

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2022

uzatvorená pre zamestnancov Hornošarišského osvetového strediska v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Zmluvné strany:

Hornošarišské osvetové stredisko v Bardejove
zastúpené
Mgr. Lenkou Tribusovou, poverenou vedením HOS

a

**Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu
pri Hornošarišskom osvetovom stredisku v Bardejove**
zastúpenou
Mgr. Máriou Harňakovou

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu na rok 2022

Zdôvodnenie /ďalej len „Z“ / : vyplýva z ust. § 2 ods. 3 písm. d) zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

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.

Z: vyplýva zo zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

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

Z: vymedzuje ust. § 2 ods. 1 zák. č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Z: vyplýva z ust. § 5 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

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.

Z: vyplýva z ust. § 13 ods. 1 a § 240 Zákonníka práce

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.

Z: uznanie je odvodené z ust. § 2 ods. 2. a § 5 ods. 3 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní ako aj z ust. § 11a a § 229 až 232 Zákonníka práce.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Z: ukladá ust. § 240 ods. 5 Zákonníka práce

Článok 7

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

Z: krátkodobé uvoľnenie odborového funkcionára upravuje ust. § 240 ods. 3 d) Zákonníka práce

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu.

Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže vo výške 1% z čistej mzdy členov odborovej organizácie v podiele 65% na účet základnej organizácie a 35% na účet Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Z: vyplýva z ust. § 130 ods. 8 a § 131 ods. 3 Zákonníka práce

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, pokiaľ 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.

Z: vyplýva z Čl. 4 Základných zásad Zákonníka práce ako aj ust. § 237 a § 238 Zákonníka práce

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

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

Z: vyplýva z ust. § 82 Zákonníka práce

Článok 11

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní so závodným výborom.

Z: vyplýva z ust. § 237 ods. 2 písm. c) a d) Zákonníka práce

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.

Z: ukladá § 12 zák. č. 552 /2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

Článok 13

V HOS je zavedený pohyblivý pracovný čas s nástupom od 6.00 do 9.00 h. Zamestnanci sa v rámci pracovnej doby riadia Smernicou o evidencii pracovného času, ktorá je súčasťou prílohy tejto kolektívnej zmluvy. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne.

Z: umožňuje ust. § 85 ods. 5 Zákonníka práce a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zák. č. 553/2003 Z. z. na príslušný rok (ďalej len „Kolektívna zmluva vyššieho stupňa vo verejnej službe na príslušný rok“)

Článok 14

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút v rozmedzí od 11.00 h do 13.00 h s presným záznamom odchodu a príchodu v knihe dochádzky. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.

Z.: vyplýva z ust. § 91 ZP

Článok 15

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Za prácu nadčas sa bude pracovníkovi poskytovať náhradné voľno, ktoré je potrebné vyčerpať do 3 mesiacov, okrem kuriča a vodiča. Nevyčerpané náhradné voľno po termíne prepadá.

Podľa § 97 odseku 7 Zákonníka práce v kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín ročne. Podľa ods. 10 zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov so zamestnancom dohodnúť výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú v ods. 7 v rozsahu najviac 250 h. Do počtu hodín na viac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno.

Z: je potrebné postupovať v súlade s ust. § 97 Zákonníka práce

Článok 16

Pri dôležitých osobných prekážkach v práci zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku podľa § 141 Zákonníka práce.

Pracovné voľno bez náhrady mzdy nad rámec daný ust. § 141 Zákonníka práce môže zamestnávateľ poskytnúť na základe žiadosti zamestnanca a po prejednaní s odborovou organizáciou. Dĺžka neplateného voľna sa stanoví dohodou medzi zamestnancom, riaditeľom a ZV.

Z: umožňuje ust. § 141 Zákonníka práce

Pracovné voľno s náhradou mzdy – mimoriadne /M/
Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Z: podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce

Dočasná pracovná neschopnosť /DPN/

a/ Nárok na náhradu príjmu má zamestnanec, ak bol pre chorobu alebo úraz uznaný za dočasne práceneschopného.

b/ Zamestnávateľ poskytne náhradu príjmu za maximálne 10 kalendárnych dní DPN. Po tomto období rieši náhradu príjmu sociálna poisťovňa.

c/ Výška náhrady:

- od 1. dňa DPN do 10. dňa DPN 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

d/ Zamestnanec je povinný doručiť zamestnávateľovi potvrdenie o DPN min. do 3 dní od začiatku DPN.

Z: umožňuje § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Článok 17

V prípade, že zamestnávateľ plánuje uskutočniť organizačné zmeny v dôsledku ktorých dôjde k hromadnému uvoľneniu pracovníkov, bude o nich informovať odborovú organizáciu najmenej tri mesiace pred ich realizáciou.

Z: § 73 a § 74 Zákonníka práce

Článok 18

1) Pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ZP ods. 1 písm. a) alebo b) ZP dohodou z titulu organizačných zmien sa zamestnávateľ zaväzuje vyplatiť zamestnancovi **odstupné** v sume:

- a) jeho jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) jeho dvoch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) jeho troch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) jeho štyroch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) jeho piatich funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

/Zákonník práce ustanovuje odchodné vo výške jedného funkčného platu, KZ vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2023 umožňuje navýšenie o jeden funkčný plat a zákon o výkone práce vo verejnom záujme umožňuje v podnikových KZ vyjednávať ďalšie navýšenie o 2 funkčné platy zamestnanca – umožňuje § 13b zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a KZ vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2023/.

Článok 19

6) Zamestnancovi patrí 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 ustanovené v súlade s § 76a ods. 1 ZP v spojení s § 13b zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a v spojení s platnými ustanoveniami Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a jej dodatkov pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zmene a doplnení niektorých zákonov na rok 2023 vo výške štyroch funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

/Zákonník práce ustanovuje odchodné vo výške jedného funkčného platu, KZ vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2023 umožňuje navýšenie o jeden funkčný plat a zákon o výkone práce vo verejnom záujme umožňuje v podnikových KZ vyjednávať ďalšie navýšenie o 2 funkčné platy zamestnanca – umožňuje § 13b zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a KZ vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2023/.

Článok 20

Základná výmera dovolenky je najmenej 5 týždňov.

Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka.

Z: umožňuje ust. § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce - Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.

Článok 21

Ďalšie zvyšovanie kvalifikácie rieši § 140 ods. 3 Zákonníka práce

Časť IV Platové podmienky

Článok 22

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Zamestnancovi patrí tarifný plat podľa jeho zaradenia do platovej triedy zodpovedajúcej vykonávanej práci a príslušného platového stupňa podľa priznanej dĺžky praxe. Zamestnanec sa zaradí do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať v rámci opisu

pracovných činností a splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

Zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade s charakteristikou platovej triedy a katalógom alebo rezortným katalógom.

Z: upravuje § 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Článok 23

Zamestnancovi za ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu.

O priznanie osobného príplatku, jeho zvýšenie, zníženie alebo odobratie rozhoduje zamestnávateľ.

Z: umožňuje § 10 zák. č. 553/2003 Z.z. o verejnom záujme.

Článok 24

Zmluvné strany sa dohodli, že výplatný termín je do 14. v nasledujúcom mesiaci. Ak na tento deň pripadá sobota, nedeľa alebo sviatok, výplatný termín sa presúva na predchádzajúci pracovný deň.

Článok 25

Mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok sa riadia § 121 až § 124 Zákonníka práce a § 16 až § 19 Zákona 553/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme.

Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou patrí zamestnancovi náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Z: umožňuje ust. § 96b Zákonníka práce

Článok 26

Pri služobných cestách sa cestovné a stravné náklady budú vyplácať v zmysle zákona 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v platnom znení. Pre účely pracovných ciest je stanovená pracovná doba od 7.30 do 15.30 h.

Článok 27

Zamestnávateľ je povinný poskytovať pracovníkom mesačný doklad o štruktúre a výške vyplatennej mzdy ako i vypočítať na požiadanie priemerný mesačný alebo ročný zárobok. Na

požiadanie zamestnanca je zamestnávateľ povinný zabezpečiť prevod celej prípadne časti mzdy na osobný účet v peňažných ústavoch. Odvody na účtoch musia byť najneskôr v deň výplaty.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za :

- pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do výšky jeho priemerného mesačného zárobku
- pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok alebo dôchodok za výsluhu rokov odchodné vo výške dvojnásobku funkčného platu zamestnanca
- zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. decembru 2021 najmenej 6 mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g zákona o odmeňovaní v sume 350 eur. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31. decembru 2021 plynie výpovedná doba okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm a), b) alebo c) Zákonníka práce. Odmena bude vyplatená podľa rozhodnutia zamestnávateľa najneskôr do 30. júna 2022. Ak pracovný pomer zamestnanca skončí pred 30. júnom 2022, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu podľa prvej vety najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. Do doby trvania pracovného pomeru podľa prvej vety sa započítava aj doba trvania bezprostredne predchádzajúceho pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa alebo štátnozamestnaneckého pomeru v tom istom služobnom úrade. Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej vety sa pomerne **kráti.**

Z: umožňuje ust. § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Článok 29

Zamestnávateľ bude polročne informovať závodný výbor o spôsobe použitia mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Z: vyplýva z ust. § 18 ZP

Článok 30

O ročné zúčtovanie dane musí požiadať pracovník do 15. februára nasledujúceho roka v zmysle Zákona č. 595/2003 Z.z. o daniach z príjmov.

Časť V Bezpečnosť a ochrana pri práci

Článok 31

Zamestnávateľ je povinný vytvárať podmienky bezpečnej a zdraviu nepoškodzujúcej práce. Nesmie sa uprednostňovať plnenie pracovných úloh pred starostlivosťou o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Z: v zmysle zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a zákona č. 330/1996 Z.z. o BOZP a § 146 a § 147 ZP.

Článok 32

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov v zmysle „Smernice o poskytovaní OOPP „ potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky a bude kontrolovať ich používanie v spolupráci so ZV.

Z: povinnosť zamestnávateľa vyplýva z vyhlášky č. 337/1996 Z.z. o poskytovaní OOPP

Článok 33

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom vnútorné predpisy týkajúce sa bezpečnosti práce a požiarnej ochrany.

Z: ust. Zákona č. 124/2006 a vyhlášky č. 446/1991 Zb.

Časť VI. Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 34

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený :

- a) povinným prídelením vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 35

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov na základe výberu stravovanie:

- **formou stravných lístkov** v reštauračných zariadeniach /organizácia hradí 55 % z hodnoty stravného lístka **v sume 5,10 eura** z prevádzkových nákladov/ Zo sociálneho fondu bude prispievať **na stravný lístok 0,35 €.**

- alebo **finančný príspevok na stravovanie**, ktorého výšku určuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ v príslušnom tvare) **maximálne 2,81 eura**.
Zo sociálneho fondu bude prispievať **0,35 € na každý deň príspevku na stravovanie**.

Z: vyplýva z ust. § 152 Zákonníka práce a zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov

Stravný lístok a príspevok na stravovanie platí na každý pracovný deň, kedy pracovník odpracoval aspoň 4 hodiny, aj počas dovolenky a prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, mimo služobných ciest, kedy si pracovník účtuje stravné.

Príspevok na stravovanie a stravný lístok sa zamestnancovi neposkytne za pracovné dni, ak je zamestnanec dlhodobo PN t.j. dlhšie ako 1 mesiac.

Z: umožňuje ust. § 152 Zákonníka práce

Článok 36

Zamestnávateľ zabezpečí pracovníkom organizácie zdravotné poistenie v poisťovniach podľa vlastného výberu.

Článok 37

Na pracoviskách dodržiavať platné normy o zákaze fajčenia.

Článok 38

Hornošarišské osvetové stredisko po vysporiadaní nárokov zamestnancov na stravovanie ako je uvedené v článku 35 použije ostatné zdroje na regeneráciu pracovnej sily podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Z: ust. § 7 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

Z: ust. § 18 ZP

Článok 40

Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2021 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2020 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou

spoločnosťou do 31. decembra 2020, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2021 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Z: Kolektívna zmluva 2021 vyššieho stupňa čl.2 ods.7

Časť VII. Iné záväzné ustanovenia

Článok 41

Zamestnancom sa umožní zvýhodnený odpredaj použitého alebo nepotrebného materiálu a tiež možnosť poskytnutia niektorých služieb /kamera, video, fotoaparát, vozík, nábytok ... /.

Časť VIII. Záverečné ustanovenia

Článok 42

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a nadobúda účinnosť 1.1.2022.

Článok 43

Kolektívna zmluva sa môže aktualizovať a dopĺňať formou dodatkov. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ, o návrhu je druhá strana povinná rokovať a písomne odpovedať do 15 kalendárnych dní od doručenia návrhu. Zmluvné stany budú pri zmenách a dodatkoch postupovať ako pri jej uzatváraní. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme po podpise obidvoch zmluvných strán.

Článok 44

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto Kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 45

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Bardejove dňa 20.12.2022

za ZO odborov HOS
Mgr. Mária Harňaková
vedením

za HOS Bardejov
Mgr. Lenka Tribusová, poverená