

V súlade s ustanovením § 231 Zákonníka práce v platnom znení a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Zamestnanci spoločnosti Rekreačné služby mesta Senica, spol. s r.o.

z a s t ú p e n í

Základnou organizáciou SLOVES pri Mestskom úrade v Senici

zastúpenej

predsedníčkou

Ing. Renátou Hebnárovou

a

podpredsedníčkou

Mgr. Dagmar Matiašovou

(ďalej len „odborová organizácia“)

a

Rekreačné služby mesta Senica, spol. s r.o.

zastúpené

konateľom

Mgr. Ľubomírom Štvrteckým

(ďalej len „zamestnávateľ“ a spolu s odborovou organizáciou aj ako „zmluvné strany“)

uzatvárajú túto

PODNIKOVÚ KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2024

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto Podnikovej kolektívnej zmluvy na rok 2024 (ďalej len „**Kolektívna zmluva**“) je udržať sociálny zmier, 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,
- mzdové podmienky,
- sociálna oblasť,
- sociálny fond,
- plnenia členom odborovej organizácie.

Článok 3

Táto Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

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

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto Kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Odborovú organizáciu pri komunikácii so zamestnávateľom zastupuje ňou poverený člen a súčasne zamestnanec zamestnávateľa (ďalej len „**zastupujúci zamestnanec**“).

Článok 7

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť podľa potreby na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradiť náklady spojené s ich

údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 8

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom školení, zjazde, pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborárskych záležitostí.

Článok 9

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

2. Zrazené členské príspevky vo výške **jedného percenta (1 %) čistej mesačnej mzdy** podľa bodu 1. tohto Článku poukáže zamestnávateľ odborovej organizácii najneskôr do siedmich (7) pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy na jeho účet vedený

. Zároveň do tohto termínu odovzdá prostredníctvom mzdovej účtovníčky zoznam odvedených príspevkov jednotlivých členov zastupujúcemu zamestnancovi odborovej organizácie, ktorý bude slúžiť výhradne na jeho potreby v zmysle zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zastupujúceho zamestnanca na každú takú poradu vedenia zamestnávateľa, ktorej predmetom rokovania budú významné pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov, predloží prostredníctvom zastupujúceho zamestnanca na pripomienkovanie odborovej organizácii.

Časť III Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

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

Článok 12

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

Článok 13

Pracovný čas je **37,5** hodín týždenne.

Článok 14

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

a) pre zamestnancov v 1-zmenných prevádzkach

od 7,30 do 15,30 hod. pre strediská:	Správa, Doprava
od 6,00 do 14,00 hod. pre stredisko:	Futbalový areál Čáčov

b) pre zamestnancov v 2-zmenných prevádzkach na základe harmonogramu zmennosti

od 6,00 do 22,00 hod. pre stredisko:	Mestská plaváreň, Mestská športová hala
od 7,30 do 20,00 hod. pre stredisko:	Rekreačná oblasť Kunovská priehrada
od 6,00 do 22,00 hod. pre stredisko:	Mestské kúpalisko
od 6,00 do 22,00 hod. pre stredisko:	Futbalový areál Senica

c) pre zamestnancov v nepretržitom pracovnom režime na základe harmonogramu zmennosti

nepretržitá pracovná zmena pre strediská:	Chata nad plážou (počas LTS) Zimný štadión
--	---

Článok 15

1. Ak to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov príslušnej prevádzky o to prejaví záujem, zamestnávateľ môže súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.
2. Za dodržiavanie podmienok určených pri zavedení pružného pracovného času bude zodpovedný vedúci príslušnej prevádzky.
3. Zamestnávateľ môže podľa § 49 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „**Zákonník práce**“) dohodnúť so zamestnancom zmenu týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas. Zamestnancovi v takomto prípade patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času.

Článok 16

1. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút a to v časovom intervale od **11,00** do **12,00 hod.**, pričom sa do pracovného času táto doba nezapočítava.
2. Zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá dlhšie ako 11 hodín, sa poskytuje ďalšia prestávka na odpočinok a jedenie, ktorá sa do pracovnej zmeny započítava, pričom v tomto prípade zamestnávateľ započíta do pracovného času aj čas potrebný na očistu po skončení práce v dĺžke 15 minút.

Článok 17

1. Rozsah nadčasovej práce v kalendárnom roku podľa § 97 ods. 7 Zákonníka práce, ktorú možno nariadiť zamestnancovi, je najviac 150 hodín.

2. Zamestnanec môže vykonať v kalendárnom roku prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
3. Zamestnanci, ktorí pracujú v nepretržitej prac. zmene (na zmeny) sa počet hodín nad limit podľa odpracovaných hodín v rannej zmene (t.j. 37,5 hod/týždeň) nepočíta ako nadčas.

Článok 18

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v prípadoch, ak pôjde o zariadenie a vybavenie dôležitých osobných a rodinných vecí zamestnanca alebo iných vecí, ktoré si nemôže vybaviť mimo pracovného času.

Článok 19

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

Článok 20

Prípadné ukončenia pracovného pomeru podľa § 63 a § 68 Zákonníka práce zamestnávateľ prejedná s odborovou organizáciou.

Článok 21

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými bude ukončený pracovný pomer výpoveďou alebo 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, odstupné v rozsahu ustanovenom v § 76 ods. 1 alebo 2 Zákonníka práce.
2. Odstupné podľa bodu 1. tohto Článku vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 22

1. Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov trval nepretržite minimálne posledných šesťdesiat (60) kalendárnych mesiacov za sebou, patrí 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 %, odchodné vo výške 3-násobku jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 Zákonníka práce, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich (10) pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov trval nepretržite minimálne posledných jednostoosemdesiat (180) kalendárnych mesiacov za sebou, patrí 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 %, odchodné vo výške 4-násobku jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 Zákonníka práce, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich (10) pracovných dní po jeho skončení.

3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Článok 23

Odborová organizácia môže uplatniť právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z tejto Kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly je povinná písomne oznámiť zamestnávateľovi najneskôr pätnásť (15) kalendárnych dní pred jej plánovaným uskutočnením.

Časť IV Mzdové podmienky

Článok 24

1. Mzdové podmienky sa stanovujú na základe štvrtej časti Zákonníka práce a upravujú spôsob poskytovania mzdy, mzdových zvýhodnení, ďalšej mzdy, mimoriadnych odmien a odmien pri pracovnom a životnom výročí.
2. Zamestnancom sa nezávisle na celkových hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa zaručuje nárok na vyplatenie mzdy vrátane mzdových zvýhodnení.
3. Ak by prekážky v práci na strane zamestnávateľa znemožňovali z objektívnych dôvodov prideľovať prácu zamestnancovi tak, že by tento nemohol vykonávať prácu v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy, má Zamestnávateľ povinnosť poskytnúť mu v zmysle § 142 ods. 4 Zákonníka práce náhradu mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Takáto dohoda:
 - bude prerokovaná s odborovou organizáciou,
 - bude mať samostatnú písomnú podobu,
 - bude obsahovať zamestnávateľom uvedené vážne prevádzkové dôvody,
 - bude obsahovať presnú percentuálnu výšku náhrady mzdy,
 - bude obsahovať časové obdobie, po ktoré bude takto dohodnutá percentuálna náhrada mzdy poskytovaná,
 - bude obsahovať prílohu so zoznamom zamestnancov, ktorých sa uvedená dohoda bude týkať.

Článok 25

Zložkami mzdy sú:

- hrubá (zmluvná) mzda
- mzda za prácu nadčas
- mzda a náhrada mzdy za sviatok
- mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu
- mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu
- mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu
- ďalšia mzda v zmysle Kolektívnej zmluvy v platnom znení
- odmena (pohyblivá zložka mzdy)

Článok 26

Pre odmeňovanie zamestnancov sa uplatňuje hrubá (zmluvná) mzda, ktorá sa dojednáva v písomnej pracovnej zmluve medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Článok 27

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšiu mzdu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 a 60 rokov veku vo výške 800,- EUR**. Podmienkou poskytnutia ďalšej mzdy je trvanie pracovného pomeru zamestnanca u Zamestnávateľa minimálne posledných tridsaťšesť (36) kalendárnych mesiacov za sebou. Odmena zamestnancovi, ktorý pracuje na kratší úväzok, bude poskytnutá v alikvotnej výške zodpovedajúcej rozsahu jeho pracovného úväzku.
2. Ďalšia mzda podľa bodu 1. tohto Článku nebude poskytnutá zamestnancom, ktorí vykonávajú u zamestnávateľa prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 28

1. Zamestnancovi, ktorý k dátumu 31. mája príslušného kalendárneho roka odpracoval u zamestnávateľa nepretržite minimálne posledných dvanásť (12) kalendárnych mesiacov za sebou a jeho pracovný pomer naďalej trvá, patrí ďalšia mzda vo výške **250,- EUR**, ktorá mu bude vyplatená v júňovej mzde za mesiac máj.
 - 1.1 Nárok na vyplatenie ďalšej mzdy podľa bodu 1. tohto Článku nemá zamestnanec, ktorý bol v príslušnom kalendárnom roku v období od 1. januára do 31. mája dlhodobo pracovne neschopný pre chorobu alebo úraz súhrnne viac ako šesťdesiat (60) kalendárnych dní.
2. Zamestnancovi, ktorý k dátumu 30. septembra príslušného kalendárneho roka odpracoval u zamestnávateľa nepretržite minimálne posledných dvanásť (12) kalendárnych mesiacov za sebou a jeho pracovný pomer po uvedenom dátume naďalej trvá, bude vyplatená ďalšia mzda maximálne do výšky 100 % jeho hrubej (zmluvnej) mesačnej mzdy a to na základe finančnej situácie zamestnávateľa k uvedenému dátumu. V prípade vyplácania tejto mzdy po častiach, bude jej posledná časť vyplatená v decembri za mesiac november.
 - 2.1 Zamestnancovi, ktorý bol v období od 1. januára do 30. septembra príslušného kalendárneho roka práce neschopný pre chorobu alebo úraz súhrnne viac ako deväťdesiat (90) kalendárnych dní, bude ďalšia mzda vyplatená v alikvotnej čiastke podľa skutočne odpracovaných dní, do ktorých sa započítavajú aj sviatky, dovolenka a náhrady mzdy.
3. Ďalšia mzda podľa odsekov 1. a 2. tohto článku nebude poskytnutá zamestnancom, ktorí vykonávajú u zamestnávateľa prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
4. Ďalšia mzda nepatrí tiež zamestnancom, ktorým bola daná k dátumu 1. októbra príslušného kalendárneho roka výpoveď z dôvodov, pre ktoré by s nimi zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce.

Článok 29

Za splnenie mimoriadnej jednorazovej úlohy alebo za dlhodobé osobitne kvalitné plnenie pracovných úloh a osobnú aktivitu môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi odmenu.

Článok 30

Mzdové zvýhodnenia zamestnanca pracujúceho na základe pracovnej zmluvy:

Za prácu nadčas (na základe § 121 ods. 1 Zákonníka práce) patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v sume 33 % jeho priemerného zárobku,

Článok 31

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Časť V Sociálna oblasť

Článok 32

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom počas pracovnej zmeny stravovanie prostredníctvom právnickej osoby formou poskytnutia a následného nabíjania stravovacej karty alebo poskytovaním finančného príspevku na stravovanie.
2. Zamestnancom, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne, budú nabíjanie stravovacej karty alebo finančný príspevok na stravovanie poskytované podľa počtu pracovných dní v príslušnom mesiaci.
3. Nárok na poskytnutie stravy podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny.

Článok 33

1. Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci z dôvodu čerpania dovolenky alebo osobných prekážok uvedených v § 141 ods. 1 a 2, okrem materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky.
2. Pri ospravedlnenej neprítomnosti v práci z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, alebo ošetrovania chorého člena rodiny, poskytne stravovanie zamestnancovi za podmienky, že jeho pracovný pomer u zamestnávateľa trvá aspoň posledných dvanásť (12) kalendárnych mesiacov za sebou.

Článok 34

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu od prvého (1) do tretieho (3) dňa vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

2. Zamestnancovi, ktorý k dátumu 31. decembra príslušného kalendárneho roka odpracoval u zamestnávateľa nepretržite minimálne dvanásť (12) kalendárnych mesiacov za sebou a ktorý v priebehu celého tohto obdobia nebude uznaný za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz súhrnne viac ako desať (10) kalendárnych dní, poskytne zamestnávateľ jednorazovú finančnú odmenu vo výške **100,- EUR**, ktorá mu bude vyplatená spolu so mzdou za mesiac december predchádzajúceho kalendárneho roka.

Článok 35

V rámci zdravotnej starostlivosti preplatí zamestnávateľ zamestnancom v priebehu kalendárneho roka náklady na jedno (1) dobrovoľné očkovanie proti kliešťovej encefalitíde. Toto očkovanie im bude preplatené na základe dokladu o úhrade zakúpenej vakcíny. (Nárok na preplatenie očkovania má zamestnanec, ktorého potreba očkovania vznikne v súvislosti s výkonom jeho práce. Zamestnanec má nárok na kompletné očkovanie 3 dávkami).

Článok 36

1. Zamestnávateľ bude poskytovať mesačne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „**DDS**“) v spoločnosti NN Tatry – Sympatia, d. d. s., a.s. (ďalej len „**NN Tatry**“), s ktorou má uzatvorenú platnú zamestnávateľskú zmluvu, zamestnancovi, ktorý:
 - a) je u zamestnávateľa v pracovnom pomere po uplynutí skúšobnej lehoty,
 - b) uzatvoril so spoločnosťou NN Tatry zmluvu na DDS,
 - c) platí príspevky na DDS – príspevok zamestnanca,
 - d) má uzatvorenú dohodu o zrážkach príspevku na DDS zo mzdy.
2. Zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú platnú zmluvu s NN Tatry a platí si príspevok na DDS najmenej vo výške 5,- EUR mesačne, bude zamestnávateľ po splnení podmienok uvedených v bode 1. tohto článku prispievať sumou vo výške **27,- EUR** mesačne.
3. Príspevok zamestnávateľa bude v zmysle zákona o dani z príjmov v platnom znení zamestnancovi zdaňovaný a v zmysle zákona o zdravotnom poistení v platnom znení bude započítaný do vymeriavacieho základu pre zdravotné poistenie.

Časť VI Sociálny fond

Článok 37

Zmluvné strany sa dohodli, že Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „**zákon o sociálnom fonde**“) a platnou Kolektívnou zmluvou poskytne zo sociálneho fondu:

1. Príspevok na stravovanie
2. Príspevok formou finančného daru pri pracovných jubileách
3. Príspevok formou finančného daru pri životných jubileách
4. Príspevok formou finančného daru pri prvom odchode do dôchodku
5. Príspevok na kúpeľnú liečbu

Článok 38

Sociálny fond sa bude tvoriť povinným prídelenom podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom fonde. Povinný prídelen sa bude viesť osobitne na účte 472 – záväzky zo sociálneho fondu.

Článok 39

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa platných Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Článok 40

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť jeho rozpočtom.

Časť VII

Plnenia členom odborovej organizácie

Článok 41

Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zo svojich finančných prostriedkov peňažné a nepeňažné plnenia členom odborovej organizácie, ktorí sú jej členmi minimálne jeden (1) rok, takto:

1. Pri návšteve dlhodobo chorého (min. 6 týždňov) nepeňažný dar vo výške **50,- EUR**, žene pri narodení dieťaťa nepeňažný dar vo výške **50,- EUR**.
2. Pri príležitosti narodenia dieťaťa nepeňažný dar vo výške **70,- EUR**.
3. Pri príležitosti životného jubilea 50, 55, 60 a 65 rokov veku a pri prvom odchode do dôchodku, resp. invalidného dôchodku nepeňažný dar do výšky **50,- EUR**.
4. Pri príležitosti svadby člena odborovej organizácie nepeňažný dar do výšky **50,- EUR**.
5. Finančnú podporu pozostalým pri úmrtí člena odborovej organizácie až do výšky **150,- EUR** a pri úmrtí člena následkom pracovného úrazu až do výšky **200,- EUR**.
6. Pri úmrtí rodinného príslušníka (dieťa, manžel, manželka, druh, družka) pokiaľ nemožno uplatniť podporu pri úmrtí člena rodiny podľa predchádzajúceho odstavca, poskytne finančnú podporu vo výške **50,- EUR**.
7. Úhrada nákladov na uskutočnenie členských schôdzí odborovej organizácie.
8. Úhrada nákladov na ceny resp. drobné potreby pri športových podujatiach.
9. Pri príležitosti sviatku Dňa matiek, Dňa otcov, Dňa detí, Mikuláša, Vianoc a pod. poskytne plnenie vo výške do **20,- EUR**.
10. Za záslužnú prácu členom výboru odborovej organizácie raz ročne nepeňažný dar do výšky **50,- EUR**, predsedovi výboru odborovej organizácie za záslužnú prácu nepeňažný dar raz ročne vo výške **100,- EUR**, kronikárovi odmena za prácu **30,- EUR**.

Časť VIII

Záverečné ustanovenia

Článok 42

Táto Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom 01.01.2024 a uzatvára sa na obdobie do 31.12.2024. Jej platnosť sa vždy predĺži na obdobie do konca ďalšieho kalendárneho roka v prípade, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy. V prípade dohody zmluvných strán na novej kolektívnej zmluve, táto Kolektívna zmluva stráca platnosť dňom účinnosti novej kolektívnej zmluvy.

Článok 43

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

Článok 44

Túto Kolektívnu zmluvu je možné zmeniť a/alebo doplniť len dodatkami uzavretými zmluvnými stranami v písomnej forme.

Článok 45

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto Kolektívnej zmluvy môže byť na základe písomnej žiadosti odborovej organizácie kontrolované v minimálne polročných intervaloch na spoločnom rokovaní so zamestnávateľom.

Článok 46

Táto Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov počas celej doby jej platnosti.

Článok 47

Zamestnávateľ prostredníctvom zastupujúceho zamestnanca zabezpečí do pätnástich (15) kalendárnych dní od podpísania tejto Kolektívnej zmluvy, aby jeden (1) exemplár tejto Kolektívnej zmluvy, prípadne jej písomných dodatkov, bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa. To platí obdobne pre odborovú organizáciu v rámci jej pôsobnosti.

Článok 48

Táto Kolektívna zmluva je vypracovaná v šiestich (6) vyhotoveniach, z ktorých zamestnávateľ obdrží päť (5) a odborová organizácia jedno (1) vyhotovenie.

V Senici dňa

Ing. Renáta Hebnárová
predsedníčka
ZO SLOVES pri MsÚ v Senici

Mgr. Ľubomír Štvrtecký
konateľ
Rekreačné služby mesta Senica,
spol. s r.o.

Mgr. Dagmar Matiašová
podpredsedníčka
ZO SLOVES pri MsÚ v Senici