

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade s ustanoveniami § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov,

Zmluvné strany :

Mestské hospodárstvo a správa lesov, m.r.o., Trenčín, Soblahovská 65,
912 50 Trenčín
IČO: 37 920 413
zastúpené
Ing. Romanom Jarošom – riaditeľom organizácie

(ďalej len zamestnávateľ) na jednej strane

a

Základná organizácia OZ KOVO pri Mestskom hospodárstve a správe lesov, Trenčín,
zastúpená predsedom Antonom Kadlečíkom (ďalej len zamestnanci)

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu na rok 2025

ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Čl. 1 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

Kolektívna zmluva je uzavretá v súlade s ustanoveniami § 231 zákona č. 311/2011 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a je záväzná pre obidve zmluvné strany.

Čl. 2 Predmet kolektívnej zmluvy

Táto kolektívna zmluva upravuje:

- pracovnoprávne vzťahy
- platové podmienky
- sociálnu oblasť a sociálny fond

- a iné nároky, ktoré je potrebné dodržiavať v záujme uspokojovania potrieb, práv a záujmov zamestnancov. Vztahuje sa na všetkých zamestnancov v pracovnom pomere so zamestnávateľom.

Čl. 3

Práva a povinnosti účastníkov zmluvy

3.1.

Zamestnávateľ v súlade s § 240 ods. 3 ZP, poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy predsedovi, alebo ním poverenému zástupcovi na výkon funkcie alebo na účasti na vzdelávaní, ktoré zabezpečujú odborové organizácie alebo ich nadriadený orgán v rozsahu najviac 24 hodín ročne. Účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečujú odborové organizácie alebo ich nadriadený orgán je najviac 2 dni v kalendárnom roku, zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť predsedovi alebo ním poverenému zástupcovi pracovné voľno s náhradou mzdy, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

3.2.

Zamestnávateľ bude zo mzdy každého člena odborov, ktorý dá k tomu písomný súhlas, zrážať príspevok vo výške 1% z čistého príjmu. Všetky tieto zrážky poukáže na účet príslušnej odborovej organizácie do 10 dní od vykonania zrážky. Zamestnávateľ následne poskytne odborovému funkcionárovi príslušnej základnej organizácie zoznam členov, ktorým bola zrážka vykonaná.

Čl. 4

Sťažnosti a ich riešenia

4.1.

Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade porušovania individuálnych nárokov zamestnancov a odborovej organizácii vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy, môže zamestnanec, alebo odborová organizácia podať sťažnosť. Táto sa uplatňuje aj vtedy, ak došlo k rozdielnemu výkladu jednotlivých článkov tejto kolektívnej zmluvy.

4.2.

Túto sťažnosť bude riešiť osobitná 4 – členná komisia zložená z dvoch zástupcov zamestnávateľa a dvoch zástupcov odborovej organizácie, a to do 21 dní od jej prijatia.

4.3.

Obidve strany sú povinné predložiť všetky skutočnosti, týkajúce sa sťažnosti a jej riešenia už na začiatku riešenia sťažnosti.

ČASŤ II.

OBLASŤ PRACOVNOPRÁVNA

Čl. 5 Pracovný čas a prestávky v práci

5.1.

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

Pracovný čas v MHSL, m.r.o., TN je stanovený na:

- a) 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne v päťdňovom pracovnom týždni pre zamestnancov zaradených v jednozmennej prevádzke,
- b) 36 a $\frac{1}{4}$ hodiny týždenne pre zamestnancov, ktorí pravidelne vykonávajú prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke.

5.2.

Zamestnávateľ, ak to dovoľia prevádzkové možnosti, povolí zamestnancovi na základe jeho žiadosti a kladného odporúčenia príslušného vedúceho zo zdravotných alebo iných vážnych dôvodov kratší pracovný čas, resp. inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času.

5.3.

Zamestnávateľ poskytne prestávku v práci na jedenie a odpočinok zamestnancom, ktorých pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín v trvaní 30 minút nasledovne:

- a) v 1-zmennej prevádzke (prac.čas od 6.00 hod. -14.00 hod.) - prestávka od 10.30 do 11.00 hod.
v 1-zmennej prevádzke (prac.čas od 7.00 hod. -15.00 hod.) - prestávka od 11.30 do 12.00 hod.
- b) v 2-zmennej prevádzke I. zmena od 7.00 hod. -14.45 hod. - prestávka od 11.30 do 12.00 hod.
II.zmena od 14.45 hod. -22.30 hod. - prestávka od 19.15 do 19.45 hod.
v 2-zmennej prevádzke I. zmena od 6.00 hod. -18.00 hod. - prestávka od 10.30 do 11.00 hod.
II.zmena od 18.00 hod. -6.00 hod. - prestávka od 22.30 do 23.00 hod.
- c) v nepretržitej prevádzke – prestávka od 10.30 hod. do 11.00 hod. a od 22.30 do 23.00 hod.

Čl. 6

Personálne zmeny

6.1. Vnútorň trh práce

Voľné pracovné miesta, ktoré bude zamestnávateľ obsadzovať, ponúkne prednostne vlastným zamestnancom formou vývesky na nástenke organizácie. Záujemca však musí spĺňať kvalifikačné predpoklady, ktoré sú uvedené v katalógu pracovných činností.

Čl. 7

Odstupné, odchodné

7.1. Odstupné

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

7.1.1

dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

7.1.2

troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

7.1.3

štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov

7.1.4

piatich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

7.1.5.

jeden funkčný plat nad rámec bodu 7.1.4, ak pracovný pomer zamestnanca trval tridsať rokov a viac

7.2

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

7.2.1

dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

7.2.2

troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

7.2.3

štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

7.2.4

piatich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

7.2.5

šiestich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

7.2.6

jeden funkčný plat nad rámec bodu 7.2.5, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval tridsať rokov a viac

7.3. Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, patrí zamestnancovi odchodné vo výške dvoch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Čl. 8

Porušenie pracovnej disciplíny

Postih za porušenie pracovnej disciplíny určuje pracovný poriadok zamestnávateľa ako aj ZP.

ČASŤ III. MZDOVÁ OBLASŤ

Čl. 9

Platové podmienky

9.1.

Platové podmienky sa stanovujú na základe zákona č. 553/2003 Z.z. v platnom znení o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

9.2.

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca na základe dohodnutého druhu práce a plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania a ďalších kvalifikačných požiadaviek do platovej triedy, v ktorej je podľa katalógu pracovných činností zaradená najnáročnejšia pracovná činnosť, výkon ktorej od neho požaduje.

9.3.

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do príslušného platového stupňa podľa dĺžky započítanej praxe.

9.4.

Príplatky sa upravujú v súlade s § 4 zák. č. 553/2003 Z.z. v platnom znení takto:

- príplatok za prácu v noci v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce,
- príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods.1 a § 122b ods.1 Zákonníka práce,
- príplatok za prácu vo sviatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu,
- za hodinu práce nadčas sa zvýši príslušná časť funkčného platu o 30% a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni o 60 %,
- príplatok za zmenu mesačne vo výške 17 €
- príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí (I. a II skupina) vo výške 0,30 € za hodinu práce.

9.5.

Zamestnávateľ je povinný zoznámiť zamestnancov vopred so spôsobom a zmenami systému odmeňovania, s výškou platu a s podmienkami pre jeho poskytovanie. Súčasne umožní zamestnancom nahliadnuť do vnútorných predpisov o odmeňovaní a ostatných predpisov platných v tejto oblasti.

9.6.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu pri pracovnom jubileu vo výplatnom termíne za mesiac, kedy zamestnanec pracovné jubileum dosiahol. Odmena za pracovné jubileum bude poskytnutá z rozpočtu na mzdy zamestnávateľa nasledovne:

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výška odmeny v €
10 rokov	150,00
15 rokov	300,00
20 rokov	350,00
25 rokov	400,00
30 rokov	500,00
35 rokov	600,00
40 rokov	700,00

Dĺžka pracovného pomeru sa ráta od posledného nástupu do pracovného pomeru. V prípade viacerých pracovnoprávných vzťahov s organizáciou sa tieto nezrátavajú. Pri kratšom pracovnom úväzku sa odmena poskytne v pomernej sume.

9.7.

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom odmenu:

za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku, maximálne však do výšky sumy jeho funkčného platu vo výplatnom termíne za mesiac, kedy zamestnanec jubileum dovŕšil.

9.8.

Zamestnávateľ poskytne príspevok vo výške 200,00 € zamestnankyni pred odchodom na materskú dovolenku, príp. zamestnancovi pri narodení dieťaťa. Príspevok podľa tohto odseku je možné poskytnúť len jednému z rodičov – zamestnancov.

9.9.

Zamestnávateľ poskytne príspevok vo výške 200,00 € zamestnancovi pri uzavretí manželstva.

9.10.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok vo výške 200,00 € pri úmrtí manžela/ky, druha/družky (ak žili v spoločnej domácnosti) alebo dieťaťa.

Príspevok podľa odsekov 9.7., 9.8., 9.9., a 9.10. patrí zamestnancovi, ktorý odpracoval pre zamestnávateľa minimálne tri roky.

9.11.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom bezplatný vstup počas prevádzky pre verejnosť na:

- Mestské letné kúpalisko v Trenčíne
- Mestskú krytú plaváreň v Trenčíne.

Zamestnanec sa preukáže preukazom zamestnanca MHSL, m.r.o., Trenčín.

9.12.

Pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného dňa bude poskytnuté zamestnancovi, ktorý sa zúčastnil vo voľbách alebo referende ako člen volebných komisií v Meste Trenčín. Toto voľno si zamestnanec vyčerpá najneskôr do 5 pracovných dní od konania volieb alebo referenda.

9.13.

Splatnosť mzdy je vždy do 25. dňa v mesiaci za mesiac predchádzajúci. Mzda sa vypláca na osobné účty zamestnancov.

ČASŤ IV. SOCIÁLNA OBLASŤ A STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCA

Čl. 10 Stravovanie

10.1.

V zmysle Zákonníka práce § 152 zabezpečí zamestnávateľ pre všetkých zamestnancov, ktorí odpracujú denne viac ako 4 hod. stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom elektronických stravovacích poukázok alebo poskytne finančný príspevok na stravovanie. O forme poskytnutia stravovacích služieb sa rozhoduje zamestnanec najviac jedenkrát ročne. Rozhodnutie zamestnanca je pre zamestnávateľa záväzné a počas dvanástich mesiacov ho nie je možné zmeniť. *

10.2.

Hodnota stravnej jednotky je 6,23 €, s ďalšou možnosťou jej zvyšovania v nadväznosti na zákon o cestovných náhradách a finančných prostriedkoch pridelených rozpočtom.

10.3.

Z hodnoty stravnej jednotky hradí :

a) zamestnávateľ	3,73 €
b) zamestnanec (v prípade elektronickej stravovacej poukázky)	1,50 €
c) príspevok zo sociálneho fondu	1,00 €

* v roku 2025 bude na základe záväzného rozhodnutia zamestnancov stravovanie zabezpečené finančným príspevkom na stravovanie. Pri hodnote stravnej jednotky 6,23 € bude finančný príspevok vo výške 4,73 € [3,73 € (príspevok zamestnávateľa) + 1,00 € (príspevok zo sociálneho fondu)].

10.4.

Stravovanie sa bude poskytovať zamestnancom za každú odpracovanú pracovnú zmenu a za deň, kedy sa zamestnanec zúčastnil na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov.

Stravovanie sa nebude poskytovať zamestnancom počas dočasnej pracovnej neschopnosti, ošetrovného, služobných ciest (náhrada stravného v cestovnom príkaze), počas dovolenky a plateného voľna t.j. najmä:

- vyšetrenie, alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení,
- narodenie dieťaťa manželke zamestnanca,
- sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia,
- úmrtie rodinného príslušníka,
- lekárska prehliadka v záujme organizácie.

Čl. 11 Sociálny fond

11.1. Tvorba fondu

V zmysle zákona č. 152/1994 Z.z.o sociálnom fonde v platnom znení sociálny fond tvorí zamestnávateľ ako úhrn prostriedkov z:

- povinného prídeltu vo výške 1,0 % zo súhrnu funkčných platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný kalendárny rok,
- ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo súhrnu funkčných platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný kalendárny rok,
- ostatných zdrojov podľa iných všeobecne záväzných právnych predpisov, darov, dotácií a príspevkov, poskytovaných zamestnávateľovi do sociálneho fondu.

11.2. Použitie fondu

Z fondu možno prispievať zamestnancom organizácie na:

a/ stravovanie

b/ po vzájomnej dohode zmluvných strán možno fond použiť i na iné účely.

Čl. 12

Doplňkové dôchodkové poistenie

12.1.

Zamestnávateľ uzavrel zamestnávateľskú zmluvu s Uniqa d.d.s., a.s., Bratislava, Doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou Tatra banky, a.s. Bratislava, Doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou NN Tatry – Sympatia, a.s. Bratislava a Stabilita, d.d.s., a.s., Košice

a) sporiteľom môže byť každý zamestnanec už od mesiaca vzniku pracovného pomeru

b) výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je stanovená vo výške 2,5 % zo zúčtovaných platov zamestnancov

c) výška príspevku zamestnanca na doplnkové dôchodkové sporenie bude min. 1 % zo zúčtovaných platov zamestnancov

d) pre zamestnancov, ktorí sú účastní doplnkového dôchodkového sporenia pred účinnosťou kolektívnej zmluvy z r. 2004 môže zostať výška príspevku zamestnanca v pôvodne dohodnutej výške.

12.2

V prípade, že zamestnanci prejavia záujem o iné doplnkové dôchodkové sporenie zamestnávateľ sa zaväzuje uzavrieť s nimi zamestnávateľskú zmluvu.

12.3.

V zmysle zákona č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov zamestnanec, ktorý vykonáva práce zaradené na základe rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4, je povinný uzatvoriť účastnícku zmluvu a jeho zamestnávateľ zamestnávateľskú zmluvu. Za zamestnanca, ktorý vykonáva práce, ktoré sú na základe rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia zaradené do 3 alebo 4, je povinný zamestnávateľ odvádzať príspevky a to vo výške 2% z vymeriavacieho základu zamestnanca. Vzhľadom k tomu, že rizikové práce zaradené do 3. a 4. kategórie sa v MHSL, m.r.o. Trenčín vykonávajú len sezónne, bude zamestnávateľ príspevok do príslušnej poisťovne vo výške 2%

odvádzať za zamestnanca len za ten mesiac, kedy zamestnanec skutočne vykonával práce, ktoré sú zaradené do kategórie 3 alebo 4.

Článok 13

Príspevok na rekreáciu

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu a športovú činnosť dieťaťa podľa osobitného predpisu.¹ Podrobnosti a podmienky na získanie príspevku na rekreáciu a na športovú činnosť dieťaťa stanoví zamestnávateľ vo forme interného predpisu, s ktorým budú oboznámení všetci zamestnanci.

ČASŤ V.

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Čl. 14

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

14.1.

Starostlivosť o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je jednou zo základných povinností zamestnávateľa podľa medzinárodnej dohody č. 155 Medzinárodnej organizácie práce, Zákonníka práce, Zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci č. 124/2006 Z.z. v platnom znení.

14.2.

Zamestnávateľ je povinný:

Na základe koncepcie politiky bezpečnosti práce, v rámci ktorej spracuje úlohy organizačného, výchovného a technického charakteru, bude vykonávať školenia a overovanie znalostí v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov a interných normatívnych aktov platných v organizácii.

14.3.

Zamestnávateľ je povinný v zmysle zákona č. 124/2006 Z.z. v platnom znení:

- zaraďovať zamestnancov na prácu so zreteľom na ich zdravotný stav a poverovať ich úlohami, ktoré sú v súlade s bezpečnostnými postupmi stanovenými buď priamo bezpečnostným predpisom, technologickými postupmi a pod., alebo zamestnávateľom pre jednotlivé druhy vykonávanej činnosti,
- vykonávať preventívne lekárske prehliadky zamestnancov vybraných skupín a taktiež ostatných zamestnancov v termínoch určených osobitnými predpismi,
- prerokovať opatrenia na predchádzanie úrazov a chorôb z povolania,
- pri úraze predkladať príslušnej odborovej organizácii „Záznam o úraze“ na vyjadrenie k navrhnutým opatreniam na odstránenie príčin úrazu,
- vykonávať evidenciu, registráciu pracovných úrazov a chorôb z povolania, oznamovať príslušným orgánom vznik poškodenia zdravia, havárií a pod.,
- zabezpečiť náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom, alebo chorobou z povolania v rozsahu a termínoch určených osobitnými predpismi,
- poskytovať zamestnancom osobné ochranné prostriedky podľa vnútropodnikovej smernice o poskytovaní týchto prostriedkov.

¹ §152a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

- sústavne kontrolovať dodržiavanie bezpečnostných predpisov.

14.4.

Zamestnanci sú povinní:

- oznamovať stanoveným spôsobom svojmu nadriadenému akékoľvek poškodenie zdravia v súvislosti s výkonom práce, nedostatky osobného vybavenia, závady na strojoch a strojných zariadeniach, v pracovnom prostredí.

14.5.

Odborová organizácia má právo zúčastňovať sa kontroly dodržiavania predpisov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. K tomu účelu si vytvára vlastné kontrolné orgány, pričom za svoju činnosť nesmú byť v organizácii diskriminované.

14.6.

Zamestnávateľ zabezpečí pravidelné doplňovanie lekárničiek prvej pomoci na všetkých pracoviskách v súlade so zákonom č.124/2006 Z.z. v platnom znení.

ČASŤ VI. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Čl. 15 Záverčné ustanovenie

15.1.

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby bol s obsahom kolektívnej zmluvy oboznámený každý zamestnanec.

15.2.

Zamestnávateľ zabezpečí, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.

15.3.

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 odo dňa obdržania návrhu.

15.4.

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami na tej istej listine.

15.5.

Zmluvné strany sa dohodli, že minimálne 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začnú rokovanie o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy.

15.6.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri dodržiavaní a plnení kolektívnej zmluvy vyvinú maximálne úsilie udržať sociálny zmier. Pri riešení vzájomných vzťahov budú prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

15.7.

Zamestnávateľ zabezpečí archiváciu kolektívnej zmluvy po dobu minimálne 5 rokov.

15.8.

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

Čl. 16

Účinnosť kolektívnej zmluvy

16.1.

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.1.2025 do 31.12.2025.

16.2.

Kolektívna zmluva sa zverejňuje na webovom sídle zamestnávateľa v zmysle zákona č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení. Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť 1.1.2025. V prípade, ak deň nasledujúci po dni zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa prípadne na neskorší deň, ako je deň účinnosti kolektívnej zmluvy dohodnutý zmluvnými stranami, kolektívna zmluva nadobudne účinnosť tento deň.

V Trenčíne dňa 23.12.2024.

Ing. Roman Jaroš
riaditeľ MHSL, m.r.o., Trenčín

Anton Kadlečík
predseda ZO OZ KOVO pri MHSL, Trenčín