

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2021

V súlade s ustanovením § 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/, § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Mestský dom kultúry, príspevková organizácia Vranov nad Topľou
zastúpený

Mgr. Petrom Novákom
povereným riadením MsDK

na jednej strane

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry pri MsDK
Vranov nad Topľou,
zastúpená

Petrom Tóthom
predsedom ZO OZ SLOVES

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmiernie a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

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

Článok 2

1. Kolektívna zmluva vychádza z platných právnych predpisov.
2. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi Mestským domom kultúry, prís. org., M. R. Štefánika 875/200, 093 01 Vranov nad Topľou (ďalej len zamestnávateľom) a jeho zamestnancami reprezentovanými základnou organizáciou odborového zväzu a vymedzuje vzájomné práva a povinnosti zmluvných strán.
3. Ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné pre zamestnávateľa a zamestnancov Mestského domu kultúry, prís. org., M. R. Štefánika 875/200, 093 01 Vranov nad Topľou (ďalej len MsDK).
4. Zmluvné strany sa zaväzujú k vzájomnej informovanosti o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú všeobecných záujmov a práv druhej strany a o prednostnom využívaní prostriedkov kolektívneho vyjednávania k dosiahnutiu a dodržaniu sociálneho zmiernie.

Pôsobnosť a záväznosť kolektívnej zmluvy

Článok 3

1. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi bez ohľadu na členstvo zamestnancov v odborovej organizácii, pokiaľ sa ďalej neustanoví inak.
2. Ustanovenia kolektívnej zmluvy sú nadradené vnútorným predpisom zamestnávateľa v rozsahu uzatvorených záväzkov v tejto kolektívnej zmluve.
3. Zmluvné strany budú dodržiavať zákaz diskriminácie v súlade s § 13 Zákonníka práce. Za diskrimináciu sa nepovažuje diferenciácia zamestnancov podľa pracovných predpokladov a pracovných výsledkov.
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.
5. Zamestnávateľ je povinný vytvárať vhodné pracovné podmienky zamestnancom, zabezpečiť možnosť odborného rastu v rámci vzdelávacích aktivít a rovnaké zaobchádzanie so všetkými zamestnancami v porovnateľných situáciách.

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie

Článok 4

1. Zamestnávateľ uznáva Základnú organizáciu odborového zväzu SLOVES pri Mestskom dome kultúry, prís. org., M. R. Štefánika 875/200, 093 01 Vranov nad Topľou a jej závodný výbor ako predstaviteľa zamestnancov MsDK v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať

právo slobodného združovania a kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.

2. Vyším odborovým orgánom podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce a Zákona o kolektívnom vyjednaní je Slovenský výbor - odborový zväz verejnej správy SLOVES.
3. Ak ide o predsedu odborovej organizácie, ktorý je oprávnený uzatvárať so zamestnávateľom, v dobe jeho funkčného obdobia a v dobe jeden rok po ukončení funkčného obdobia, je zamestnávateľ povinný písomne požiadať príslušný odborový orgán o predchádzajúci súhlas k výpovedi, alebo okamžitému zrušeniu pracovného pomeru.

Článok 5

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom a odborovej organizácii bezplatne vlastné priestory pre organizačné, kultúrne a vzdelávacie činnosti, ako aj konanie konferencií a bude hradiť náklady s tým spojené. Taktiež poskytne telefón, služby rozmnožovacej techniky, vrátane potrebného materiálu a motorové vozidlo na porady a školenia.

Článok 6

Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskych funkcií t.j. členov výboru ZO na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zájazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnancom – členom výboru ZO pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou platu na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác.

Článok 7

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov formou zrážky z platu členom základnej organizácie na základe Dohody o zrážkach zo mzdy uzatvorenej podľa § 131 ods. 3 ZP. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie.

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru ZO na každú poradu vedenia, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické sociálne podmienky zamestnancov.

Článok 9

Ak zamestnávateľ zamýšľa uskutočniť organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k zníženiu počtu zamestnancov, informuje o nich odborový orgán. Pritom ho informuje najmä o dôvodoch zamýšľaných opatrení, o počtoch a štruktúre zamestnancov, ktorých sa budú týkať organizačné zmeny.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

1. ZO uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom upravuje Zákonník práce a iné pracovnoprávne predpisy.

Článok 11

Zamestnávateľ sa riadi platným pracovným poriadkom. Akékoľvek zmeny pracovného poriadku zamestnávateľ vykoná len po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie.

Článok 12

Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru v súlade s § 48 ods.4 pís. d) Zákonníka

práce je možné u zamestnancov vykonávajúcich práce na základe dohôd uzatvorených podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

Článok 13

1. Pracovný čas zamestnanca organizácii je 37 a ½ hodiny týždenne bez prestávok v práci. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne.
2. Rozvrhy pracovného času jednotlivých pracovných činností sú uvedené v pracovnom poriadku.
3. Ak tomu nebránia prevádzkové dôvody, zamestnávateľ vyhovie žiadostiam zamestnancov o skrátenie týždenného pracovného času a úmerne tomu času kráti plat.

Článok 14

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi prestávku na odpočinok a jedenie v súlade s pracovným poriadkom.
2. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 15

Pri vzniku pracovného pomeru zamestnávateľ najneskôr v deň, ktorý bol dojednaný ako deň nástupu do práce, uzavrie so zamestnancom písomne pracovnú zmluvu a oboznámi ho s jeho pracovnou náplňou.

Článok 16

Zamestnávateľ z dôvodu organizovaných zmien nerozviaže pracovný pomer so zamestnancom v období 1 rok pred vznikom nároku na starobný dôchodok.

Článok 17

1. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí.
3. Čerpanie náhradného voľna si zamestnanec určí podľa vlastnej potreby a v dohodnutej dobe so zamestnávateľom, so zreteľom na prevádzkové potreby MsDK.
4. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety v zmysle § 19 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 18

V súlade s čl. II bodom 6 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021 zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v prvom polroku roku 2021 na jeho žiadosť podľa § 141 odst. 3 c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 19

1. Základná výmera dovolenky je stanovená v rozsahu 5 týždňov.
2. Zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa, patrí dovolenka v rozsahu 6 týždňov. Zamestnanec starajúci sa o dieťa je zamestnanec v zmysle § 40 odst. 11 Zákonníka práce.
3. Spôsob a podmienky čerpania dovolenky sú stanovené pracovným poriadkom. Čerpanie dovoleniek určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie.

Článok 20

1. Výpovedná doba je jeden mesiac.
2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v §63 odst. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je
 - a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
3. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa bodu 2 tohto článku je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Článok 21

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) alebo písm. b) Zák. práce patrí odstupné pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
 - a) jeho jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 odst.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, odstupné nad rozsah stanovený v § 76 odst. 2 Zákonníka práce vo výške dvoch funkčných plátov.
3. Odstupné zamestnávateľ vyplatí v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu platu, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 22

Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods.1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76 a ods. 2 v sume jedného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 23

Výbor ZO uplatní právo kontroly podľa § 239 ZP nad dodržaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi pred jej uskutočnením.

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne náhradu cestovného, úhradu pohonných hmôt pri použití vlastného motorového vozidla na výkon práce, pokiaľ ho zamestnanec použil so súhlasom zamestnávateľa (Pokyny pre organizáciu služobnej autoprevádzky).

Článok 25

Podmienky poskytovania príplatku za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla

1. Zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh patrí príplatok vo výške 20 € mesačne.
2. Príplatok podľa odseku 1 patrí zamestnancovi ak:
 - a) je držiteľom platného oprávnenia na vedenie motorového vozidla,
 - b) absolvoval Oboznámenie vodičov cestných motorových vozidiel MsDK oprávnenou osobou BOZP,
 - c) má zverenú služobné motorové vozidlo do trvalej starostlivosti na základe Dohody o pridelení služobného motorového vozidla,
 - d) starostlivosť o pridelené motorové vozidlo a jeho vedenie je nad rámec pracovných povinností, ktoré vykonáva podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a opisu pracovných činností uvedených v pracovnej náplni.

Časť IV.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 26

1. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom, ktorí sú poistencami doplnkového dôchodkového poistenia (ďalej len DDP), podľa svojich finančných možností príspevok vo výške 2% z hrubej mzdy zamestnanca, bez dohôd o vykonaní prác mimo pracovného pomeru a iných príjmov, ktoré nie sú platom, minimálne však vo výške 0,33 €.
2. O percentuálnom rozložení príspevku zamestnávateľa pre jednotlivé DDP rozhoduje zamestnanec.
3. Zamestnanec zo svojho platu prispeje do jednotlivých DDP minimálne takou výškou, akou mu prispeje zamestnávateľ.

Článok 27

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov v zmysle Zákonníka práce. Stravovanie zamestnancov sa riadi interným nariadením upravujúcim spôsob zabezpečenia stravovania.

Článok 28

Závodné stravovanie sa bude poskytovať tiež zamestnancom v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to:

- študijné voľno,
- náhradné voľno,
- dovolenka,
- pracovné voľno podľa § 141

Závodné stravovanie sa nebude poskytovať zamestnancom:

- ktorí boli vyslaní na pracovnú cestu s náhradou stravného,
- na materskej dovolenke a ďalšej materskej dovolenke,
- uvoľneným na výkon verejnej funkcie,
- zamestnancom počas dočasnej pracovnej neschopnosti (DPN) a starostlivosti o chorého člena rodiny (OČR)

Článok 29

Zamestnávateľ pre dosiahnutie kvalitného výkonu práce zabezpečí podľa záujmu zamestnancov odborné lekárske vyšetrenie očí a chrbtice podľa pokynov lekára.

Článok 30

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vybaviť pracoviská hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných predpisov.

2. Zamestnávateľ zabezpečí dostatočné vybavenie kancelárií a zabezpečí dopĺňanie kancelárskej techniky.

Článok 31

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu poskytne príspevok na nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie, zájazdy a rekreácie zabezpečované zamestnávateľom a závodným výborom. Nevzťahuje sa to na pracovnoprávny vzťah založený dohodou.

Článok 32

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov príspevok na rekreáciu v zmysle § 152a zákonníka práce v sume 55 % oprávnených nákladov, najviac však v sume 275,- € za kalendárny rok.
2. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančné dary zo sociálneho fondu darcom krvi pri udelení Jánskeho plakety po odpracovaní minimálne jedného roka v MsDK:

- strieborná 35,- €
- zlatá 70,- €
- diamantová 120,-€

Článok 34

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- a) povinným prídélom vo výške 1% a
- b) ďalším prídélom vo výške 0,25% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Článok 35

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu v súlade so zákonom o sociálnom fonde.

Časť V.

BOZP

Článok 36

V súlade s § 147 Zákonníka práce bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Článok 37

Zamestnávateľ vypracuje a po dohode s výborom ZO vydá vnútorné predpisy týkajúce sa bezpečnosti práce a ochrany pred požiarimi.

Článok 38

Zamestnávateľ zorganizuje najmenej raz za dva roky previerky BOZP po dohode s výborom ZO a za jeho účasti. Zistené nedostatky odstráni v lehotách stanovených previerkovou komisiou.

Článok 39

Zamestnávateľ zabezpečí vstupné inštrukcie z predpisov bezpečnosti práce a ochrany pred požiarimi pri nástupe zamestnanca do pracovného pomeru. O týchto predpisoch zabezpečí školenie všetkých zamestnancov pri dodržaní zákonných lehôt a termínov, o čom bude viesť preukázateľné záznamy.

Článok 40

Zamestnávateľ rešpektuje právo výboru ZO vykonávať kontrolu nad stavom BOZP.

Časť VI.

Platové podmienky

Článok 41

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.

Článok 42

1. Plat sa vypláca zamestnancovi pozadu za mesačné obdobie najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, poukázaním na účet v banke, určenej zamestnancom na základe písomnej žiadosti.
2. Výplatný termín je najneskôr posledný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
3. Pri skončení pracovného pomeru poukáže zamestnávateľ zamestnancovi plat splatný za mesačné obdobie v deň určený na výplatu na osobný účet.

Článok 43

1. Zamestnávateľ bude v roku 2021 uplatňovať platné platové predpisy.
2. Zamestnávateľ na požiadanie výboru ZO oboznámi zamestnancov s platnými predpismi.

Článok 44

1. O mimoriadnych odmenách rozhoduje zamestnávateľ.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom v IV. štvrtroku 2021 mimoriadne odmeny.
3. Ak vznikne nepriaznivá finančná situácia, zamestnávateľ má právo vyplatiť mimoriadne odmeny v dvoch výplatných termínoch alebo prehodnotiť výšku mimoriadnych odmien.
4. Zamestnávateľ má právo krátiť mimoriadne odmeny v týchto prípadoch:
 - za každý neodpracovaný mesiac v dôsledku DPN, OČR, materskej dovolenky, neplateného voľna;
 - úmerne odpracovanému času;
 - neodpracované dni sa spočítajú za určené obdobie polrok resp. kalendárny rok;
5. V súlade s čl. II bodom 3 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021 zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

Článok 45

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu vo výške jedného funkčného platu pri životnom jubileu 50 rokov veku, po odpracovaní minimálne jedného roka u zamestnávateľa a odmenu vo výške jedného funkčného platu pri životnom jubileu 60 rokov veku, po odpracovaní minimálne desiatich rokov u zamestnávateľa.

Časť VII.

Záverečné a prechodné ustanovenia

Článok 46

Kolektívna zmluva sa uzatvára pre rok 2021. Jej platnosť 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 platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 47

Spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ktorých zastupuje odborová organizácia spojené s uzatváraním kolektívnej zmluvy budú riešené kolektívnym vyjednávaním. V prípade jeho neúspešnosti pri riešení sporu sa bude postupovať v zmysle Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 48

Zmeny a doplnky tejto kolektívnej zmluvy je možné uskutočňovať po vzájomnej dohode – kolektívnym vyjednávaním, a to výhradne písomnou formou.

Zmluvné strany sú povinné k písomnému návrhu o zmene tejto kolektívnej zmluvy vyjadriť sa najneskôr do 10 dní od jej predloženia.

Článok 49

Zmluvné strany sa zaväzujú začať vyjednávanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najneskôr 60 dní pred ukončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 50

1. Zmluvné strany sa dohodli, že sa budú polročne informovať o plnení záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Spoločné hodnotenie tejto kolektívnej zmluvy sa uskutoční na úrovni vedenia MsDK a výboru ZO v mesiacoch január až marec 2022. So splnením jednotlivých záväzkov sa oboznámia všetci zamestnanci MsDK.

Článok 51

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
2. Táto kolektívna zmluva je v zmysle § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov povinne zverejňovanou zmluvou, ktorá sa zverejňuje na internetovej stránke MsDK.
3. Podpísaním tejto kolektívnej zmluvy stráca platnosť kolektívna zmluva zo dňa 28. 12. 2018.

Článok 52

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v dvoch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

Vo Vranove nad Topľou, dňa 25. 3. 2021

Mgr. Peter Novák
poverený riadením MsDK

Peter Tóth
predseda ZO OZ MsDK