

V súlade s ustanovením § 2 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a § 31 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len "zákon o odmeňovaní") a § 231 ods. 1 Zákonníka práce, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2018

zmluvné strany

zamestnávateľ:

Služby mesta Piešťany, Valová 1919/44, 921 01 Piešťany, zastúpené Ing. Hanou Dupkaničovou, riaditeľkou organizácie (ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

odborová organizácia:

Základná organizácia Odborového zväzu KOVO, zastúpená predsedníčkou Závodného výboru Ing. Eliškou Gockou (ďalej len „ZO“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

K o l e k t í v n u z m l u v u

n a r o k 2018

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor 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 na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením, možnosťou rozmnožovania písomných a propagačných materiálov, používania kopírovacích strojov a prístup na webové stránky OZ KOVO.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne v zmysle § 240 Z. p. zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy:

- na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách a podujatiach odborárskej výchovy členov ZV v rozsahu ustanovenia § 240 Z. p. ods. 3/,
- podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom a funkcionárom odborovej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie služobné vozidlo

4x za rok v prípade, že sa pracovnej cesty zúčastnia najmenej traja členovia odborovej organizácie.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO, na základe ich predchádzajúcej písomnej žiadosti (dohoda o zrážkach), vo výške 1% z čistého príjmu (ženám na materskej dovolenke 0,33 €). Takto získané členské príspevky poukáže zamestnávateľ na účet odborovej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne na vyúčtovanie platu.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu 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 pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III.

Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

Článok 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ vopred prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Článok 12

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

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov je **37,5** hodín týždenne. U zamestnancov, ktorí pracujú striedavo v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas **36,25** hodín týždenne. U zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke je pracovný čas **35** hodín týždenne.

Prestávka na jedenie a odpočinok sa poskytuje v trvaní najmenej 30 minút, ak pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín. Táto doba sa do pracovného času nezapočítava.

V mimoriadne teplých dňoch, v ktorých teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni

dosiahne hodnotu vyššiu ako 30 °C, je riaditeľ organizácie oprávnený vykonať opatrenia v zmysle interného predpisu zamestnávateľa smerujúce k zmierneniu nepriaznivého vplyvu záťaže teplom na zdravie zamestnanca. Táto úprava pracovného času sa vzťahuje na všetkých zamestnancov organizácie.

V mimoriadne chladných dňoch, v ktorých teplota vonkajšieho vzduchu dosiahne hodnotu nižšiu ako – 15 °C, je riaditeľ organizácie oprávnený vykonať opatrenia v zmysle interného predpisu zamestnávateľa smerujúce k zmierneniu nepriaznivého vplyvu záťaže chladom na zdravie zamestnanca. Úprava pracovného času sa vzťahuje len na zamestnancov organizácie, ktorí pracujú vo vonkajšom prostredí.

Článok 14

V organizácii sa uplatňuje pružný pracovný čas tam, kde to povaha práce dovoľuje a s jeho uplatnením súhlasí riaditeľ organizácie.

Článok 15

Konto pracovného času

1. Účel konta pracovného času

Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov sa dohodli na zavedení konta pracovného času podľa § 87 a Zákonníka práce. Účelom konta pracovného času je zabezpečiť plynulú a účinnú údržbu mesta Piešťany podľa Zriaďovacej listiny zamestnávateľa, poskytnúť zamestnávateľovi možnosť rýchlo a efektívne reagovať na aktuálne potreby súvisiace s údržbou mesta Piešťany.

2. Základné zásady uplatňovania konta pracovného času

Zmluvné strany sa dohodli, že režim konta pracovného času sa bude vzťahovať na zamestnancov jednotlivých odborných stredísk zamestnávateľa.

U zamestnancov uvedených v § 87 ods. 3 Zákonníka práce bude pri zavedení konta pracovného času uzatvorená aj samostatná dohoda o zavedení konta pracovného času s týmito zamestnancami.

Zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas zamestnancov v čase uplatňovania konta pracovného času podľa potreby práce tak, že dotknutý zamestnanec v prípade väčšej potreby práce odpracuje v týždni viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas, resp. prácu nebude vykonávať vôbec. Rozvrhnutie pracovného času bude zamestnávateľ realizovať formou zmenového kalendára (rozvrhu pracovných zmien).

Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi písomne, najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na jeden týždeň, a to na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné a po predchádzajúcej dohode zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov v zmysle § 90 ods. 4 ZP.

Pri rozvrhnutí pracovného času je zamestnávateľ povinný dodržiavať nasledovné podmienky:

- a) priemerný týždenný pracovný čas, vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie presiahnuť 48 hodín v období 12 mesiacov,
- b) nepretržitý odpočinok medzi koncom jednej zmeny a začiatkom druhej zmeny musí byť minimálne 12 po sebe nasledujúcich hodín, v zmysle § 92 ZP
- c) zamestnávateľ môže pracovný čas zamestnanca v prípade väčšej potreby práce rozvrhnúť v dňoch pondelok až piatok a najviac na 2 soboty v priebehu kalendárneho mesiaca, pričom jedna pracovná zmena môže trvať maximálne 12 hodín.

„Plusové hodiny“ sú hodiny, ktoré zamestnanec odpracoval nad jeho ustanovený týždenný pracovný čas.

„Mínusové hodiny“ sú hodiny, ktoré zamestnanec neodpracoval v rámci jeho ustanoveného týždenného pracovného času.

Vyrovňavacie obdobie, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca, je stanovené na dobu 12 mesiacov.

Maximálna hranica pre konto pracovného času je 100 plusových hodín a 100 mínusových hodín.

V okamihu, keď plusové hodiny v konte pracovného času dosiahnu u konkrétneho zamestnanca výšku limitu, zamestnávateľ je povinný všetky ďalšie hodiny odpracované nad ustanovený týždenný pracovný čas zaplatiť zamestnancovi ako prácu nadčas.

V okamihu, keď mínusové hodiny v konte pracovného času dosiahnu u konkrétneho zamestnanca výšku limitu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi v prípade, že mu nemôže pridelovať prácu, pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku zamestnanca (prekážka v práci na strane zamestnávateľa).

Ak ku koncu vyrovňavacieho obdobia, t. j. k 31. 12. 2018 bude zúčtovaný zostatok predstavovať plusové hodiny, tieto plusové hodiny sa považujú za prácu nadčas a zamestnávateľ je povinný zamestnancom zaplatiť za tieto plusové hodiny mzdu a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas vo výške podľa dohodnutých mzdových podmienok platných u zamestnávateľa.

Čerpanie dovolenky v období uplatňovania konta pracovného času sa riadi ustanoveniami § 111 a nasledujúcich ZP.

Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť účet konta pracovného času na ktorom bude evidovať:

- a) rozdiel medzi skutočne ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca,
- b) rozdiel medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas.

Zamestnávateľ bude raz mesačne informovať zamestnanca o stave jeho konta pracovného času formou písomného dokladu – výplatnej pásky.

3. Práca nadčas pri uplatňovaní konta pracovného času

Práca nadčas v období uplatňovania konta pracovného času je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas a mimo rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času.

V prípade výkonu práce nadčas podľa predchádzajúceho bodu sa táto práca nezarátava do „plusových hodín“ a zamestnanec má právo na mzdu za takúto prácu nadčas v zmysle § 121 ZP.

4. Prekážky na strane zamestnávateľa

Prekážkami v práci na strane zamestnávateľa sú prekážky v práci v zmysle § 142 ZP, pre ktoré nie je možné zamestnancovi pridelovať prácu podľa rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času.

V prípade, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu podľa rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času z vážnych prevádzkových dôvodov, nemá to za následok zvyšovanie počtu „mínusových hodín“ v rámci konta pracovného času.

Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu podľa rozvrhnutých pracovných zmien pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami /prestož/ a nebol po dohode prevedený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume priemerného zárobku.

5. Prekážky na strane zamestnanca

V prípade vzniku prekážky v práci na strane zamestnanca v období uplatňovania konta pracovného času, sa z dôvodu týchto prekážok nezvyšuje počet „mínusových hodín“ zamestnanca.

Nárok na náhradu mzdy pri prekážkach na strane zamestnanca v období uplatňovania konta pracovného času sa riadia príslušnými ustanoveniami ZP.

6. Mzda v období uplatňovania konta pracovného času

Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi základnú zložku mzdy, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Základná mzda zamestnanca je rovnaká aj v čase, kedy odpracuje viac hodín, aj v čase, kedy odpracuje menej hodín ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas, resp. prácu nebude vykonávať vôbec.

Poskytovaním základnej zložky mzdy nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa poskytovať ďalšie zložky mzdy /príplatky, náhradu mzdy, a pod/, ak táto povinnosť vyplýva zo ZP, osobitných predpisov, z pracovnej zmluvy alebo Kolektívnej zmluvy. Ďalšie zložky mzdy budú zamestnancovi vyplatené spolu so základnou zložkou mzdy za mesiac, v ktorom vykonával prácu, na základe ktorej mu vznikol nárok na tieto zložky mzdy.

7. Skončenie pracovného pomeru a konto pracovného času

Zamestnávateľ má právo na vrátenie základnej zložky mzdy poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času, len ak zamestnanec neodpracoval ku dňu skončenia

pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia celý rozsah pracovného času, za ktorý mu zamestnávateľ poskytol základnú zložku mzdy a len ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d/ a e/ alebo § 68 ods. 1 ZP.

V ostatných prípadoch skončenia pracovného pomeru medzi zamestnancom a zamestnávateľom, keď zamestnanec bude mať evidované „mínusové hodiny“ na zápornom účte konta pracovného času, sa obe strany dohodli, že spravia maximum preto, aby do dňa skončenia pracovného pomeru si zamestnanec odpracoval čo najviac „mínusových hodín“.

Ak bola ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia poskytnutá nižšia základná zložka mzdy, ako by zamestnancovi patrila podľa odpracovaného času, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi rozdiel doplatiť, a to v najbližšom výplatnom termíne.

Článok 16

Práca nadčas

Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi v rozsahu najviac 150 hodín v kalendárnom roku. Z vážnych dôvodov môže zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť výkon práce nadčas v rozsahu najviac 250 hodín v kalendárnom roku.

Článok 17

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov.
2. Čerpanie dovolenky v období uplatňovania konta pracovného času sa riadi ustanoveniami § 111 a nasledujúcich ZP.

Článok 18

Pri zahraničných pracovných cestách poskytne zamestnávateľ zamestnancovi vreckové do výšky 20 % stravného ustanoveného podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

Článok 19 Odstupné

Odstupné vyplácané zamestnancovi podľa § 76 ZP, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, sa zvyšuje o jeden funkčný plat.

Článok 20 Odchodné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je o viac ako 70 %, alebo ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, odchodné vo výške:

- dvoch funkčných platov v prípade, ak odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- troch funkčných platov v prípade, ak odpracoval u zamestnávateľa viac ako 10 rokov .

Článok 21

Zamestnávateľ bude polročne informovať závodný výbor o dohodnutých nových pracovných pomeroch a rozviazaných pracovných pomeroch.

Článok 22

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 2 mesiace pred jej uskutočnením.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 23

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe 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.
2. Platové tarify sa zvyšujú od 1.1.2018 o 4,8 %.

Článok 24

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba praxe v inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 25

Zamestnávateľ môže poskytnúť odmenu za:

- a) kvalitné vykonanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnych pracovných úloh alebo osobitne významnej osobitnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, v prípade jej ucelenej etapy,
- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu,
- d) aktívnu osobnú účasť na zvyšovaní výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa, ktorý je príspevkovou organizáciou.

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi predloží a písomne zdôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Časť V. Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 26

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravovacích lístkov vo výške podľa počtu pracovných dní v jednotlivých mesiacoch v jednozmennej prevádzke a to aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci počas dovolenky a náhradného voľna.
2. Stravný lístok sa poskytuje v celkovej hodnote **3,50 €**.
Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,30 €/ 1 lístok. Zamestnávateľ prispeje sumou 1,92 €/ 1 stravný lístok
3. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov pracujúcich v extrémnych poveternostných a pracovných podmienkach **pitný režim** za nasledujúcich podmienok:
 - ak teplota v letnom období nameraná o 12.00 hod. dosiahne 26 °C a viac,
 - ak teplota v zimnom období nameraná o 7.00 hod. klesne na + 4 °C a menej.

Sledovať teplotu v zimnom a letnom období majú v náplni práce zamestnanci strážnej služby v administratívnej budove.

V letnom období bude zamestnancom poskytnutá minerálna voda, a to maximálne jedna fľaša v objeme 1,5 litra, v zimnom období 0,5 litra teplého čaju.

Nárok na pitný režim v letnom období nemajú zamestnanci, ktorí majú prístup k pitnej vode.

Nárok na pitný režim majú zamestnanci, ktorí pracujú najmenej 3 hodiny nepretržite pod vplyvom vonkajších poveternostných podmienok.

Článok 27

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 28

V zmysle zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov poskytne zamestnávateľ zamestnancovi príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške 50 % predložených výdavkov, ak funkčný plat zamestnanca nepresahuje 480,- € a ak dochádza do zamestnania verejnou dopravou (mimo mestskej) a jeho cestovné presiahne 10 €/ mesiac.

Článok 29

Zamestnávateľ určí okruh zamestnancov a finančne zabezpečí ich očkovanie proti hepatitíde typu A a B, proti kliešťovej encefalitíde a pravidelné skrínigové vyšetrenie zraku. Prostriedky určené na očkovanie a vyšetrenie budú začlenené v rozpočte zamestnávateľa.

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne príspevok zo SF pri príležitosti životného jubilea 60 rokov vo výške 50 €.

Článok 31

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 či stáží, s možnosťou ďalšieho štúdia na stredných a vysokých školách popri zamestnaní, nadstavbového štúdia a zabezpečí finančnú a organizačnú stránku jazykovej prípravy zamestnancov na základe osobitných dohôd a po predchádzajúcom dohovore.

Článok 32

Zamestnávateľ umožní účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení /DDS/ všetkým zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere v súlade so zákonom č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Výška príspevku zamestnávateľa je vo výške, akou si prispieva zamestnanec podľa účastníckej zmluvy o DDS, maximálne však 16,60 € mesačne.

Každá zmena výšky príspevku na DDS za zamestnanca bude realizovaná po dohode zamestnanca so zamestnávateľom /mzdovou učtárňou/. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prípadné odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmenej jeden mesiac pred odoslaním výpovede doplnkovej dôchodkovej sporiteľni.

Článok 33

Sociálny fond je tvorený:

- povinným prídélom vo výške 1,0 %
- a ďalším prídélom vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých platov zamestnancov na výplatu za kalendárny rok.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne ZV na požiadanie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Časť VI. Záverečné ustanovenia

Článok 35

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. 12. 2018. Jej platnosť a účinnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna

zmluva stráca účinnosť dňom nadobudnutia účinnosti novej kolektívnej zmluvy.

Článok 36

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

Článok 37

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

Článok 38

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované raz za rok na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru, ktoré zvolá ZV.

Článok 39

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia podľa § 47 ods. 1 Občianskeho zákonníka.

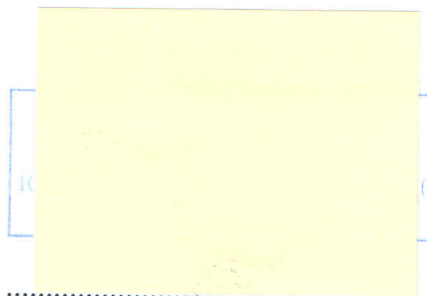
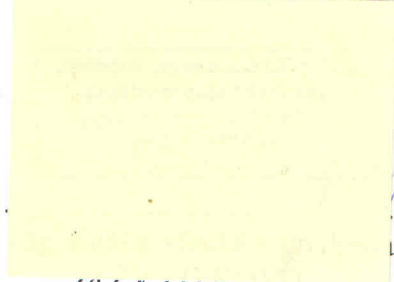
Článok 40

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 41

Kolektívna zmluva je vypracovaná v desiatich vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží po päť vyhotovení.

V Piešťanoch dňa 29. 12. 2017



Ing. Hana Dupkaničová, riaditeľka
za organizáciu SMP