

Kolektívna zmluva

na rok 2020

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 23. januára 2020 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Školská 1123/29, 957 01 Bánovce nad Bebravou, IČO: 36128848 zastúpenou Mgr.Evou Jamrichovou, predsedom základnej organizácie (ďalej ZO), ktorý je oprávnený na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej KZ) podľa čl.5,ods.2 stanov ZO

a

Základnou školou so sídlom v Bánovciach nad Bebravou, PSČ: 957 01,Školská 1123/29, IČO:31202659 zastúpenou Mgr. Renatou Gieciovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ) nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Pôsobnosť,platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o pracovnej činnosti, dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- (3) Na účely tejto KZ sa môže používať na spoločné označenie ZO a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (zákon č.553/2003 Z.z.)skratka „OVZ“, namiesto zákona o výkone práce vo verejnom záujme (zákon č. 552/2003 Z. z.) skratka „ZOVZ“.
- (4) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.februára 2020 a končí podpisom novej KZ.
- (5) Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 2

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2020. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia..

Článok 3

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v šiestich rovnopisoch ju doručiť predsedovi ZO a zabezpečiť jej distribúciu na pracoviská v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) ZO na pracovisku sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda ZO s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

Druhá časť

Článok 4 Príplatky a odmeny

- (1) Zamestnávateľ určuje podľa zákona č.553/2003 Z.z., §7 ods.4 tarifný plat zamestnancom podľa príslušnej stupnice platových taríf a zaraďuje ich do najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ich zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

Týka sa to zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce a okruhu pracovných činností: vedúca školskej jedálne, účtovník, mzdový účtovník a personalista.

Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

- (2) Osobné príplatky (ďalej OP) sa budú poskytovať zamestnancom v zmysle prijatých kritérií dohodnutými medzi zmluvnými stranami, podľa možnosti štátneho rozpočtu na rok 2020.
- (3) Výšku priznaného OP môže riaditeľ školy znížiť, zvýšiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s OZ návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
- (4) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému 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 14%.
- (5) Ostatné príplatky a náhrady vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v zmysle zákona OVZ.
- (6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku až do výšky jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c, OVZ). Kritéria na vyplatenie sú nasledovné:
 - zamestnanec, ktorý odpracoval u zamestnávateľa 5 rokov má nárok na odmenu do výšky 25% jeho funkčného platu
 - zamestnanec, ktorý odpracoval u zamestnávateľa 10 rokov má nárok na odmenu do výšky 50% jeho funkčného platu
 - zamestnanec, ktorý odpracoval u zamestnávateľa 15 rokov má nárok na odmenu do výšky 75% jeho funkčného platu
 - zamestnanec, ktorý odpracoval u zamestnávateľa 20 rokov má nárok na odmenu do výšky 100% jeho funkčného platu

Ďalšie odmeny budú vyplatené v zmysle prijatých kritérií pre poskytovanie odmeny dohodnutých zmluvnými stranami.

Článok 5 Výplata platu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15-ty deň nasledujúceho 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 súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne v dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca-člena ZO, v prospech účtu Rady ZO, č. účtu: 10006-1317093/4900 vo výške 1%, vždy do 20-teho dňa v mesiaci v ktorom sa plat vypláca.
- (4) ZO sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 6 Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm.a) alebo b) ZP, / ak nejde o zamestnanca, ktorému odstupné neprislúcha/ odstupné vo výške:
 - a) jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov
 - b) dvoch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
 - c) troch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
 - d) štyroch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Zamestnanec je povinný vrátiť odstupné do 15 dní od opätovného vzniku pracovného pomeru, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
- (2) 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 ustanovený v § 76 ods1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku odchodné nad rozsah § 76a ods.2 ZP v sume jedného funkčného platu, na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.
- (4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1.

Článok 7 Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Na rok 2020 3% z objemu zúčtovaných miezd poistených zamestnancov. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prípadnú zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje so ZO OZ.

Článok 8 Pracovné podmienky

- (1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne.
- (2) Základná výmera dovolenky nepedagogických zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa.
Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov podľa osobitného predpisu je deväť týždňov v kalendárnom roku.
Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpanie dovolenky i počas školského roka a to v odôvodnených prípadoch, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
- (3) Pedagogickí zamestnanci môžu vykonávať prípravu na výchovno-vyučovací proces aj mimo pracoviska v rámci týždenného pracovného času.
- (4) Zamestnávateľ bude včas informovať výbor ZO o všetkých prípadoch rozvázovania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa a vopred prerokuje tieto prípady s výborom ZO.
- (5) Zamestnávateľ môže pri skončení pracovného pomeru zohľadniť:
 - a) zamestnancov zo zníženou pracovnou schopnosťou

- b) osamelých zamestnancov, ktorí sa starajú najmenej o jedno nezaopatrené dieťa do 10 rokov veku
- c) zamestnancov v lehote 5 rokov pred nárokom na starobný dôchodok

Článok 9

Pracovný pomer na určitú dobu

- (1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.
- (2) 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.
- (3) Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.
- (4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu opakovane, bez uplynutia šiestich mesiacov, je možné podľa § 48, odsek 4d, u nasledovných zamestnancov: učiteľ náboženstva, asistent učiteľa, špeciálny pedagóg a zamestnanec s pracovným pomerom na kratší pracovný čas.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy , práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 10

Obdobie sociálneho mieru, jeho prerušenie, riešenie kolektívnych sporov, individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak nedôjde k postupu podľa článku 2 ods.1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 2 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, tj. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991, zák.č.54/1996 Z.z., zák. č.519/1991 Zb., zák.č.209/2001 Zb.o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Pri riešení kolektívnych sporov, individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností budú zmluvné strany postupovať v zmysle platných právnych noriem a pracovného poriadku.
- (4) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokováním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, že budú postupovať v zmysle zákonov uvedených v ods.2 tohto článku.
- (5) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (7) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto účelom sa zaväzujú podrobnejšie upraviť postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.
- (8) Zamestnávateľ sa zaväzuje dôsledne dodržiavať ustanovenia § 13 antidiskriminačného zákona č.365/2004 Z.z.

Článok 11

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO na pracovisku, aby mohli riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie ZO poskytnúť jej :
 - a) jednu miestnosť na výkon činnosti ZO a výboru ZO ak ju predseda OZ bude potrebovať
 - b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie a pod./ na svoj náklad, používanie kopírovacieho

- prístroja, počítača, tlačiarne, internetu a podľa možností kancelárske potreby.
- c) 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 KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
 - (2) Zmluvné strany budú spoločne pôsobiť na zamestnancov v zmysle podpory odborovej organizácie.
 - (3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru ZO, funkcionárom ZO a funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady ZO OZ PŠaV, KR ZO, do príslušných sekcií a do orgánov OZ PŠaV na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslanca ZO v nevyhnutnom rozsahu na školenia, porady, kolektívne vyjednanie a akcie poriadané Radou ZO, KR ZO, ZO a OZ PŠaV na Slovensku.
 - (4) Zamestnávateľ umožní úpravu rozvrhu hodín predsedovi ZO v dohodnutý deň na zabezpečenie činnosti ZO a Rady ZO.

Článok 12

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie, písomne informovať odborovú organizáciu, vopred prerokovať s odborovou organizáciou v zmysle ZP a zákona OVZ.,
 - b) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSVaR SR a OZ PŠaV č.j.3790/97-III/11 zo dňa 1.12.1997, najmä:
 - nad stavom BOZP u zamestnávateľa (§ 149 ods.1 ZP, zákon č.330/1996 Z.z. NR SR,
 - v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov (§ 239 ZP a záväzkov z tejto KZ),
 - c) informovať o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 146 a § 147 ZP, § 8a až 8f Zákona NR SR č.330/1996 Z.z. § 6 nar.vl. SR č.504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP).

Článok 13

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 10 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 14

Ochrana práce

- (1) Povinnosti zamestnávateľa v oblasti BOZP vyplývajú z § 146 a § 147 Zákonníka práce a § 8a-e zákona NR SR č. 330/1996 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho :
 - a) poveril zmluvne dojednaného bezpečnostného technika, ktorý vykoná najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia
 - b) bude odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
 - c) bude poskytovať zamestnancom podľa pracovnoprávnych predpisov potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv,
 - tieto osobné ochranné prac. prostriedky je zamestnanec povinný udržiavať v použiteľnom stave,
 - zamestnávateľ je povinný kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi, a v prípade potreby ich obnovovať.
 - d) oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu.

Článok 15
Zdravotnícka starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- 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 1. dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od 4. dňa do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č.462/2003 Z.z.).

Článok 16
Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravovanie zamestnancom v zmysle § 152 ZP.
- (2) 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 vo výške 0,25 Eur na jedno hlavné jedlo.
- (3) V školskej jedálni sa umožní stravovanie dochodcom, bývalým pracovníkom v školstve.
- (4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca.
- (5) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č.283/2002 v znení neskorších predpisov.
- (6) Pri zabezpečení stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách.

Článok 17
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, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 18
Sociálny fond

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídela a prídela podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde /ďalej len zákon/. Povinný prídela je vo výške 1% a ďalším prídedom 0,25% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 19
Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy 1-krát ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy najneskôr do konca januára nasledujúceho roka.

- (2) Táto KZ je vyhotovená v šiestich exemplároch.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bánovciach nad Bebravou dňa 23.januára 2020

Mgr. Eva Jamrichová
predseda ZO OZ PšaV

Mgr. Renata Gieciová
riaditeľka