

**Kolektívna zmluva
na rok 2023**

podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a § 231
zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

uzatvorená medzi

1. Mestom Košice ako zamestnávateľom

zastúpeným: Ing. Jaroslavom Polačekom, primátorom mesta Košice
so sídlom: Trieda SNP č. 48/A, Košice
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

2. Odborovou organizáciou zamestnancov mesta Košice

Zastúpenou: Ing. Martinom Mičúrom, predsedom odborovej organizácie
so sídlom: Trieda SNP č. 48/A, Košice
(ďalej len „odborová organizácia“)

ČASŤ I

ÚČEL A PREDMET KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Článok 1

Účel

Účelom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier prostriedkami kolektívneho vyjednávania, ktoré sa zmluvné strany zaväzujú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať.

Článok 2

Predmet

(1) Táto kolektívna zmluva upravuje:

- a) vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) pracovné podmienky zamestnancov mesta,
- c) podmienky odmeňovania zamestnancov mesta,
- d) sociálne podmienky zamestnancov mesta.

(2) Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Mesta Košice v hlavnom pracovnom pomere (ďalej len „zamestnancov“), pracujúcich na útvaroch Mesta Košice v pôsobnosti odborovej organizácie. Nevzťahuje sa na zamestnancov pracujúcich na útvaroch v pôsobnosti inej odborovej organizácie.

ČASŤ II

VZÁJOMNÉ VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 3

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo a činnosť v odborovej organizácii, za ich kritické pripomienky, či návrhy a bude rešpektovať postavenie funkcionárov odborovej organizácie dané všeobecne záväznými právnymi predpismi.

(2) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii pre jej riadnu činnosť primerané podmienky.

(3) Zamestnávateľ sa dohodol s odborovou organizáciou, že poskytne členom a funkcionárom odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na odborových konferenciách, školeniach a podobne po dobu potrebnú pre výkon odborárskej funkcie.

Článok 4

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcov odborovej organizácie na jednania, ktorých predmetom budú rokovania o pracovných, ekonomických a sociálnych podmienkach zamestnancov a všetky vnútorné akty týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149, 237, 238 a ďalších zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „ZP“).

(2) Písomné materiály (napr. organizačný poriadok, pracovný poriadok a pod.) predloží zamestnávateľ odborovej organizácii ešte v štádiu prípravy, najmenej desať dní pred rokovaním, ak osobitný predpis neurčuje inak (napr. § 73, 74 ZP a ďalšie).

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v súlade s § 47 ods. 4 ZP bude predkladať odborovej organizácii správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch najneskôr päť dní pred plánovaným právoplatným uzatvorením pracovnej zmluvy.

(4) Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii vykonávať kontrolu nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov plynúcich z kolektívnej zmluvy.

ČASŤ III

PRACOVNÉ PODMIENKY ZAMESTNANCOV

Článok 5

Predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné, okrem dôvodov podľa § 48 ods. 4 písm. a) až d) ZP aj z dôvodu zamestnávania osôb:

- a) v rámci náborových verejnoprospešných prác organizovaných mestom,
- b) v rámci prác na opravách ciest a chodníkov,
- c) v rámci prác v zariadení sociálnych služieb,
- d) v rámci prác na tvorbe územného plánu mesta,
- e) v rámci prác, ktoré priamo nesúvisia s plnením trvalých samosprávnych funkcií mesta (napr. práca na menovitých projektoch, strážna služba, terénni sociálni pracovníci, údržbárske práce a pod.)

Článok 6

Pracovný čas

(1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a $\frac{1}{4}$ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

(2) Pracovný čas zamestnancov je rozvrhnutý rovnomerne (pružný pracovný čas v jednozmennej prevádzke) alebo nerovnomerne v jednozmennej prevádzke (napr. dlhý a krátky týždeň pri dvanásťhodinových pracovných zmenách), v dvojzmennej prevádzke (napr. dlhý a krátky týždeň), v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke (napr. cyklus striedania 12-hodinových zmien ranná + nočná + dva dni voľna). Začiatok a koniec pracovného času (okrem pružného pracovného času) a harmonogram striedania pracovných zmien určuje primátor, resp. ním poverený zamestnanec.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v jednozmennej prevádzke, ktorých pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, po štyroch hodinách nepretržitej práce, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút v čase medzi 11⁰⁰ – 14⁰⁰ hod. Zamestnancom, ktorých pracovná zmena je dlhšia ako 11 hodín poskytne zamestnávateľ ďalšiu prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 15 minút. Prestávka na jedlo a oddych sa nezapočítava do pracovného času.

(4) Pre zamestnancov Mesta Košice okrem zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom, je ustanovený pracovný čas vo forme pružného mesačného pracovného

obdobia, ktoré začína plynúť prvým dňom príslušného mesiaca a končí posledným dňom príslušného mesiaca.

(5) Pružný pracovný čas je ustanovený ako:

a) základný pracovný čas, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku

od 8⁰⁰ do 15⁰⁰ hod. – v pondelok, utorok, štvrtok

od 8⁰⁰ do 16⁰⁰ hod. – v stredu

od 8⁰⁰ do 14⁰⁰ hod. – v piatok

b) voliteľný pracovný čas od 6³⁰ do 18⁰⁰ hod. okrem základného pracovného času.

(6) Pri takto určenom pružnom pracovnom čase je zamestnanec povinný odpracovať mesačný prevádzkový čas, ktorým je súčin počtu pracovných dní v príslušnom mesiaci a priemernej dĺžky denného pracovného času. Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni.

(7) Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas určený v ods. 5 sa nevzťahuje na zamestnancov,

a) ktorí v stránkových dňoch vykonávajú službu na zabezpečenie styku so stránkami počas určených stránkových hodín,

b) ktorí sú na celodenných pracovných cestách.

(8) Celodenná neprítomnosť zamestnanca v práci počas prekážok v práci alebo iného pracovného voľna (napr. zvyšovanie kvalifikácie), sa pri pružnom pracovnom čase na mzdové účely posudzuje ako jeden deň; za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

(9) Začiatok a koniec pracovného času môže byť výnimočne upravený odlišne ako v odseku 2 a 5 príslušným vedúcim zamestnancom, primátorom mesta alebo riaditeľom Magistrátu mesta Košice. Na každom útvere však musí byť po dobu základného pracovného času zabezpečená služba.

(10) Na odôvodnenú žiadosť zamestnanca môže byť po dohode s vedúcim príslušného útvaru pracovný čas zamestnanca krátkodobo alebo prechodne upravený odlišne.

(11) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca v pracovnom pomere vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín týždenne.

(12) Vykonávanie práce nadčas pre vodičov, dispečerov, zamestnancov zariadenia sociálnych služieb a zamestnancov kancelárie primátora je podľa § 97 ods. 6 ZP dohodnuté na obdobie 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

Článok 7

Dovolenka

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Článok 8

Štúdium popri zamestnaní

Zamestnancovi, ktorý si chce zvýšiť kvalifikáciu štúdiom popri zamestnaní, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu podľa § 140 ods. 3 ZP len v prípade, že vzdelanie dosiahnuté štúdiom bude upotrebitel'né na plnenie zákonom vymedzených úloh zamestnávateľa. Vzájomné záväzky počas štúdia a po jeho ukončení upraví zamestnávateľ písomnou dohodou. Zamestnávateľ sa zaväzuje predložiť odborovej organizácii informáciu o zamestnancoch, ktorým poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy desať dní pred uzavretím dohody.

Článok 9

Dôležité osobné prekážky v práci

Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 písm. a) v prvom bode a písm. c) v prvom bode ZP sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

ČASŤ IV

ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 10

Plat

(1) Odmeňovanie zamestnancov sa riadi zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

(2) Plat sa bude reálne zvyšovať v súlade s príslušnými predpismi, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa a podľa ekonomickej situácie mesta.

Článok 11

Odmena

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu:

- a) pri príležitosti obdobia letných dovolení vo výške funkčného platu,
- b) pri príležitosti vianočných sviatkov vo výške funkčného platu.

(2) Odmena podľa odseku 1 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka, odmena podľa odseku 1 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka za predpokladu, že pracovný pomer trvá.

(3) Odmena podľa ods. 1 písm. a) bude vyplatená zamestnancovi, u ktorého k 30. aprílu príslušného kalendárneho roka trval pracovný pomer nepretržite aspoň dvanásť kalendárnych mesiacov.

(4) Odmena podľa ods. 1 písm. b) bude vyplatená zamestnancovi, u ktorého k 31. októbru príslušného kalendárneho roka trval pracovný pomer nepretržite aspoň dvanásť kalendárnych mesiacov.

(5) Odmena podľa ods. 1 bude krátená, ak zamestnanec počas príslušného obdobia, za ktoré sa odmena vypláca, neodpracuje viac ako 45 pracovných dní súhrnne z dôvodov pracovnej neschopnosti (okrem pracovnej neschopnosti v dôsledku pracovného úrazu), ošetrovania člena rodiny, materskej dovolenky, otcovskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, študijného voľna, neplateného voľna, výkonu verejnej funkcie a prekážok v práci bez náhrady mzdy, a to pomerne podľa počtu pracovných dní presahujúcich 45 k fondu pracovných dní za príslušné obdobie. V prípade, že zamestnanec z uvedených dôvodov neodpracuje ani jeden pracovný deň, odmena podľa ods. 1 nebude vyplatená.

Príslušné obdobie, za ktoré sa vypláca odmena podľa ods. 1 písm. a) je november predchádzajúceho kalendárneho roka až apríl príslušného kalendárneho roka, v ktorom je odmena vyplatená. Príslušné obdobie, za ktoré sa vypláca odmena podľa ods. 1 písm. b) je máj až október príslušného kalendárneho roka, v ktorom je odmena vyplatená

(6) Odmena podľa ods. 1 nebude vyplatená zamestnancovi, ak v období, za ktoré sa odmena vypláca je vo výpovednej lehote alebo dostal výpoveď z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) ZP veta pred bodkočiarkou, alebo s ním bol skončený pracovný pomer z týchto dôvodov alebo z dôvodov podľa § 68 ZP, alebo ak bol pre porušenie pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP veta za bodkočiarkou.

(7) Výška odmeny podľa ods. 1 písm. a) a b) bude vyplatená v rozsahu 0 – 100 % funkčného platu podľa finančných možností zamestnávateľa. O výške odmeny bude zamestnávateľ vopred informovať odborovú organizáciu

Článok 12

Odstupné

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým 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 odstupné v sume:

- a) dvojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) trojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štvornásobku jeho mesačného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer 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, alebo podľa § 76 ods. 7 ZP odstupné v sume:

- a) dvojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa menej ako dva roky,
- b) trojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štvornásobku jeho mesačného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päťnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesťnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov.

Článok 13

Odchodné

(1) Zamestnancovi patrí odchodné pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení a pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške:

a) dvoch jeho funkčných platov, ak zamestnanec skončí pracovný pomer neskôr ako do troch mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom mu bolo doručené rozhodnutie o priznaní dôchodku alebo troch jeho funkčných platov, ak zamestnanec skončí pracovný pomer najneskôr do troch mesiacov nasledujúcich po mesiaci doručenia rozhodnutia o priznaní dôchodku a zároveň odpracoval u zamestnávateľa menej ako pätnásť rokov,

b) troch jeho funkčných platov, ak zamestnanec skončí pracovný pomer neskôr ako do troch mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom mu bolo doručené rozhodnutie o priznaní dôchodku alebo štyroch jeho funkčných platov, ak zamestnanec skončí pracovný pomer najneskôr do troch mesiacov nasledujúcich po mesiaci doručenia rozhodnutia o priznaní dôchodku a zároveň odpracoval u zamestnávateľa najmenej pätnásť rokov.

Článok 14

Životné jubileá

Zamestnávateľ poskytne peňažnú odmenu za pracovné zásluhy zamestnancovi, ktorý dovŕši životné jubileum 50 rokov alebo 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu a jeho pracovný pomer k mestu trval minimálne 24 mesiacov.

ČASŤ V

SOCIÁLNE PODMIENKY ZAMESTNANCOV MESTA

Článok 15

Sociálny fond

(1) Zmluvné strany sa dohodli v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, že celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený zo súhrnu hrubých platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok

- a) povinným prídelenom vo výške 1 %,
- b) ďalším prídelenom vo výške 0,5 %.

(2) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na požiadanie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Článok 16

Náhrada príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti

(1) Zmluvné strany sa dohodli v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o náhrade príjmu“), že výška dennej náhrady príjmu zamestnanca od prvého do

tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je 60 % denného vymeriavacieho základu a od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je 70 % denného vymeriavacieho základu.

(2) Ustanovenie ods. 1 neplatí, ak sa stal zamestnanec dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám pozitívmi alkoholu alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok. Náhrada príjmu v takomto prípade bude vypočítaná podľa § 8 ods. 3 zákona o náhrade príjmu.

Článok 17

Stravovanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie alebo poskytne zamestnancom finančný príspevok na stravovanie v súlade so znením ZP. Ak pracovná zmena zamestnanca podľa harmonogramu striedania pracovných zmien alebo spolu s nariadenou prácou nadčas trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ mu zabezpečí ďalšie jedlo alebo mu poskytne ďalší finančný príspevok na stravovanie. Zamestnávateľ príspeje na jedno jedlo v sume 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Príspevok na jedno jedlo z prostriedkov sociálneho fondu je minimálne 0,70 €.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravovaciu poukážku v elektronickej podobe alebo finančný príspevok na stravovanie aj na dni dočasnej pracovnej neschopnosti (§ 4 zákona o náhrade príjmu), ošetrovania člena rodiny, okrem dní tzv. dlhodobého ošetrovného a tzv. pandemického ošetrovného, na dni prekážok v práci na strane zamestnanca s náhradou mzdy, prekážok z dôvodov všeobecného záujmu s náhradou mzdy, dovolenky a študijného voľna, ak mu bol udelený súhlas zamestnávateľa podľa Článku 8 kolektívnej zmluvy.

Článok 18

Príspevok na dopravu a organizáciu kultúrno-spoločenských a športových podujatí

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na dopravu do zamestnania a späť v súlade s čerpaním sociálneho fondu jedenkrát ročne, minimálne vo výške 20 €.

(2) Zamestnávateľ v rámci realizácie sociálnej politiky môže poskytnúť nepenažný príspevok z prostriedkov sociálneho fondu na účasť zamestnancov na kultúrno-spoločenských podujatiach organizovaných zamestnávateľom, pričom o poskytnutej výške príspevku na zamestnanca a o organizovanom podujatí rozhodne podľa disponibilných zdrojov na účte sociálneho fondu a po predchádzajúcom prerokovaní a odsúhlasení odborovou organizáciou.

Článok 19

Pracovné jubileum

(1) Zamestnávateľ poskytne z prostriedkov sociálneho fondu zamestnancom odmeny pri pracovných jubileách zamestnancov, ak nepretržité trvanie ich pracovného pomeru u zamestnávateľa dosiahne v priebehu príslušného roka:

- a) 20 rokov vo výške 200 €
- d) 25 rokov vo výške 250 €
- e) 30 rokov vo výške 300 €
- f) 35 rokov vo výške 350 €
- g) 40 rokov vo výške 400 €
- h) 45 rokov vo výške 450 €

(2) Odmena podľa ods. 1 sa vypláca vo výplate za mesiac november. V prípade ukončenia pracovného pomeru pred týmto výplatným termínom sa odmena, ak na ňu vznikol nárok, vypláca pri skončení pracovného pomeru.

Článok 20

Doplnkové dôchodkové sporenie

Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, plateného zamestnávateľom za zamestnanca, ktorý má uzatvorenú účastnícku zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, je vo výške 4 % zo zúčtovanej mzdy zamestnanca za podmienky, že príspevok zamestnanca je minimálne vo výške 2 % z jeho zúčtovanej mzdy.

Článok 21

(1) V období extrémnych poveternostných podmienok (tropické horúčavy alebo nedostatočná teplota na pracovisku) zabezpečí zamestnávateľ, okrem prispôsobenia pracovnej doby podľa Článku 6 ods. 9, aj vybavenie pracoviska nevyhnutnými klimatizačnými pomôckami (ohrievače, ochladzovacie zariadenia) a poskytnutie chladenej pitnej vody.

(2) Na zabezpečenie nevyhnutných hygienických potrieb zamestnávateľ zabezpečí jedno sprchovacie zariadenie pre ženy a jedno sprchovacie zariadenie pre mužov.

ČASŤ VI

SPOLOČNÉ USTANOVENIA

Článok 22

(1) Plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované jedenkrát ročne na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a zástupcov Odborovej organizácie zamestnancov mesta Košice.

(2) Porušenie záväzkov, resp. neplnenie záväzkov prijatých touto kolektívnou zmluvou je porušením pracovnoprávných predpisov.

Článok 23

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na doručený návrh je druhá strana povinná odpovedať do 15 dní odo dňa jeho doručenia. Všetky návrhy na zmeny alebo dodatky k tejto zmluve a vzájomné úkony zmluvných strán musia mať písomnú formu.

ČASŤ VII ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 24

(1) Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

(2) Odborová organizácia v spolupráci so zamestnávateľom oboznámi s jej obsahom všetkých zamestnancov a zabezpečí jej zverejnenie na intranetovej stránke mesta Košice (<http://intra/default.aspx>) do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy. Uvedené platí aj pre jej dodatky.

Článok 25 Účinnosť

(1) Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv, najskôr však od 01.06.2023. Platnosť stráca uzatvorením novej kolektívnej zmluvy.

V Košiciach, dňa

.....
Ing. Martin Mičura
predseda Odborovej organizácie
zamestnancov mesta Košice

.....
Ing. Jaroslav Polaček
primátor mesta Košice