

# **Kolektívna zmluva**

**Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku  
pri Základnej umeleckej škole, SNP č. 5, 940 01 Nové Zámky, IČO: 37861026**

# Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 2018 medzi zmluvnými stranami:

**Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole, SNP č. 5, 940 01 Nové Zámky, IČO: 37861026, v zastúpení PhDr. Ladislavom Dráfiom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 stanov základnej organizácie a na základe plnomocnenstva zo dňa 15.06.2018 (ďalej Odborová organizácia)**

a

**Základnou umeleckou školou , SNP 5, Nové Zámky IČO 37861026, zastúpenou Mgr. Veronikou Madarász, riaditeľkou školy ( ďalej Zamestnávateľ):**

## 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 vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.

(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“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“.

(4) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom podpisu a končí dňom 31.12 2020, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná inak.

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

(6) KZ je platná do dňa podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán, maximálne však 2 roky od ukončenia platnosti KZ.

## 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 číslujú 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 dané roky. 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 dvoch 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.

### *Všeobecné ustanovenia*

(1) Kolektívna zmluva pre ZUŠ, SNP, Nové Zámky zamestnávateľa, ktorý pri odmeňovaní postupuje 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 na rok 2013 (ďalej len „kolektívna zmluva“) je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“).

(2) Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 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 (ďalej len „zákon o odmeňovaní“)

(3) Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.

(4) Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikových kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, zastúpeným PhDr. Ladislavom Dráfiom.

#### Článok 4

##### *Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania*

(1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.

(2) Základná výmera dovolenky je päť týždňov a jeden týždeň vyplývajúci z kolektívnej zmluvy. **Dovolenka** vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a jeden týždeň vyplývajúci z kolektívnej zmluvy .

Dovolenka riaditeľa školy a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického je deväť týždňov v kalendárnom roku.

(3) Pedagogickí zamestnanci môžu vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska v rámci týždenného pracovného času.

(4) Výška príspevku zamestnávateľa na **doplňkové dôchodkové sporenie** ( ďalej DDS) v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2018 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zmluvu, ak nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s DDS, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto DDS, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

#### Článok 5

##### *Odstupné a odchodné*

##### *Odstupné*

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým 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** v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov

b) dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

c) trojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov

d) štvornásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov

(2) **Zvýšenie odstúpného** pri skončení pracovného pomeru **dohodou** 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 odstúpné v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval menej ako dva roky
- b) dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
- c) trojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- d) štvornásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- e) päťnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov

### *Odchodné*

(1) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, **v sume jeho priemerného mesačného zárobku**.

(2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, 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, 2 Zákonníka práce, **v sume jedného funkčného platu** zamestnanca, ak **v školstve odpracoval aspoň 10 rokov**.

### Článok 6

#### *Sociálny fond*

(1) Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,5 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

### Článok 7

#### *Príplatky, odmeny a náhrady*

(1) Osobné príplatky (ďalej OP) sa budú poskytovať zamestnancom v zmysle prijatých kritérií dohodnutými medzi zmluvnými stranami, výška a vyplácanie závisí od finančných možností zamestnávateľa, podľa možností rozpočtu na daný kalendárny rok.

(2) 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.

(3) Zamestnávateľ prizná na základe odporúčania MŠ SR OP nepedagogickým zamestnancom OP vo výške 5 % a 6% z tarifného platu, mesačne počas celého kalendárneho roka a odmenu 2% z tarifného platu, mesačne počas celého roka.

(4) OP prizná aj zamestnancom, ktorý poberajú starobný dôchodok, invalidný dôchodok a čiastočný invalidný dôchodok.

(5) Pri dosiahnutí **životného jubilea 60 – rokov**, sa zmluvné strany dohodli, že zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu vo výške jeho mesačného tarifného platu, ak v škole odpracoval 10 a viac rokov .

(5) Pri dosiahnutí **životného jubilea 50 – rokov**, sa zmluvné strany dohodli, že zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu (zákon 553/ 2003 Z. z. § 20-1c)

a) vo výške 50% jeho mesačného tarifného platu, ak v našej škole odpracoval 5 a viac rokov

b) vo výške jeho mesačného tarifného platu, ak v našej škole odpracoval 10 a viac rokov

#### Článok 8

##### *. Výplata platu a zrážky z platu*

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne v nasledujúcom mesiaci, termín nie je pevne stanovený, je závislý od prísunu finančných prostriedkov zriaďovateľom.

(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 na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca- člena ZO, v prospech účtu Rady ZO, č. účtu: 4007854971/0900 vo výške 1%, vždy do 20-teho dňa v mesiaci v ktorom sa plat vypláca.

#### Článok 9

##### *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) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie a pod./ na svoj náklad, používanie kopírovacieho prístroja, počítača, tlačiarne, internetu.

b) 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) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru ZO , funkcionárom ZO a funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady ZO OZ PŠ a V ,KR ZO, do príslušných sekcií a do orgánov OZ PŠ a V na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania ZO v nevyhnutnom rozsahu na školenia, porady, kolektívne vyjednanie a akcie usporiadané Radou ZO, KR ZO,ZO a OZ PŠ a V na Slovensku.

(3) Zamestnávateľ umožní úpravu rozvrhu hodín predsedovi ZO v dohodnutý deň na zabezpečenie činnosti ZO a Rady ZO

#### *Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti*

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 ZOVZ.,

b) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSV a R SR a OZ PŠ a V 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 (§ 237 - §239 ZP a záväzkov z tejto KZ,

c) informovať o záväznom limite mzdových prostriedkov na kalendárny rok, ktoré zriaďovateľ prideli škole, ako aj o jeho zmenách ,

d) informovať o použití a zmenách mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (P1- 04),

e) informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v oblasti s aplikáciou zákona ZOVZ nariadenia vlády SR, ktorými sa ustanovujú katalógy pracovných činností,

f) informovať o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP ( § 146 a § 147 ZP, § 8a až 8f zákona č. 124/2006 Z, z.§ 6 SR č. 395/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP).

Zamestnávateľ bude písomne informovať ZO o platobnej neschopnosti do 5 dní od jej vzniku (§23 ods.1 ZP).

#### *Záväzky odborovej organizácie*

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

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúce 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 10

### *Záverečné ustanovenia*

(1) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami.

(2) Kolektívna zmluva je vyhotovená v 2 exemplároch .

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a ju podpísali.

V Nových Zámkoch dňa 01. 07. 2018

PhDr. Ladislav Dráfi  
predseda ZO OZ PŠ a V

Mgr. Veronika Madarász  
riaditeľka ZUŠ Nové Zámky

**Použitie sociálneho fondu**  
**podľa dohody v kolektívnej zmluve v roku 2018**

Podľa § 7 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v platnom znení zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom z fondu príspevok na:

**a) príspevok na stravovanie:**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP 2015 zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v blízkosti.

(2) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP 2015) na jeden odobratý obed.

(3) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať 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.

(4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.

(5) Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.



(6) Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom stravovacích poukážok, je výška poplatku za sprostredkované stravovacie služby maximálne 3% z hodnoty sumy uvedenej na stravovacej poukážke.

(7) Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov

- a) upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,
- b) umožniť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom,
- c) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať stravovanie podľa odseku 3.

(d) **nealkoholické nápoje na spotrebu na pracovisku** poskytované zamestnávateľom (hodnota poskytnutých nealkoholických nápojov na pracovisku je u zamestnanca oslobodená od dane).

### **Sociálna výpomoc nenávratná**

(1) Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

a ) pri úmrtí rodinného príslušníka ( manžel, manželka, deti, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti do sumy 66.00 eur,

b) pri úmrtí dieťaťa

c) nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 2x ročne v apríli a v októbri vo výške 33,00 eur (príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc musí obsahovať: potvrdenie o nákupe liekov, odporúčanie nákupu liekov lekárom) .

d) **spoločné posedenie** všetkých zamestnancov **spoločné posedenie (vianočné – december ) v sume 15,- €** a spoločne posedenie (jún) v sume 15,- € na zamestnanca

e) doprava ( max.33,- € každému členu ZO OZ PŠ a V pri ZUŠ NZ do roka – v takom prípade ak vykonáva mimo pracovnú činnosť / koncerty školy, súťaže/)

f) alikvotnú čiastku každému členu ZO OZ PŠ a V pri ZUŠ NZ, na konci kalendárneho roka formou **nákupných poukážok v hodnote 5,- €**

g) **jednorazový príspevok** každému členu ZO OZ PŠ a V pri ZUŠ na návštevu wellness strediska vstupenka (10,- € na zamestnanca) - doprava ( 5,- € na zamestnanca)

h) príspevok z fondu na úhradu nákladov **odborovej organizácie, školenie vedúcich odborových pracovníkov max. vo výške 80,-€**

i) príspevok z fondu na **úhradu nákladov odborovej organizácie a nákladov** nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom (miestnosť, technické zabezpečenie- papier, kopírka, prípadne poštovné;), celková suma prostriedkov fondu použitých na tieto účely nesmie prekročiť 0,05% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde.

V prípade menších rozdielov v sume nákladov na jednotlivé schválené aktivity a dostatku prostriedkov v SF je možné navýšenie po vzájomnej dohode zmluvných strán.

Dohoda medzi riaditeľkou ZUŠ Nové Zámky, Mgr. Veronikou Madarász a zástupcom zamestnancov ZUŠ Nové Zámky predsedom ZOOZ pri ZUŠ, SNP 5 Nové Zámky PhDr. Ladislavom Dráfiom platí pre obdobie kalendárneho od. 01.07.2018 – 31.12.2020.

Schválené členmi ZO OZ PŠ a V zamestnancami ZUŠ NZ dňa 28. 06. 2018, v Nových Zámkoch.

3) Zmluvné strany vyhlasujú, že použitie sociálneho fondu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju podpísali.

V Nových Zámkoch dňa 01. 07. 2018

Mgr. Veronika Madarász  
riaditeľka ZUŠ Nové Zámky

PhDr. Ladislav Dráfi  
predseda ZO OZ pri ZUŠ Nové Zámky

