
KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade s ustanoveniami zákona NR SR číslo 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, § 231 Zákonníka práce, zákona NR SR číslo 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona NR SR číslo 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení zákona NR SR číslo 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov sa zmluvné strany :

Zariadenie pre seniorov
Ul. Fraňa Kráľa 2688/4
915 01 Nové Mesto nad Váhom
IČO : 42 372 984
(ďalej len „zamestnávateľ“)
zastúpené štatutárny zástupcom **Mgr. Zuzana Kubrická**

na jednej strane

odborová organizácia :
Slovenský odborový zväz verejnej správy
Závodný výbor Mestský úrad
915 32 Nové Mesto nad Váhom
evidenčné číslo : SLOVES 14-0068-0304
zastúpené predsedom závodného výboru **Bc. Rudolfom Rzavským**

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

na rok 2023 -2027

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier. ZO bude informovať zamestnávateľa o vzniku sociálneho napätia, jeho príčinách a spolupôsobiť pri ich riešení.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- práva a povinnosti zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom,
- platové podmienky zamestnancov ,
- sociálna oblasť, tvorba, použitie a čerpanie sociálneho fondu.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa § 223 Zákonníka práce.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO za ich členstvo, námety,

kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Zároveň bude plne rešpektovať ich právnu ochranu v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva ZO za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.

Článok 7

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu, vo výške 1 % z čistého príjmu.. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie číslo IBAN: SK12 7500 0000 0040 0788 3078 najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 8

Ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas ZO, zamestnávateľ bude konať so zástupcom ZO, ktorá kolektívnu zmluvu podpísala.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude informovať zástupcu ZO o výstupoch z poradí vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na prerokovanie ZO.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

ZO uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje so ZO navrhované zmeny v organizačnom poriadku v zložení a počte zamestnancov najmenej 30 dní pred ich uskutočnením.

Článok 12

Zamestnancovi, ktorý v dôsledku organizačnej zmeny bude vykonávať iný druh práce, zamestnávateľ zabezpečí nevyhnutné vzdelávanie a preškolenie.

Článok 13

Zamestnávateľ umožní pre potreby výkonu zamestnania, v súlade s pracovnou náplňou zvyšovanie osobného a odborného vzdelávania zamestnancov, a to formou externých a interných školení, seminárov a stáží s možnosťou ďalšieho štúdia na vysokých školách popri zamestnaní, nadstavbového štúdia.

Článok 14

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok, len s predchádzajúcim súhlasom ZO, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 15

Pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky so skúšobnou dobou najviac tri mesiace. U vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo u vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca je skúšobná doba najviac 6 mesiacov.

Článok 16

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky, je možné len z dôvodu: zastupovania dlhodobej pracovnej neschopnosti, materskej a rodičovskej dovolenky.

Článok 17

- 1) Základný pracovný čas zamestnancov je 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny na pracovný týždeň. – jednozmenná prevádzka
- 2) U zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo v zmenách v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 36 a $\frac{1}{4}$ hodiny týždenne.
- 3) U zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že prácu vykonávajú v nepretržitej prevádzke je pracovný čas 35 hodín na pracovný týždeň
- 4) Prestávka na jedenie a odpočinok sa poskytuje v trvaní najmenej 30 minút na deň a nezapočítava sa do pracovného času.

Jednozmenná prevádzka – riaditeľka, vedúca ekonomicko-prevádzkového úseku, vedúca sociálno-zdravotného úseku, sociálne pracovníčky, účtovníčka, hospodár, ambulatná zdravotná sestra je s pružným pracovným časom, pevný je stanovený od 8:00 hod. do 14:00 hod., voliteľný pracovný čas je stanovený od 6:00 hod. do 20:00 hod..

Článok 18

Ak je ustanovený pružný pracovný čas, dôležité osobné prekážky v práci zamestnanca podľa §141 ods. 2 Zákonníka práce v trvaní celého dňa sa posudzujú ako vykonanie práce v rozsahu priemerného denného pracovného času.(7,5 hod./denne)

Článok 19

Prácu nadčas možno nariadiť zamestnancovi jeho priamym vedúcim zamestnancom najviac v rozsahu :

- a) pre každého zamestnanca max. vo výške 150 hodín za rok,
- b) zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancami zdravotného úseku, výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú Zákonníkom práce v rozsahu najviac 250 hodín za rok.

Článok 20

U riaditeľky ako štatutárneho orgánu sa nepovažuje za prácu nadčas účasť na zasadnutiach odborných komisií pri mestskom zastupiteľstve, mestskej rade a mestského zastupiteľstva.

Článok 21

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Článok 22

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ podľa § 111 Zákonníka práce po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom ZO. Pri určovaní dovolenky treba prihliadať na úlohy zamestnávateľa a oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky na strane zamestnanca.

Článok 23

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov

uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce odstupné a to vo výške:

- a) jeden funkčný plat, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou,
- b) dva funkčné platy, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou,
- c) tri funkčné platy, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa desať až dvadsať rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou,
- d) štyri funkčné platy, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa nad dvadsať rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou.

Článok 24

Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a Zákonníka práce a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok v sume jedného funkčného platu t. j. vo výške troch funkčných plátov, za podmienky, ak u zamestnávateľa odpracuje najmenej desať rokov.

Odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy po preukázaní nároku zamestnancom podľa § 76a Zákonníka práce.

Článok 25

Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov, s ktorými bude rozviazaný pracovný pomer, z dôvodov organizačných zmien, o ich právach a povinnostiach. Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a ZO o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.

Článok 26

V prípade, že sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, bude do výberovej komisie zaradený zástupca ZO s hlasovacím právom. Člena komisie určí predseda odborovej organizácie.

Článok 27

ZO uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi ZO zamestnávateľovi 15 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV.

Platové náležitosti

Článok 28

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona NR SR číslo 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 29

Dňom výplaty je 12. deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý je mzda vyplácaná.

Článok 30

Zamestnávateľ sa zaväzuje mzdu posilať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bola mzda pripísaná na účet najneskôr v deň výplaty.

Článok 31

Zamestnávateľ predloží na požiadanie odborovej organizácie návrh rozpočtu mzdových prostriedkov a aktuálnu informáciu o čerpaní mzdových prostriedkov k 30.6. a 31.12. kalendárneho roka.

Článok 32

Zníženie, odobratie priznaného osobného príplatku prerokuje priamy vedúci zamestnanec so zamestnancom pred vypracovaním písomného návrhu v súlade s osobitným predpisom so zamestnaneckým dôverníkom a ZO.

Článok 33

Zmluvné strany sa dohodli, že príplatok za:

- zmenu u všetkých zamestnancov pracujúcich na zmeny je vo výške 1,3 % 1 platového stupňa a 1 platovej triedy stupnice platových taríf prislúchajúcich na daný rok.

Článok 34

Do dĺžky započítanej praxe na zaradenie zamestnanca do platového stupňa sa započíta prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký charakter ako pracovná činnosť, ktorú bude zamestnanec vykonávať vrátane materskej a rodičovskej dovolenky pri pracovných činnostiach od 3. platovej tarify.

Článok 35

Zamestnanec, ktorý vykonáva pracovné činnosti manuálne, manipulačné s prevahou fyzickej práce je zaradený:

- do 1. platovej tarify a najvyššieho platového stupňa bez závislosti od dĺžky započítanej praxe. Sú to pracovné pozície: upratovačka, pračka, pomocná sila na zdravotnom úseku, pomocný (á) kuchár (ka)
- do 2. platovej tarify a najvyššieho platového stupňa bez závislosti od dĺžky započítanej praxe. Sú to pracovné pozície: informátor (ka), údržbár, vodič, opatrovatel' (ka), kuchár (ka)

Článok 36

Výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (napr.: prechovávanie a požitie alkoholických nápojov, omamných a psychotropných látok počas pracovnej doby) bude prerokované so zamestnancom za prítomnosti ZO v súlade s § 74 Zákonníka práce. Vyjadrenie ZO bude súčasťou záznamu z prerokovania.

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku, ak za posledných 6 mesiacov neporušil pracovnú disciplínu vo výške :

- a) 50 % jeho posledného priznaného funkčného platu pri dĺžke nepretržitého trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa menej ako 2 roky,
- b) 100 % jeho posledného priznaného funkčného platu pri dĺžke nepretržitého trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa najmenej 2 roky.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 60 rokov veku, ak za posledných 6 mesiacov neporušil pracovnú disciplínu vo výške 100 % jeho posledného priznaného funkčného platu pri dĺžke nepretržitého trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa najmenej 10 rokov.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 38

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi celodenné platené pracovné voľno raz za dva roky na preventívnu lekársku prehliadku s náhradou mzdy.

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi celodenné pracovné voľno s náhradou mzdy v deň darovania krvi, odobratí krvi aferézou a darovania ďalších biologických materiálov (§138 Zákonníka práce).

Článok 40

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy nad rozsah Zákonníka práce na vlastnú žiadosť :

- na sprevádzanie dieťaťa do školy v 1. ročníku základnej školy v prvý školský deň. Voľno patrí len jednému z rodičov.

Článok 41

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zamestnávateľskej zmluvy uzatvorenej s DDS vo výške najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. **Od 1.1.2024 vo výške 2,5 %** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zamestnávateľ poskytne príspevok iba tomu zamestnancovi, ktorý si mesačne odvádza v zmysle účastníckej zmluvy formou zrážky zo mzdy príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške minimálne 10 eur.

Článok 42

Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond sa podľa osobitného predpisu bude tvoriť:

- a) povinným prídélom vo výške 1,0 %,
- b) a ďalším prídélom vo výške 0,5%
zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

Článok 43

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení.

Článok 44

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie aj v čase ospravedlnenej neprítomnosti v práci podľa §141 Zákonníka práce (čas dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, ošetrovania chorého člena rodiny, vyšetrenia alebo ošetrovania v zdravotníckom zariadení ...) počas dovolenky, náhradného voľna a služobnej cesty (školenia....), ak nebolo vyúčtované stravné v cestovnom príkaze.

Článok 45

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne aj príspevok zo sociálneho fondu vo výške – na základe prepočtu stravného na príslušný rok zakotveného v smernici „Interná smernica pre stravné lístky a Zásady používania sociálneho fondu“.

Článok 46

Zamestnávateľ poskytne nenávratnú finančnú výpomoc zamestnancovi, ktorý nepretržite odpracoval v organizácii najmenej 2 roky, vo výške **500 €** podľa Zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu pri úmrtí zamestnanca, jeho manžela/manželky, jeho dieťaťa po predložení úmrtného listu.

Článok 47

Zamestnávateľ poskytne nepeňažný dar vo výške 55 € podľa Zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu zamestnancom pri ich životnom jubileu 50, 60 a 70 rokov a pri prvom odchode do dôchodku.

Článok 48

Zamestnávateľ vypracuje polročný prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu a predloží ho ZO. .

Časť VI.

Ochrana práce Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 49

Zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je základnou povinnosťou zamestnávateľa podľa medzinárodnej dohody č. 155 MOP, Rámcovej smernice 89/391/EHS, Zákonníka práce a zákona NR SR č.124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len „**zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci**“). Za účelom naplnenia tejto povinnosti sa zamestnávateľ zaväzuje :

- 1) Dodržiavať povinnosti stanovené osobitnými predpismi (§ 146 a následné ustanovenia šiestej časti Zákonníka práce, zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci), prijímať opatrenia na zaistenie bezpečnosti pri práci, dodržiavať intervaly odborných prehliadok a skúšok výrobnotechnických zariadení a podmienok pre bezpečnú prevádzku technických zariadení, vytvárať optimálne pracovné podmienky a znášať náklady s nimi spojené.
- 2) Na návrh ZO vymenovať zástupcu, resp. zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Tomuto poskytnúť potrebnú pomoc a informácie tak, ako to určuje § 19 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, vrátane školenia, za účelom vytvorenia nevyhnutých podmienok pre výkon jeho funkcie a jemu stanovených úloh.
- 3) Najmenej raz za rok vydať príkaz na vykonanie spoločnej previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa v spolupráci s povereným členom ZO, ktorého ustanovil pre výkon tejto kontroly ZO ako zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a v stanovených termínoch odstrániť zistené nedostatky.
- 4) Vykonávať preukázateľne vo vzťahu k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vstupné a periodické oboznamovanie a informovanie zamestnancov formou školení. Pri prevedení zamestnancov na inú prácu vykonávať školenia pred výkonom nebezpečných prác a pri vykonávaní prác na pracoviskách s ohrozeniami (§ 7 ods. 3 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci).
- 5) Poskytovať zamestnancom bezplatne, na základe hodnotenia nebezpečenstiev a posúdenia rizika v súvislosti s pracovnými činnosťami zamestnávateľa, potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky v zmysle zoznamu poskytovaných osobných ochranných

pracovných prostriedkov, ktorý zamestnávateľ vypracuje podľa pracovných činností vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia.

- 6) Zabezpečiť včasné vyšetrenie, odškodnenie pracovných úrazov, chorôb z povolenia alebo iných poškodení zdravia z práce a o týchto udalostiach bezodkladne informovať zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť.
- 7) ZO má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa v rozsahu podľa § 149 Zákonníka práce.

Článok 50

- 1) Zamestnávateľ v zmysle § 9 zákona NR SR číslo 124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov o BOZP sústavne vykonáva kontrolu a vyžaduje dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania na pracovisku a bezpečných pracovných postupov, najmä kontroluje :
 - a) stav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane stavu bezpečnosti technických zariadení; na ten účel v intervaloch určených osobitnými predpismi zabezpečovať kontrolu tohto stavu, meranie a hodnotenie faktorov pracovného prostredia, úradné skúšky, odborné prehliadky a odborné skúšky vyhradených technických zariadení,
 - b) či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a či dodržiava určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa,
 - c) činnosť zamestnanca na odlúčenom pracovisku a zamestnanca, ktorý pracuje na pracovisku sám,
 - d) riadne používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov, ochranných zariadení a iných ochranných opatrení.
- 2) Zamestnávateľ je povinný odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou.
- 3) Zamestnávateľ vymenuje komisiu určenú na zabezpečenie kontroly v zmysle Čl. 65.

Časť VII.

Spory a sťažnosti

Článok 51

Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť, pracovný spor a námiet na riešenie na úrovni úseku.

Článok 52

Sťažnosti, pracovné spory a námety na riešenie sa musia zaevidovať ak podanie, prešetriť a riešiť do 10 dní (v zložitých prípadoch do 30 dní) odo dňa podania.

Článok 53

Zamestnanec má právo sa zúčastniť šetrenia vo veci podania, vzniesť námietky a pripomienky. Má právo byť informovaný o priebehu šetrenia, výsledku a musí byť poučený o ďalšom prípadnom postupe.

Článok 54

Právo zamestnanca riešiť vec súdnou cestou nie je dotknuté.

Článok 55

Zamestnanec z titulu podania (aj neodôvodneného) nesmie byť žiadnym spôsobom postihovaný, šikanovaný či diskriminovaný.

Časť VIII.

Záverečné ustanovenia

Článok 56

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.6.2023 do 01.06.2027. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 57

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní pracovných odo dňa obdržania návrhu.

Článok 58

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 59

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a odborovej organizácie.

Článok 60

Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 61

ZO sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie všetkých zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy v lehote 15 kalendárnych dní od jej podpísania. Zamestnávateľ oboznámi nových zamestnancov s kolektívnou zmluvou a jej dodatkami v

lehote 5 pracovných dní od podpísania pracovnej zmluvy.

Článok 62

Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom 1.7.2023.

Kolektívna zmluva je povinne zverejnenou zmluvou podľa § 5a zákona NR SR číslo 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov a zamestnávateľ ju zverejní na webovej stránke ZpS.

Článok 63

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Článok 64

Uzatvorením tejto kolektívnej zmluvy končí platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy z 01.02.2016 a všetkých jej dodatkov platných a účinných u zamestnávateľa ku dňu nadobudnutia jej účinnosti.

Nové Mesto nad Váhom

dňa :

Nové Mesto nad Váhom

dňa :

Bc. Rudolf Rzavský
predseda ZV SLOVES pri MsÚ
Nové Mesto nad Váhom

Mgr. Zuzana Kubrická
riaditeľka ZPS
Nové Mesto nad Váhom

