

V zmysle vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov na obdobie 01.09.2025 – 31.08.2026

zmluvné strany

Gymnázium Trebišovská 12, 840 11 Košice, IČO: 00 398 900, zastupená
Mgr. Janou Salagovičovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Gymnáziu Trebišovská 12, 840 11 Košice,
organizačné číslo 73-2004-002, IČO 56 735 054, zastúpenou Mgr. Alexandrou Šimončíkovou,
spinomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej ZO)

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA OBDOBIE 01.09.2025 – 31.08.2026

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

KOLEKTÍVNU ZMLUVU O ODMEŇOVANÍ ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE NA OBDOBIE 01.09.2025 – 31.08.2026

I. časť - Všeobecné ustanovenia

Článok 1 - Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 6 ods. 22 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 27.8.2025, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Alexandru Šimončíkovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 27.8.2025 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002. Oprávnenie zastupovať 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 zákon o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "zákon č. 553/2003 Z. z.", namiesto označenia zákon o výkone práce vo verejnom záujme skratka "zákon č. 552/2003 Z. z.", namiesto označenia zákon o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch skratka "zákon č. 158/2019 Z. z."

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania
zamestnancov na obdobie 01.09.2025 – 31.08.2026**

zmluvné strany

**Gymnázium Trebišovská 12, 040 11 Košice, IČO: 00 398 900, zastúpené
Mgr. Janou Šalagovičovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)**

a

**Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku pri Gymnázium Trebišovská 12, 040 11 Košice,
organizačné číslo 73-2004-008, IČO 56 785 054, zastúpenou Mgr. Alexandrou Šimoňákovou,
splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej ZO)**

uzatvárajú

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

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU O ODMEŇOVANÍ ZAMESTNANCOV PRI
VÝKONE PRÁCE NA OBDOBIE 01.09.2025 – 31.08.2026**

I. časť - Všeobecné ustanovenia

Článok 1 - Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 6 ods. 22 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 27.8.2025, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Alexandru Šimoňákovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 27.8.2025 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002. 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 zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "zákon č. 553/2003 Z. z.", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „zákon č. 552/2003 Z. z.“, namiesto označenia zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch skratka „zákon č. 138/2019 Z. z.“

Článok 2 - Uznatie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods.1 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.
- 2) 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, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
- 3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu. Platnosť KZ končí dňom 31.8.2026, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná osobitne.
- 4) KZ rešpektuje ustanovenia KZVS na rok 2025.

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 „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) V prípade rozsiahlych zmien v KZ môžu sa zmluvné strany dohodnúť aj na vydaní novej KZ.

Článok 5 - Archivovanie kolektívnej zmluvy

- 1) 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 štyroch 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 so zamestnávateľom. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
- 3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

- 4) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia si uplatní právo na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym, osobným oslovením zamestnanca predsedom odborovej organizácie. Pričom sa predseda odborovej organizácie zaväzuje osloviť zamestnanca bez akéhokoľvek nátlaku.
- 5) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia si uplatní právo na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov o svojej činnosti na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov. Toto miesto bolo dohodnuté ako nástenka v EduPage.

II. časť - Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7 - Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- 1) Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme, pri zohľadnení špecifik zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- 2) KZ pojednáva len o tých zložkách funkčného platu, kde je možnosť odchýlenia sa od zákona č. 553/2003 Z. z., alebo je možné určiť priaznivejšie podmienky zamestnávateľom.
- 3) Osobný príplatok:
 - a) zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
 - b) o priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhodne riaditeľ školy,
 - c) osobný príplatok je nenárokovou zložkou platu,
 - d) na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - e) zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať alebo znížiť priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa podmienky udelenia osobného príplatku), zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
 - f) zamestnávateľ písomne oznámi zamestnancom do konca mesiaca september v danom školskom roku zoznam činností za ktoré poskytne osobný príplatok.
- 4) Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku – podľa § 20 ods. 1 písm. c) zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu.

Článok 8 - Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
2. 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 nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

3. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
4. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP.

Článok 9 - Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, v sume 2% funkčného platu zamestnanca.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 10 - Pracovný čas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a súvisiace s ďalším vzdelávaním mimo pracoviska, v súlade s pracovným poriadkom školy.

Článok 10a - Pravidlá práce nadčas

- 1) Prácou nadčas je práca vykonávaná zamestnancom školy na príkaz vedúceho zamestnanca alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (§ 97 ods. 1 ZP).
- 2) Zamestnanec je povinný pracovať nadčas, ak mu zamestnávateľ nariadil prácu nadčas v súlade s právnymi predpismi. Zamestnávateľ vydá zamestnancovi príkaz na prácu nadčas v primeranom časovom predstihu, ak tomu nebránia závažné prevádzkové dôvody. Za prácu nadčas sa nepovažuje práca, ktorú zamestnávateľ zamestnancovi nenariadil ani ju neschválil.

Článok 10b - Pravidlá zastupovania

- 1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje svojho neprítomného kolegu patrí odmena v podobe náhradného voľna, a to:
 - a) Za 1 odborne zastupovanú hodinu mu patrí 1,5 hodina náhradného voľna.
 - b) Za 1 hodinu odborného spájania skupín patrí zamestnancovi 0,5 hodiny náhradného voľna.

- c) Zamestnancovi patrí za 7,5 hodín náhradného voľna 1 deň náhradného voľna.
- 2) Náhradné voľno nie je možné čerpať vopred, t. j. za prácu ešte nevykonanú.

Článok 10c- Pravidlá odmeňovania práce mimo miesta pracoviska

- 1) Za každú noc strávenú na školskej akcii ako dozor (napr. Škola v prírode, lyžiarsky výcvik, exkurzie, školské výlety a i.) zamestnancovi prináleží odmena vo forme 1 dňa náhradného voľna.
- 2) Za každú noc strávenú na školskej akcii ako dozor (napr. Škola v prírode, lyžiarsky výcvik, exkurzie, školské výlety a i.) v čase dní pracovného pokoja zamestnancovi prináleží odmena vo forme 2 dní náhradného voľna.
- 3) Uložiť prácu nadčas alebo nočnú prácu môže zamestnávateľ len v súlade s § 97 a § 98 Zákonníka práce.

Článok 11 - Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

- 1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka pedagogických zamestnancov je najmenej deväť týždňov v kalendárnom roku. Na rozsah nároku zamestnanca na dovolenku podľa prvej až tretej vety nemá vplyv nadobudnutie účinnosti tejto kolektívnej zmluvy v priebehu kalendárneho roka.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť dva dni pracovného voľna v období od 01.07.2025 do 31.12.2025. Takisto zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť dva dni pracovného voľna každý kalendárny rok. Podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 12 - Pracovný pomer zamestnanca

- 1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania.
- 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) Pracovný pomer na určitú dobu s pedagogickým zamestnancom možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok; to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa § 48 ods. 4 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce. Na pracovný pomer na určitú dobu sa vzťahuje Zákonník práce.

Článok 12a - Pravidlá skončenia pracovného pomeru

- 1) Pracovný pomer možno skončiť v zmysle § 59 Zákonníka práce: a) dohodou,
 - a) výpoveďou,
 - b) okamžitým skončením,
 - c) skončením v skúšobnej dobe.
- 2) V prípade pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa pracovný pomer skončí aj zo zákona č. 138/2019 Z. z.6.

- 3) Postup, výpovedné doby pri skončení pracovného pomeru, zákaz výpovede, okamžité zrušenie pracovného pomeru, hromadné prepúšťanie a účasť zástupcov zamestnancov pri rozväzovaní pracovného pomeru upravujú § 60 až 74 Zákonníka práce.
- 4) Zamestnanec má právo nahliadnuť do svojho osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie.
- 5) Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕši 65 rokov veku; ak ide o riaditeľa, najneskôr uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕši 65 rokov veku. Ak sa má pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa prvej vety skončiť skôr ako uplynutím školského roka, skončí sa na základe dohody o skončení pracovného pomeru. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety alebo druhej vety odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Článok 13 – Tvorba sociálneho fondu

- 1) Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelením vo výške najmenej 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

III. časť - Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody.

Článok 14 - 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:
 - b) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - 1) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZP),
 - 2) rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP):

- 3) určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- 1) opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - 2) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - 3) organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - 4) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - 5) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - 6) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP).

IV. časť - Záverečné ustanovenie

- 1) Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže počas trvania tejto kolektívnej zmluvy požiadať o jej zmenu.
- 2) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie 01.09.2025 – 31.08.2026, nadobúda účinnosť 01.09.2025 a končí 31.08.2026.
- 3) Kolektívna zmluva je vyhotovená v 4 exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane toľko exemplárov, koľko zástupcov za zmluvnú stranu kolektívnu zmluvu podpísalo.

Splnomocnený zástupca zamestnávateľa

Mgr. Jana Šalagovičová

Riaditeľka Gymnázia Trebišovská 12, Košice 040 11

V KOŠICIACH 8.12.2025

G Y M N
Trebišovská

Splnomocnený zástupca zamestnancov

Mgr. Alexandra Šimoňáková

V Košiciach 8.12.2025

Základ

pri

Príloha č. 1

POVERENIE

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Gymnáziu Trebišovská 12 v Košiciach poveruje Mgr. Alexandru Šimoňáľňkovú, predsedníčku ZO, vyjednáváním s vedením školy Gymnázium Trebišovská 12 v Košiciach o kolektívnej zmluve.

27.8.2025 v Košiciach

Zapísala:

