

# Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 29.4.2016 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Konzervatóriu, J. M. Hurbana č. 48, 010 01 Žilina, IČO 73-2215-005 zastúpenou Mgr.art. Františkom Hrivom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl.3 ods.5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 26.1.2016 (ďalej Odborová organizácia)

a

Konzervatóriom, ulica J. M. Hurbana č. 48, 010 01 Žilina, IČO: 00162752, zastúpené Mgr.art. Milanom Oravcom ArtD., riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

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 a podľa článku 5 ods.6 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 26.1.2016 výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Mgr.art. Františka Hrivu, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 26.1.2016 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Konzervatórium bolo zriadené dňom 10.10.1951 rozhodnutím číslo: 6216/2009/OŠ-005 Žilinským samosprávnym krajom v Žiline zo dňa 01.11.2009 vydaného v súlade s § 22 zákona č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, so zákonom číslo 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákonom č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu 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 odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka "VPVZ" a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2016 skratka "KZVS".

## **Článok 2**

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

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP 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 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2016 a končí dňom 31. decembra 2016, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne.

## **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) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia..

## **Článok 5**

### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

## **Článok 6**

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

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) 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.

Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

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

**Druhá časť**  
**Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

**Článok 7**  
**Príplatky a odmeny**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke pri splnení zákonných podmienok príplatok za zmenu vo výške 9% . (§ 13 OVZ).

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva špecializované činnosti (§ 13 a OVZ):

- a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy zvýšenej o 24 %
- b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10 % jeho platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy zvýšenej o 24 %
- c) za činnosť uvádzacieho pedagogického zamestnanca príplatok v sume 4% jeho platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy zvýšenej o 24 %.

(3) Zamestnávateľ vyplatí príplatok začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi (§ 14c OVZ). Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec.

(4) Pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu kreditový príplatok v sume 6 % jeho platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osob. predpisom najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Príplatok prizná na dobu platnosti priznaného kreditu podľa osobitného predpisu (§ 14 OVZ).

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm.c/ OVZ).

**Článok 8**  
**Osobný príplatok**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 ods.1 OVZ). Pedagogickému zamestnancovi sa priznáva osobný príplatok aj za sústavné prehlbovanie, zdokonaľovanie a rozširovanie odbornej a pedagogickej spôsobilosti (§ 10 ods.2 OVZ).

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka.

(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.

(4) Vyplácanie osobného príplatku môže byť pozastavené zamestnancom aj z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov. Zastavenie vyplácania z tohto dôvodu musí byť prejednané vopred s odborovou organizáciou.

## Článok 9

### Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu, odmeňovanie zamestnancov

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

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe požiadania zamestnanca, alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§§ 130 ods.7 ZP, 131 ods.7 ZP).

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje pri odmeňovaní zamestnancov postupovať v súlade s vnútornou smernicou o odmeňovaní.

## Článok 10

### Odstupné a odchodné

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce 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) 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 b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu *odstupné* najmenej v sume

- a) jeho 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 alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi *odchodné* v sume jeho dvoch funkčných platov. (KZVS)

Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi *odchodné* v sume jeho dvoch funkčných platov.(KZVS)

## Článok 11

### Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v roku 2016 je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

## Článok 12

### Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat všetkým *nepedagogickým zamestnancom* v platovej triede, do ktorej zamestnanca zaradil v najvyššom platovom stupni 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 zákona č. 474/2008 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon 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).

## Článok 13

### Pracovný čas zamestnancov

(1) V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2016 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a 1/2 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 na 36 a 1/4 hodiny týždenne.

(2) Zamestnanec má v roku 2016 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

## Článok 14

### Dovolenka na zotavenie

(1) V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa, predlžuje sa základná výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods.1 až 3 Zákonníka práce o jeden týždeň.

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

(3) Dovolenka riaditeľa školy, jeho zástupcov a učiteľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.

**Tretia časť**  
**Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán**

**Článok 15**  
**Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

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

**Článok 16**  
**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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 332,00 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

(5) Zmluvné strany sa dohodli predchádzať priamej aj nepriamej diskriminácii, spory a sťažnosti riešiť v zmysle zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní, t.j. v súlade s antidiskriminačným zákonom.

## Článok 17

### Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) 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.

## Článok 18

### 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. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods.4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej :

- a) jednu miestnosť č. 25 v budove „A“ Konzervatória Žilina , v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- d) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
- e) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, poplatky spojom a pod.) na svoj náklad,
- f) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov
- g) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ umožní úpravu rozvrhu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

## Článok 19

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

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

- a) **vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie**, alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 VPVZ)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP)
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§90 ods.10 ZP)
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a ods.9 ZP)
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP)
- prijatie *plánu dovoleniek* na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP )
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.8 ZP)
- určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpania a použitia (zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)

b) ***písomne informovať odborovú organizáciu*** najmä :

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 ZP)
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým (§ 29 ods.1 ZP)
  - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu na zamestnancov
  - b) o dôvodoch prechodu
  - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
  - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§ 47 ods. 4 ZP)
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP)
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP)
- pri hromadnom prepúšťaní o (§73 ods.2 ZP)
  - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
  - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
  - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
  - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
  - e)kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, alebo ho obmedziť (§73 ods.2 ZP)
- predložiť písomnú informáciu o výsledkoch prerokovania hromadného prepúšťania (§73 ods. 4 ZP)
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v spojitosti s používaním osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade so zákonom NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov a nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.



- c) **vopred prerokovať s odborovou organizáciou** najmä:
- najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
  - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP)
  - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods.3 ZP)
  - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
  - organizáciu práce v noci (§ 98 ods.6 ZP)
  - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods.3 ZP)
  - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ods.1 ZP)
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP)
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 € (§ 191 ods. 4 ZP)
  - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
  - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia , najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a ZP)
  - zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b ZP)
  - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c ZP)
  - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d ZP)
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e ZP)
- d) **umožniť** odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.4, § 239 ZP)

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods.3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 4 dni v roku,
- členovia výboru ZO 4 dni v roku

(3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 2 dni v roku,
- členovia výboru ZO 2 dni v roku

(4) **Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru** na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné u pedagogických zamestnancov a korepetítora v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov § 48 ods. 4 bod d) .

## **Článok 20** **Závazky odborovej organizácie**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

## **Článok 21** **Ochrana práce**

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 Zákonníka práce a § 8a) až 8f) zákona NR SR je č. 124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho bude :

- a/** zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP
- b/** sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
- c/** zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP
- d/** kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií
- e/** zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu
- f/** zabezpečiť úhradu mzdy za čas výkonu kontroly členom komisie BOZP
- g/** uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP
- h/** vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
- i/** vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
- j/** odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- k/** poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv
- l/** tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
- m/** vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- n/** dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozilo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č. 377/2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov.

## **Článok 22**

### **Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP**

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

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

**a/** kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami

**b/** kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať ,

**c/** požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,

**d/** upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

**e/** zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci..

O nedostatkoch podľa odseku 2 písm.c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov

## **Článok 23**

### **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje na svoje náklady:

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

b) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:

- od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 40 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 60 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák.č.462/2003 Z. z.).

## **Článok 24**

### **Starostlivosť o deti zamestnancov**

(1) 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. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

## **Článok 25 Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy v blízkosti pracoviska, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 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.

(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 v sume € 0,10 na jedno hlavné jedlo, od 01.02.2016 v sume € 0,20.

(5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravný lístok alebo finančný príspevok v sume uvedenej v odsekoch 3 a 4, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca, a to pri týchto prekážkach:

- z dôvodu lekárskeho ošetrenia alebo vyšetrenia zamestnanca
- z dôvodu sprevádzania rodinného príslušníka na lekárske ošetrenie alebo vyšetrenie
- z dôvodu preventívnej lekárskej prehliadky zamestnanca
- prvý deň počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca
- prvý deň počas ošetrovania člena rodiny

Nárok na stravný lístok má aj zamestnanec, ktorý odpracuje pracovnú zmenu dlhšiu ako štyri hodiny aj v nadčase ak pracuje za zamestnanca (zastupuje zamestnanca), ktorý nenastúpil do pracovnej zmeny.

## **Článok 26 Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie 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, zamestnávateľ bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

**Článok 27**  
**Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie**

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- povinným prídelením vo výške 1 % a
- ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe č.2.

(2) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie na rok 2016 nasledovne:

Celková suma na doplnkové dôchodkové sporenie je tvorená:

- a) sumou dohodnutou v uzatvorených zamestnávateľských zmluvách do 31.12.2015 a
- b) sumou najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení v roku 2016.

**Štvrtá časť**  
**Článok 28**  
**Záverečné ustanovenia**

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta v príslušnom roku a za celý rok do 15. februára v nasledujúcom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

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

V Žiline, dňa 29.4.2016

-----  
Mgr.art. Hrivo František  
predseda ZO OZPŠaV

-----  
Mgr.art. Milan Oravec ArtD.  
riaditeľ školy

## Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

### Čl.1

#### Všeobecné ustanovenia

/1/ Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

/2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

/3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídela. Zúčtovanie povinného prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

/5/ Príspevok zo SF (okrem príspevku na zabezpečenie stravovania) sa vypláca spolu s výplatom mzdy.

/6/ Príjmy zo sociálneho fondu poskytnuté zamestnancom sa zdaňujú podľa § 35 zákona o dani z príjmov č. 595/2003 Z. z. a podliehajú odvodu do sociálnej poisťovne podľa zákona č. 543/2010 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

/7/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/8/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF zodpovedá poverený zamestnanec zamestnávateľa: hospodárka školy p. Anna Albertová.

### Čl.2.

#### Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2014		
a/ povinný prídela vo výške 1%		€ 6.160,-
b/ ďalší prídela vo výške 0,05% z funkčných plátov		€ 308 ,00
c/ ostatok SF z minulého roku		€ 2.207,46
	Spolu	€ 8.675,46
/2/Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2014		
a/ príspevky na zabezpečenie stravovania		€ 1.875,46
b/ príspevky na regeneráciu pracovnej sily		€ 6.600,00
c) dary		€ 200,00
	Spolu	€ 8.675,46

Čl. 3  
Použitie a čerpanie sociálneho fondu

**Príspevky na zabezpečenie stravovania**

1. Zamestnancom školy po splnení podmienok § 152 ZP zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie v Školskej jedálni pri Gymnáziu Veľká Okružná Žilina na jedno teplé hlavné jedlo vrátane vhodného nápoja vo výške € 0,10; od 01.02.2016 vo výške € 0,20.
2. Po splnení podmienok § 152 ZP zamestnávateľ bude zamestnancom školy prispievať na stravovanie na jedno teplé hlavné jedlo, vrátane vhodného nápoja vo výške € 0,10 odobratom v inom stravovacom zariadení počas zatvorenia školskej jedálne; od 01.02.2016 vo výške € 0,20.
3. Po splnení podmienok § 152 ZP zamestnávateľ bude zamestnancom školy prispievať na stravovanie na jedno teplé hlavné jedlo, vrátane vhodného nápoja vo výške € 0,10 zo zdravotných dôvodov; od 01.02.2016 vo výške € 0,20.

**Príspevok na regeneráciu pracovnej sily**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na regeneráciu pracovnej sily paušálne vo výške **€ 80,00**. Výška príspevku na regeneráciu pracovnej sily sa kráti úmerne k pracovnému úväzku a dĺžke odpracovaných mesiacov v kalendárnom roku. Tento príspevok bude vyplatený vo výplate za mesiac október 2016.

**Ostatné nepeňažné plnenie - dary**

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu **€ 66,00**.

**Realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov**

Zamestnancom školy a ich rodinným príslušníkom umožníme mimo vyučovania bezplatne využívať telocvičňu a jej zariadenie.

Tieto zásady sú súčasťou kolektívnej zmluvy a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2016 a končia účinnosť dňom 31.12.2016, ak nie je v texte zásad uvedené inak.

.....  
Mgr.art. Milan O r a v e c, ArtD.  
riaditeľ školy

.....  
Mgr.art. František Hrivó  
predseda ZO OZPŠaV

***KOLEKTÍVNA ZMLUVA***

***na rok 2016***



## Rozdeľovník KZ na rok 2016

1. Mgr.art. Milan Oravec, ArtD. – riaditeľ školy .....
2. Mgr.art. Zuzana Priečinská – zástupkyňa .....
3. Mgr. Hana Švandová – zástupkyňa .....
4. Mgr.art. František Hrivo – predseda ZO OZPŠaV – 2 ks .....
5. Anna Albertová – hospodárka školy .....
6. Anita Lenárová – referentka PaM .....
7. Janka Sliviaková – mzdová a finančná účtovníčka .....
8. zborovňa v budove „B“ .....
9. zborovňa v budove „C“ .....