

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

zamestnancov Mesta Liptovský Hrádok

V súlade s § 231 zákona č 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len “Zákonník práce”) a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (ďalej len “zákon o kolektívnom vyjednávaní) v znení ich neskorších zmien a doplnkov v spojení so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnkov (ďalej len “zákon o odmeňovaní”) zmluvné strany

Zamestnávateľ:
Sídlo:
Zastúpený:
IČO:
(ďalej len „zamestnávateľ“)
na jednej strane

Mesto Liptovský Hrádok
Hviezdoslavova 170, 033 01 Liptovský Hrádok
Mgr. Branislavom Trégerom, PhD. ,primátorom
00315494

a

Zástupca zamestnancov
Mesta Liptovský Hrádok
Sídlo:
Zastúpený:
(ďalej len „zamestnanci“)
na druhej strane

SLOVES, ZO OZ pri Mestskom úrade
Hviezdoslavova 170, 033 01 Liptovský Hrádok
Marekom Murínom, predsedom ZO OZ

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

Časť I **Všeobecné ustanovenia**

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania¹.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravuje²:

- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) pracovnoprávne vzťahy,
- c) platové podmienky,
- d) sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov³ zamestnávateľa.

¹ Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a doplnkov (ďalej len zákon o kolektívnom vyjednávaní)

² § 2 ods. 1 zákona o kolektívnom vyjednávaní

³ § 5 ods. 4 zákona o kolektívnom vyjednávaní

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov SLOVES, ZO OZ pri Mestskom úrade (ďalej len „základnej organizácie“) za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie⁴.

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.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou⁴.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon odborovej funkcie v základnej organizácii ako aj v odborovom zväze, resp. v Konfederácii odborových zväzov SR a na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy⁵, najviac však 2 dni v kalendárnom roku.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov bezhotovostne formou zrážky so mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie v deň poukázania výplaty mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu základnej organizácie na poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania zásadné pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov⁶.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Zamestnávateľ vopred informuje zástupcu základnej organizácie o každom rozhodnutí, ktoré súvisí so zmenou platnej systemizácie pracovných miest, ktorá je súčasťou Organizačného poriadku vydaného zamestnávateľom.

⁴ § 13 ods. 1 a § 240 Zákonníka práce

⁵ § 29 ods. 2 zákona o odmeňovaní

⁶ § 237 ods. 2 Zákonníka práce

Článok 11

Zmluvné strany sa dohodli, že predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú⁷ možno v prípadoch dohodnutého druhu práce, ktorou je vykonávanie terénnej sociálnej služby.

Článok 12

1. Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Pracovný čas zamestnanca počas prevádzky ľadovej plochy v ŠKC je 36 a ¼ hodiny týždenne.
3. Pracovný čas v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne. Nepretržitá prevádzka je na útvare mestskej polície. Pracovný čas je rozvrhnutý tak, že práca sa vykonáva striedavo vo všetkých zmenách v nepretržitej prevádzke.

Článok 13

1. V zamestnávateľskej organizácii sa uplatňuje pružný pracovný čas pri vykonávaní pracovných činností s prevahou duševnej práce nasledovne.
 - a) Na pracovisku mestský úrad je začiatok voliteľného pracovného času je 6⁰⁰ hod. a koniec o 17⁰⁰ hod. Základný pracovný čas, kedy je zamestnanec povinný byť na pracovisku je v pondelok, utorok, štvrtok a piatok od 8⁰⁰ do 14⁰⁰ hod a v stredu od 8⁰⁰ do 16⁰⁰ hod.
 - b) Na pracovisku mestská knižnica je začiatok voliteľného pracovného času o 7⁰⁰ hod. a koniec o 17⁰⁰ hod. Základný pracovný čas, kedy je zamestnanec povinný byť na pracovisku je pre všetky pracovné dni v týždni od 9⁰⁰ do 14⁰⁰ hod.
 - c) Na pracovisku technické služby je začiatok voliteľného pracovného času o 6⁰⁰ hod. a koniec o 17⁰⁰ hod. Základný pracovný čas, kedy je zamestnanec povinný byť na pracovisku je pre všetky pracovné dni v týždni od 8⁰⁰ do 14⁰⁰ hod.
2. Pri vykonávaní pracovných činností s prevahou fyzickej (manuálnej) práce je pevne stanovený pracovný čas rovnomerne rozvrhnutý v jednozmennej prevádzke nasledovne:
 - a) práce terénnych sociálnych služieb: 7,5 hodinová denná pracovná zmena v jednozmennej prevádzke rozvrhnutá na 5 pracovných dní v týždni od pondelka do piatku od 7⁰⁰ do 15⁰⁰ hod.
 - b) upratovacie práce: 7,5 hodinová denná pracovná zmena v jednozmennej prevádzke rozvrhnutá rovnomerne na 5 pracovných dní v týždni v pondelok, stredu a piatok od 6⁰⁰ do 14⁰⁰ hod. a v utorok a štvrtok od 10⁰⁰ do 18⁰⁰ hod.
 - c) práce na odbore technických služieb: 7,5 hodinová denná pracovná zmena v jednozmennej prevádzke rozvrhnutá rovnomerne na 5 pracovných dní v týždni od pondelka do piatku od 6³⁰ do 14³⁰ hod.
3. U zamestnancov vykonávajúcich manuálne pracovné činnosti v čase zmenených klimatických podmienok, môže zamestnávateľ upraviť pracovný čas podľa aktuálnej

⁷ § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce

situácie

4. U príslušníkov Mestskej polície v Liptovskom Hrádku je stanovený pracovný čas na 7 dní v týždni v 12 hodinových pracovných zmenách. Rozvrh pracovných zmien jednotlivým zamestnancom určuje náčelník mestskej polície na nasledujúci mesiac dva dni pred uplynutím príslušného mesiaca.
5. U zamestnanca počas prevádzky ľadovej plochy v ŠKC je pracovný čas stanovený na 7 dní v týždni v 12 hodinových pracovných zmenách rozvrhnutých nepravidelne v týždni od pondelka do nedele. Rozvrh pracovných zmien jednotlivým zamestnancom na nasledujúci mesiac určuje vedúci odboru majetku a prevádzky dva dni pred uplynutím príslušného mesiaca.

Článok 14

1. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancovi poskytne najskôr po uplynutí výkonu 3 hodín práce, ak má zamestnanec nárok na poskytnutie stravy⁸.
2. Prestávka na odpočinok a jedenie sa do pracovného času nezapočítava a nemôže sa poskytnúť na začiatku a na konci pracovnej zmeny.
3. Prestávka na odpočinok a jedenie sa spravidla poskytne v čase od 11⁰⁰ do 12⁰⁰ hod.

Článok 15

Práca nadčas bude nariaďovaná len výnimočne v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce alebo ak pôjde o verejný záujem v tomto rozsahu a za týchto podmienok:

- a) najviac 150 hodín za rok, pričom nesmie presiahnuť 8 hodín v jednotlivých týždňoch
- b) z vážnych dôvodov výnimočne môže zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť výkon práce nadčas nad túto hranicu v rozsahu najviac 250 hodín.

Článok 16

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad základnú výmeru.⁹

Článok 17

Zamestnávateľ určuje, že ak pracovný pomer zamestnanca vznikne v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v odseku 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode § 141 Zákonníka práce sa poskytne v rozsahu jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor. Znamená to, že zamestnanec, ktorému vznikne pracovný pomer a bude trvať v kalendárnom roku viac ako 8 mesiacov má nárok na celý rozsah poskytovaného pracovného voľna, teda 7 dní. Zamestnanec, ktorého pracovný pomer bude trvať viac ako 4 mesiace, ale maximálne 8 mesiacov v roku má nárok na dve tretiny pracovného voľna, teda na 6 dní, a zamestnanec, ktorý nastúpi do práce a bude v pracovnom pomere maximálne 4 mesiace v roku, má nárok na 3 dni tohto pracovného voľna. Nárok na tieto prekážky v práci nevznikne zamestnancom v celom rozsahu pri vzniku pracovného pomeru, ale bude vznikať postupne splnením podmienok. Pri vzniku pracovného pomeru tak zamestnancovi vznikne nárok na jednu tretinu rozsahu týchto prekážok, po štyroch

⁸ § 152 ods. 2 Zákonníka práce

⁹ § 103 os. 1 a 2 Zákonníka práce

mesiacoch vznikne nárok na ďalšiu tretinu a po celkovo 8 mesiacoch v kalendárnom roku vznikne nárok zamestnanca v plnom rozsahu.

Článok 18

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah stanovený podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku¹⁰,
- b) jeho dvoch priemerných mesačných zárobkov, ak ku dňu skončenia pracovného pomeru dovŕšil 50 rokov veku a odpracoval u zamestnávateľa najmenej 10 rokov.

Článok 19

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné nad rozsah stanovený podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, na starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku¹¹,
- b) jeho dvoch priemerných mesačných zárobkov, ak ku dňu skončenia pracovného pomeru dovŕšil 50 rokov veku a odpracoval u zamestnávateľa najmenej 10 rokov.

Článok 20

Základná organizácia pri uplatnení práva kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy oznámi termín a rozsah kontroly zamestnávateľovi najmenej dva týždne pred jej uskutočnením.

Časť IV Platové podmienky

Článok 21

1. Odmeňovanie zamestnancov sa riadi zákonom o odmeňovaní, interným predpisom zamestnávateľa¹² a touto kolektívnou zmluvou, ktorá upravuje podmienky poskytovania niektorých zložiek platu.
2. Odmeňovanie zamestnanca, ktorým je hlavný kontrolór mesta sa riadi osobitným predpisom¹³.
3. Odmeňovanie zamestnancov, ktorých pracovnoprávny vzťah bol uzatvorený na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa riadi Zákonníkom práce a interným predpisom zamestnávateľa¹².
4. Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch. Výplatným termínom je 10-ty deň v mesiaci nasledujúcom za mesiacom, za ktorý sa mzda vypláca.

Článok 22

¹⁰ § 29 ods. 2 zákona o odmeňovaní

¹¹ § 29 ods. 2 zákona o odmeňovaní

¹² Poriadok č. 1/2019 Poriadok odmeňovania zamestnancov mesta Liptovský Hrádok

¹³ § 18c zákona SNR č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších zmien a doplnkov.

Do započítanej praxe pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započíta prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa podľa miery jej využitia na úspešné vykonávanie požadovaných pracovných činností v rozsahu jednej alebo dvoch tretín¹⁴ na základe odporúčania mzdovej komisie menovanej primátorom mesta.

Článok 23

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti, určí zamestnávateľ tarifný plat vo výške najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe¹⁵.

Článok 24

1. Zamestnávateľ môže priznať zamestnancovi osobný príplatok, ak sú splnené podmienky na jeho priznanie,¹⁶ po uplynutí dohodnutej skúšobnej doby.
2. Vo výnimočných prípadoch na základe odôvodneného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca možno priznať osobný príplatok aj počas plynutia skúšobnej doby, ak obsadzovaná pracovná pozícia je pre zamestnávateľa mimoriadne dôležitá.

Článok 25

1. Zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa nepretržite 5 rokov, patrí za pracovné zásluhy odmena pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu.¹⁷
2. Zamestnancovi, ktorý neodpracoval u zamestnávateľa nepretržite 5 rokov je možné za pracovné zásluhy priznať odmenu pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku do výšky 90 % jeho funkčného platu na základe odôvodneného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca schváleného primátorom. Odôvodnenie musí obsahovať opis pracovných zásluh zamestnanca, dôvod priznania odmeny a jej výšku.
3. Zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa nepretržite 5 rokov v prípade splnenia podmienky kvalitného vykonávania práce patrí pracovnom jubileu 20 a každých ďalších 5 odpracovaných rokov v sume 200 eur.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 26

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby poskytovaním stravovacích poukázok¹⁸.
2. Nárok na stravovanie podľa ods. 1 tohto článku nepatrí zamestnancovi vyslanému na pracovnú cestu a zamestnancovi, ktorý požiadal o poskytnutie finančného príspevku na

¹⁴ § 6 ods. 2 písm. b) zákona o odmeňovaní

¹⁵ § 7 ods. 4 zákona o odmeňovaní

¹⁶ § 10 zákona o odmeňovaní

¹⁷ § 20 ods. 1 písm. c) zákona o odmeňovaní

¹⁸ § 152 ods.2 Zákonníka práce

stravovanie¹⁹ a zamestnancovi, ktorý sa zúčastnil pracovného obeda hradeného zamestnávateľom

3. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín ďalšie teplé jedlo tak, že im poskytne za takúto zmenu 2 stravovacie poukážky.
4. Výška príspevku zamestnávateľa na jedlo je:
 - a) u zamestnancov pracujúcich v jednozmennej prevádzke je vo výške 55% z hodnoty poskytnutej stravnej poukážky.
 - b) u príslušníkov Mestskej polície a zamestnancov počas prevádzky ľadovej plochy ŠKC je výška príspevku zamestnávateľa na 2. stravovaciu poukážku poskytnutú za pracovnú zmenu v trvaní 12 hodín 55% z hodnoty poskytnutej stravnej poukážky.
 - c) u zamestnancov pracujúcich na skrátený úväzok je príspevok zamestnávateľa vo výške 55% z hodnoty poskytnutej stravnej poukážky.
5. Zamestnávateľ prispeje na doplnkové dôchodkové sporenie 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení tak, že príslušnému zamestnancovi mesačne prispeje 2 % jeho platu vrátane náhrad.

Článok 27

Zamestnávateľ na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o svojich zamestnancov tvorí sociálny fond²⁰. Sociálny fond sa bude tvoriť:

- a) povinným prídelením vo výške 1 % zo základu²¹
- b) ďalším prídelením vo výške 0,5 % zo základu²¹
- c) z ďalších zdrojov²².

Článok 28

1. Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok, ktorý schvaľujú obidve zmluvné strany.
2. Rozpočet sociálneho fondu spracuje zamestnávateľ a predloží ho na schválenie základnej organizácii najneskôr do 31. januára roku, ktorého sa rozpočet týka.

Článok 29

1. Realizácia sociálnej politiky sa uskutočňuje v súčinnosti so základnou organizáciou.
2. Zamestnávateľ na základe požiadania poskytne základnej organizácii prehľad o tvorbe a použití sociálneho fondu.

Článok 30

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond bezhotovostným prevodom finančných prostriedkov na osobitný účet v banke mesačne v deň poukázania výplaty na účty zamestnancov, za mesiac december v deň prevodu finančných prostriedkov na výplatu miezd za december na účet

¹⁹ § 152 ods.1 Zákonníka práce

²⁰ Zákon NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach príjmov v znení neskorších zmien a doplnkov (ďalej len zákon o sociálnom fonde)

²¹ § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde

²² § 4 ods. 2 zákona o sociálnom fonde

cudzích prostriedkov²³.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu:

- a) príspevok na stravovanie vo výške 0,60 eura na stravovaciu poukážku zamestnancom pracujúcim na znížený pracovný úväzok, ak majú nárok na poskytnutie stravy a 1,50 eura na poukážku ostatným zamestnancom. Výšku príspevku na stravovanie možno upraviť aj vnútorným predpisom vydaným zamestnávateľom po jeho prerokovaní so zástupcom zamestnancov.
- b) príspevok pri pracovnom jubileu 20 a každých ďalších 5 odpracovaných rokov v sume 85 eur zamestnancom, ktorí odpracovali u zamestnávateľa nepretržite najmenej 5 rokov
- c) príspevok pri životnom jubileu 50 rokov a 60 rokov veku v sume 140 eur zamestnancom, ktorí odpracovali u zamestnávateľa nepretržite najmenej 5 rokov
- d) príspevok pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, na starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % v sume 140 eur zamestnancom, ktorí odpracovali u zamestnávateľa nepretržite najmenej 5 rokov
- e) príspevok na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily
- f) príspevok na sociálnu výpomoc alebo bezúročnú pôžičku v odôvodnených prípadoch (živelná udalosť, úmrtie v rodine, dlhodobá PN a pod.) poskytnutý na základe písomnej žiadosti zamestnanca.

Článok 32

1. O poskytnutí príspevku zo sociálneho fondu rozhodujú zmluvné strany spoločne
2. Na príspevok zo sociálneho fondu s výnimkou príspevku na stravovanie nie je právny nárok.
3. O poskytnutí bezúročnej pôžičky sa musí uzatvoriť písomná dohoda pred jej poskytnutím, pričom dohodnutá mesačná splátka nesmie byť nižšia ako 10 eur.
4. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily sa poskytne podľa možností zdrojov sociálneho fondu formou poukážky nákupom týchto služieb alebo formou prenájmu zariadenia u subjektu poskytujúceho takéto služby.

Článok 33

Pri záťaži teplom alebo chladom sa zamestnávateľ riadi osobitnými predpismi.²⁴ Pri takejto záťaži môže zamestnávateľ vhodným spôsobom upraviť prípadne aj skrátiť pracovnú dobu.

VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 34

²³ § 26 ods. 3 zákona č. 523/2004 Z.z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších zmien a doplnkov

²⁴ Zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších zmien a doplnkov a Vyhláška MZ SR č. 99/2016 Z.z. o podrobnostiach pri ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom.

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára s platnosťou od 1.1.2023 do 31.12.2023.
2. Jej platnosť sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti nedôjde k uzatvoreniu novej kolektívnej zmluvy. Dňom podpisu novej kolektívnej zmluvy táto stratí platnosť.

Článok 35

1. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy.
2. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa prijatia návrhu.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 36

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom 1.1.2023 a je záväzná pre zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 37

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy oboznámenie sa s jej obsahom zamestnancami tak, že všetkým zamestnancom, ktorí majú zamestnávateľom zriadenú mailovú adresu oznámi, že táto zmluva bola uzatvorená a je zverejnená na webovej stránke mesta s uvedením čísla zmluvy. Na pracovisku odboru technických služieb, Podtúreň-Roveň 206 a na pracovisku zamestnanca, ktorý koordinuje prácu opatrovateľskej služby sa zabezpečí jedna kópia zmluvy a príslušný vedúci zamestnanec informuje zamestnancov týchto pracovísk o tejto skutočnosti. Toto platí obdobne pre základnú organizáciu v rámci jej pôsobnosti.

Článok 38

Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch originálnych vyhotoveniach, pre každú zo zmluvnú stranu po jednom.

Článok 39

Nadobudnutím účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca platnosť a účinnosť kolektívna zmluva zo dňa 31.12.2021.

V Liptovskom Hrádku dňa 20.12.2022

.....
Mgr. Branislav Tréger, PhD.
primátor mesta

.....
Marek Murín
predseda ZO OZ