanovený základný pracovný čas od 9,00 hod. do 14,00 hod. a voliteľný pracovný čas:
  - od 7,00 hod. do 9,00 hod a od 14,00 hod do 19,00 hod. v mesiacoch september - máj
  - od 6,00 hod do 9,00 hod a od 14,00 hod do 18,00 hod. v mesiacoch jún–august

8. V záujme zvýšenia efektívnosti práce, zabezpečenia lepšej funkčnosti organizácie ako aj potrieb zamestnancov je v organizácii zavedený pružný pracovný čas ako pružné kalendárne mesačné pracovné obdobie, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný v príslušnom mesiaci odpracovať stanovený pracovný čas.
9. Pružný pracovný čas sa neuplatňuje v prípade zabezpečovania podujatí vo večerných a nočných hodinách a podujatí konaných mimo sídla organizácie. V týchto prípadoch bude pracovný čas prispôsobený a riešený individuálne podľa potreby podlieha oznamovacej povinnosti zamestnávateľovi.
10. Pružný pracovný čas sa neuplatňuje, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny. Pre tento prípad je stanovený pevný pracovný čas so začiatkom pracovnej zmeny o 07,00 hod. a koncom pracovnej zmeny o 15,00 hod. Zamestnávateľ za čas strávený na pracovnej ceste mimo rámca pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas, poskytne zamestnancovi náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
11. Pracovná zmena zamestnanca nesmie prekročiť 12 hodín.
12. Týždenný pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín (§85 ods. 9 ZP).
13. Prácu v dňoch pracovného pokoja a vo sviatkoch môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi len výnimočne, ak si to vyžaduje zabezpečenie vopred plánovaných činností alebo dohodnúť so zamestnancom v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce (§97 ods. 5 ZP).
14. Ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, zamestnávateľ môže vyhovieť písomnej žiadosti zamestnanca o skrátenie alebo o inú úpravu určeného pracovného času.
15. V odôvodnených prípadoch môže zamestnanec po predchádzajúcom súhlase zamestnávateľa alebo po dohode s ním, vykonať pracovnú činnosť doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce (tzv. homeoffice) za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva v súlade s pracovnou zmluvou a popisom pracovného miesta to umožňuje.
16. V prípade extrémnych teplôt alebo energetických odstávk môže zamestnávateľ upraviť podmienky pružného pracovného času.
17. Práca nadčas musí byť dohodnutá vopred, o jej dĺžke a náplni rozhoduje výlučne vedúci zamestnanec. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na vykonanú prácu nadčas náhradné voľno ako jednu hodinu náhradného voľna za každú jednu odpracovanú nadčasovú hodinu práce bez mzdového zvýhodnenia podľa § 19 ods. 1 Zákona č. 553/2003 Z.z.
18. Celodenná neprítomnosť zamestnanca v práci z dôvodu čerpania náhradného voľna za prácu nadčas sa posudzuje ako vykonávanie práce v rozsahu 7,5 hodín, pričom takýto nárok vzniká len pri práci nadčas vykonanej v dňoch pracovného pokoja alebo vo sviatok v rozsahu aspoň 7,5 hodín.

19. Zamestnancovi prináležia príplatky v súlade s § 16, 17, 18 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.
20. Čerpanie dovoleniek v súlade s § 111 ods. 1 ZP určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
21. Základná výmera dovolenky v zmysle § 103 ods. 1 ZP sa predlžuje na päť týždňov, pričom dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
22. Zamestnanci POS majú možnosť čerpať najviac 5 pracovných dní nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok najneskôr do 31.3. nasledujúceho kalendárneho roka.
23. Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo pre dôležité prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ umožní čerpanie dovolenky do konca nasledujúceho kalendárneho roka.
24. Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancovi poskytnuté:
  - 1 pracovný deň, ktorý je zamestnanec povinný vyčerpať v termíne od 1.1. do 30.6. príslušného kalendárneho roku
  - 1 pracovný deň, ktorý je zamestnanec povinný vyčerpať v termíne od 1.7. do 31.12. príslušného kalendárneho roku
25. Ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, zamestnávateľ môže poskytnúť na základe písomnej žiadosti zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy. Pracovné voľno bez náhrady mzdy nesmie trvať menej ako päť pracovných dní.
26. Ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu. Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní.
27. V súlade s ustanovením § 141 ods. 2 písm. a) a § 143 ods. 1 ZP sa pri prekážkach na strane zamestnanca pri uplatňovaní pružného pracovného času postupuje nasledovne:
  - dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno v prípade celodenného ošetrenia alebo vyšetrenia v zdravotníckom zariadení (ustanovenie § 141 odstavec 2 písmeno a) bod 1 a 3 ZP) sa posudzuje ako výkon práce a ustanovuje sa v rozsahu celého pracovného dňa, t.j. 7,5 hodiny,
  - pracovné voľno s náhradou mzdy pri vyšetrení alebo ošetrení zamestnanca v zdravotníckom zariadení sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku (do siedmich dní sa započítava i čas pri kratšom než celodennom ošetrení), t.j. najviac 52,5 hodín v kalendárnom roku,
  - pracovné voľno s náhradou mzdy pri vyšetrení alebo ošetrení člena rodiny, pri ktorom

je nevyhnutý sprievod zamestnanca v zdravotníckom zariadení sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku (do siedmich dní sa započítava i čas pri kratšom než celodennom ošetrovaní), t.j. najviac 52,5 hodín kalendárnom roku,

- pracovné voľno s náhradou mzdy pri vyšetrení alebo ošetrovaní člena rodiny pri kratšom než celodennom ošetrovaní sa uplatní len v rámci základného pracovného času.
28. Zamestnávateľ môže pre zamestnancov organizovať branno-športovo-kultúrne aktivity za účelom regenerácie pracovných síl, najviac jedenkrát v priebehu kalendárneho roka, ak to prevádzkové podmienky pracoviska dovoľia.

#### **Časť IV** **Platové podmienky**

1. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu plat na základe zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov
2. Do doby rozhodujúcej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti maximálne v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ tak rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.
3. Skúšobná doba je najviac tri mesiace. Pri dosahovaní kvalitných výkonov zamestnanca môže byť skúšobná doba vzájomnou dohodou znížená až na jeden mesiac.
4. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Osobný príplatok je závislý predovšetkým od dlhodobého dosahovania kvalitných výkonov a môže byť priznaný už od skončenia skúšobnej doby. Príplatok za riadenie patrí vedúcemu zamestnancovi odo dňa nástupu do funkcie.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať osobný príplatok na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 zákona č. 553/2003 Z. z.).
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za plnenie úloh nad rámec pracovných povinností do výšky 100,00 €.
7. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je dohodnutá vo výške 75 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred informovať ZO o všetkých mzdových predpisoch, platných pre odmeňovanie zamestnancov v rámci organizácie, ako aj o všetkých pripravovaných zmenách v tejto oblasti.
9. Plat zamestnanca POS je splatný pozadu za mesačné obdobie do 10. dňa v mesiaci, najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca na účet zamestnanca zriadeného v peňažnom ústave.

10. Priemerný zárobok pre účely poskytovania náhrady platu za dovolenku, pri prekážkach v práci zamestnancov POS je funkčný plat (§4 zákona NR SR č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov).
11. Stupnice platových taríf sa zvyšujú v zmysle aktuálneho nariadenia vlády Slovenskej republiky a Kolektívnej zmluvy 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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
12. 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 vo výške 2-násobku jeho priemerného mesačného zárobku.
13. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 odstavce 1 písmeno a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 odstavce 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho jedného funkčného platu.

#### **Časť V** **Sociálna oblasť a sociálny fond**

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie formou finančného príspevku na stravu všetkým zamestnancom, ktorí v jednej pracovnej zmene odpracovali minimálne štyri hodiny výnimkou zamestnancov:
  - vyslaných na pracovnú cestu,
  - na dovolenke,
  - uznaných práceneschopnosti
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancom v pracovnom pomere z finančných prostriedkov zamestnávateľa sumou vo výške najmenej 55 % hodnoty jedla v súlade s ustanovením § 152 odstavce 3 ZP. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona číslo 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v znení zmien a doplnkov, a to nasledovne:
  - zamestnávateľ z prevádzkových nákladov 55 %
  - zamestnávateľ zo sociálneho fondu
3. Zamestnanec má nárok na príspevok na stravu zodpovedajúci skutočne odpracovaným dňom.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v rámci pracovnej zmeny prestávku na odpočinok a stravovanie v trvaní 30 minút po odpracovaní minimálne 4 hodín. To neplatí pre ustanovenia uvedené v Časti III, bod 9 tejto KZ. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.
5. Zamestnávateľ môže použiť prostriedky sociálneho fondu na:
  - odmeny pri životných jubileách: 50 rokov a 60 rokov v sume 33,00 eur,
  - odmeny pri pracovných jubileách odpracovaných u zamestnávateľa:
    - 15 rokov                    10,00 €

|            |         |
|------------|---------|
| - 20 rokov | 17,00 € |
| - 25 rokov | 25,00 € |
| - 30 rokov | 33,00 € |
| - 35 rokov | 40,00 € |
| - 40 rokov | 50,00 € |

6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške najmenej 2% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
7. Zamestnanci POS a deti zamestnancov POS do dovŕšenia 15 rokov veku majú nárok na 50 % zľavnený účastnícky poplatok na podujatia organizované POS a na prázdninové letné aktivity a do dielne remesiel POS.
8. Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov, uvedených v časti V. tejto Zmluvy sa povinne zriaďuje v zmysle zákona číslo 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a v znení neskorších doplnkov účelový sociálny fond. Sociálny fond bude nárokováný v návrhu rozpočtu organizácie vo výške minimálne 1,5 % objemu mzdových prostriedkov.
9. Na základe opatrenia číslo 148/2018 Z.z. Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, podľa § 5 odstavec 2 Zákona číslo 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách sa menia sumy stravného pre všetky časové pásma. Z uvedeného vyplýva minimálna suma finančného príspevku pre zamestnancov organizácie.
10. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelom vo výške 1,00 % a
  - b) ďalším prídelom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
11. Zamestnávateľ poskytne ZO prehľad o čerpaní sociálneho fondu ku koncu kalendárneho roku.

## **Časť VI Bezpečnosť práce**

1. V súlade s ustanovením § 147 ZP, bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.
2. Zamestnávateľ vykoná za účasti zástupcov ZV 1x za rok verejnú komplexnú previerku bezpečnosti práce a zabezpečí odstránenie nedostatkov v stanovenom termíne.
3. Zamestnávateľ zabezpečí vybavenie zamestnancov ochrannými prostriedkami, adekvátnymi k ich pracovnej náplni a eliminujúcimi možné ohrozenie.
4. Zamestnávateľ zabezpečí vybavenie náhrady škody za pracovný úraz alebo chorobuz povolania do 30 dní odo dňa, kedy sa o výške škody dozvedel.

## **Časť VII Sťažnosti pracovníkov**



1. Sťažnosť vzniká v dôsledku neuspokojivého riešenia – neriešenia nároku alebo sporu pracovníka, týkajúceho sa mzdových nárokov, pracovnej doby, pracovných podmienok a pod., stanovených v tejto KZ.
2. Zmluvné strany súhlasia s tým, že sťažnosť musí byť vyriešená neodkladne a čo najbližšie k zdroju sťažnosti.
3. Ak zamestnanec nedosiahne uspokojivé vyriešenie svojej sťažnosti osobným prerokovaním na pracovisku, podá sťažnosť písomne na odborový úsek so zdôvodnením a konkrétnymi požiadavkami na vykonanie nápravy.
4. Zástupca odborového úseku neodkladne predloží sťažnosť zamestnávateľovi, ktorý je povinný sa k nej vyjadriť do 10 pracovných dní.
5. Ak v tejto dobe nie je dosiahnuté uspokojivé riešenie sťažnosti, bude sťažnosť riešená tripartitne, t.j. zamestnanec, odborový úsek, riaditeľ.
6. Zamestnanec musí byť vyrozumieť o konečnom riešení do 30 kalendárnych dní od podania sťažnosti, ak nebola dohodnutá dlhšia lehota.
7. Tento postup nezaväzuje jednotlivých pracovníkov voliť iný ako zákonný postup alebo požiadať o rozhodnutie súdu, ak ide o sporné nároky z planenia záväzkov tejto KZ.

## **Časť VIII**

### **Záverečné ustanovenie**

1. KZ sa uzatvára na obdobie, počas ktorého platia zákony podmieňujúce jej platnosť.
2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto KZ bude pravidelne kontrolované na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a ZO.
5. Táto KZ nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
6. Zamestnávateľ zabezpečí zverejnenie tejto KZ v Centrálnom registri zmlúv, a to bezodkladne po jej podpísaní zmluvnými stranami.
7. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne pre ZO v rámci jeho pôsobnosti.
8. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania KZ jej dostupnosť všetkým

zamestnancom formou zverejnenia podpísaného rovnopisu kolektívnej zmluvy na webovej stránke organizácie [www.osvetaziar.sk](http://www.osvetaziar.sk)

9. Táto KZ je vyhotovená v troch rovnopisoch.
10. Táto KZ nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv BBSK a platí do uzatvorenia a schválenia novej KZ, resp. jej dodatku.
11. Zmluvné strany budú pri zmenách alebo dodatkoch k Zmluve postupovať ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu alebo dodatok k tejto Zmluve môže podať ktorákoľvek zmluvná strana a to v písomnej forme. Druhá strana do 15 kalendárnych dní od obdržania návrhu na zmenu alebo dodatku k Zmluve na predložený návrh písomne odpovie.
12. Táto KZ je účinná od 1.9.2024. Doba platnosti a účinnosti KZ je do 31.12.2024 a ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepredloží písomný návrh na uzatvorenie novej KZ, táto KZ ostáva platná a účinná až do uzatvorenia novej KZ.
13. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

V Žiari nad Hronom, dňa 01.09.2024

---

Ing. Daniela Štrasserová  
riaditeľka POS

Mgr. Peter Albert  
predseda ZO SLOVES