



Kolektívna zmluva

na rok 2016

uzavretá medzi

Zamestnávateľom: VITALITA n. o. LEHNICE,
so sídlom 930 37 Lehnice č. 113
v mene ktorého koná Ing. Július Slovák, MBA riaditeľ n. o.
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Odborovou organizáciou VITALITA n. o. LEHNICE
so sídlom 930 37 Lehnice č. 113
zastúpenou p. Evou Miklósovou, predsedom Výboru Základnej
odborovej organizácie
(ďalej len „odborová organizácia“)

na druhej strane

Článok I. Všeobecné ustanovenia

Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) je uzavretá podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce) (ďalej len „ZP“), a v zmysle doplňujúcich ustanovení Z. z.

- Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ:
- a/ Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZ ZaSS“), z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových orgánov a ich funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.
 - b/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu od 1.1.2004 na základe registrácie do registra neziskových organizácií na Krajskom úrade v Trnave pod číslom VVS/NO-24/2004 zo dňa 30. decembra 2003.

- Kolektívna zmluva je záväzná pre:
- a/ zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov
 - b/ všetkých členov odborovej organizácie a zamestnancov zamestnaných v riadnom pracovnom pomere u zamestnávateľa.

Článok II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

- 1/ Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu všetkých zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.
- 2/ Zamestnávateľ podľa svojich možností poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
- 3/ Zmluvné strany sa podľa svojich možností a prevádzkových možností zariadenia budú na požiadanie jednej zo zmluvných strán stretávať s cieľom prerokovania záležitostí a riešenie problémov týkajúcich sa oboch strán.
- 4/ zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne prizývať povereného zástupcu odborovej organizácie na gremiálne porady.
- 5/ Na vykonávanie odborárskych funkcií zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu mzdy, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody a ak ide o činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, minimálne v prípadoch zasadnutí Výboru ZO, konferencií alebo členských schôdzí základnej odborovej organizácie, porád predsedov základných odborových organizácií organizovaných SOZ a ZaSS, zasadnutí výkonného výboru alebo Revíznej komisie SOZ a ZaSS, účasti na zjazde alebo konferencii SOZ ZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie. Uvoľnenie zo zamestnania z týchto dôvodov bude na základe písomného súhlasu riaditeľa. Za činnosti súvisiace s plnením úloh organizácie sú považované najmä kolektívne vyjednávanie, prípady spolurozhodovania, prerokovania, kontroly, dohľad nad ochranou práce podľa ustanovení § 229 ods. 4, § 231 ods. 1 ZP. Odborová organizácia prihliada na to, aby pri uplatňovaní svojho práva

- nezaťažovala nad mieru primeranú pomerom riadne fungovanie zamestnávateľa a zariadenia.
- 6/ O vykonávaní kontroly na účely zisťovania nároku zamestnanca podľa ustanovení § 229 ods., 4/ ZP je zamestnanec povinný vopred a preukázateľne informovať zamestnávateľa o predmete, dôvodoch, mieste a čase vykonania kontroly a prizvať povereného zástupcu zamestnávateľa.
- 7/ Zamestnávateľ umožní, aby odborová organizácia na pracoviskách zamestnávateľa mohla zverejňovať v písomnej forme pravdivé informácie, výzvy a iné údaje o svojej činnosti, ktoré pokladá za potrebné. Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú však povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Za dôvernú informáciu v zmysle uvedeného je považovaná každá taká informácia, ktorá nie je v relevantnom čase bežne verejne dostupná alebo nie je skutočnosť notoricky známa, resp. je zo strany zamestnávateľa vo vnútorných predpisoch zamestnávateľa označená ako dôverná. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.
- 8/ Zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov členov odborov a v termíne do 15. dňa v mesiaci ich poukáže na účet ZO SOZ.
- 9/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať informácie zo záverov zasadnutia správnej rady organizácie.

Článok III. Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborovej organizácie na základe právnych predpisov

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť si tieto povinnosti vyplývajúce z KZ:

- a/ Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:*
1. Výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP)
 2. Vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
 3. Prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
 4. Vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods. 2 ZP)
 5. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ZP)
 6. Zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ZP)
 7. Určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (90 ods. 4 ZP)
 8. Určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (91 ods. 2 ZP)
 9. Odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (93 ods. 3 ZP)
 10. Určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP)
 11. Rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP)
 12. Vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (142 ods. 4 ZP)
 13. Určenie povinného a ďalšieho prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
 14. Vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov.

15. Určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP)
16. Výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v kalendárnom roku (§ 97 ods. 7 ZP)

b/ Informovať odborovú organizáciu najmä:

1. O platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP)
2. Ak má dôjsť k prechodu práva povinností z pracovnoprávných vzťahov
 - 2a/ o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - 2b/ o dôvode prechodu
 - 2c/ pracovno-právnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - 2d/ plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ZP)
3. O dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP)
4. O možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)
5. Pri hromadnom prepúšťaní o (§ 73 ods. 1, 2 ZP)
 - 5a/ dôvodoch hromadného prepúšťania
 - 5b/ počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - 5c/ celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - 5d/ dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - 5e/ kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
6. O iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením (§ 74 ZP)
7. O výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4)

c/ Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

1. Opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
2. Opatrenia umožňujúce hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
3. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede (§ 74 ZP)
4. Nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
5. Organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
6. Zavádzanie zmien noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP)
7. Opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
8. Opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
9. Požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,3 Eur (§ 191 ods. 4 ZP)
10. Rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
11. Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
12. Stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti (§ 152 ods. ods. 8. Písm a ZP)

13. Umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle MPSV a R najmä:
- nad stavom BOZP u zamestnávateľa (§ 149 ods. 1 ZP)
 - v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP)

Článok IV.

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

1. Zamestnávateľ pri realizácii úloh bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikácie zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.
2. V prípade, ak na základe právneho úkonu alebo inej právnej skutočnosti dôjde k prechodu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, účastníci kolektívnej zmluvy budú postupovať v súlade s ustanoveniami § 27, 28 a nasl. ZP.
3. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa je výpovedná doba dva mesiace. U zamestnanca, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, je výpovedná doba tri mesiace.
4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratí vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné § 76 ZP najmenej v sume
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok V.

1. Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie, inak je neplatný. Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný na pracovisku zamestnanca u vedúceho zamestnanca.
2. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne resp. 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 36 a $\frac{3}{4}$ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 35 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne.
3. Základná výmera dovolenky (§ 103 ods. 1 a 2 ZP)
4. Pri nástupe a ukončení ústavnej pohotovostnej služby zamestnávateľ poskytne zamestnancom primeraný čas na hygienickú očistu.
5. Na žiadosť zamestnancov, zamestnávateľ na pracoviskách, kde to dovoľujú prevádzkové možnosti, po prerokovaní s odborovou organizáciou, zavedie pružný pracovný čas.

Článok VI. Platové podmienky

1. Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne v pracovnej zmluve so zamestnancom.
2. Zamestnávateľ pri individuálnom rokovaní so zamestnancom bude akceptovať minimálne mzdové nároky, ktoré zamestnancom garantuje § 120 ods. 4 ZP, v nadväznosti na aktuálnu výšku minimálnej mzdy.
3. Zamestnávateľ v zmysle § 120 ods. 3 ZP vypracuje katalóg pracovných činností, ktorý obsahne každú v zariadení vykonávanú pracovnú činnosť a ich priradenie do príslušného stupňa náročnosti, ktorý bude súčasťou kolektívnej zmluvy.
4. Za prácu vo sviatok a v dňoch pracovného pokoja zamestnancovi patrí dohodnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 100 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý prípadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
5. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu sa spravuje ustanovením § 123 ZP a je 20 % z priemernej výplaty.
6. Mzdové zvýhodnenie za prácu sobotu, nedeľu je 25 % z priemerného platu.
7. ODMENY – v zmluve
Na základe písomného návrhu vedúceho zamestnanca možno za ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov vyplatiť odmenu.
8. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa § 36 ods. ZP patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.
9. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada 30 %.

Článok VII. Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ v rámci ďalšieho vzdelávania a rekvalifikácie zamestnancov umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a seminároch organizovaných odbornými spoločnosťami. Bližšie podmienky sa dohodnú v pracovnom poriadku a priamo so zamestnancami.
2. Zamestnávateľ bude v prípade opodstatnenej potreby na svoje náklady rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko toho istého zamestnávateľa alebo na nový druh práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizáciách práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

Článok VIII. Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie v sume 55 % ceny jedla. Uvedené náklady zamestnávateľ hradí len pre zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá dlhšie ako 4 a viac hodín.

2. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie v súlade s § 152 ods. 2 ZP formou jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v jedálni zariadenia. Zamestnanec má nárok na 25 kusov stravných lístkov.
Aj bývalým zamestnancom, na základe ich vlastnej žiadosti, ktorí nadobudli nárok na starobný dôchodok. Iná možnosť náhrady stravy nie je prípustná.
3. Zamestnávateľ môže zabezpečiť zamestnancom stravovanie formou ďalšieho teplého jedla, ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín.

Článok IX.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon kontroly zo strany odborovej organizácie v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov v súlade s § 149 ZP a zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci s tým, že opatrenia na zabezpečenie a odstránenie zistených nedostatkov v dohodnutom termíne budú realizované v plnom rozsahu.
2. Odborová organizácia je v prípade zistenia skutočností ohrozujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci povinná bezodkladne o tom upovedomiť zamestnávateľa a navrhnúť spôsob odstránenia existujúceho nedostatku.
3. osobitnú pozornosť bude zamestnávateľ venovať najmä týmto úlohám:
 - 3a/ poskytne zamestnancom bezplatné osobné ochranné pracovné prostriedky na základe vypracovaného zoznamu pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov,
 - 3b/ zabezpečí každoročne vykonávanie previerok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na pracoviskách, ako i odstránenie zistených nedostatkov
 - 3c/ zabezpečí a uhradí každoročne zdravotné prehliadky zamestnancov na rizikových pracoviskách so zvýšeným dozorom a pracoviskách s nepretržitou prevádzkou
 - 3d/ zabezpečí školenie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Článok X.

Sociálny fond

1. Tvorba a použitie sociálneho fondu ustanovuje podľa Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľ vytvára sociálny fond ako úhrn:
 - povinného prídeltu minimálne 1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely
 - ostatných zložiek uvedených v ustanovení § 3 zákona č. 152/1994 Z. z.
3. Prostriedky fondu vedie zamestnávateľ na osobitnom účte v peňažnom ústave. Na tento účet prevádza zamestnávateľ prostriedky fondu do 15 dní po začatí mesiaca preddavkom, vo výške 1/2-tiny z predpokladanej ročnej tvorby. Príspevok z fondu zamestnávateľ nemôže poskytovať na účely odmeňovania za prácu a bude tvorený a používaný podľa tejto KZ.
4. O použití prostriedkov sociálneho fondu rozhoduje zamestnávateľ po dohode so ZV SOZ, avšak účastníci sa budú snažiť o použitie týchto prostriedkov v nasledovnom rozdelení v celoročnom súhrne:

- služby na regeneráciu pracovnej sily	15 %
- doprava do zamestnania a späť	22 %
- závodné stravovanie	3 %
- odmeny pri príležitosti životného jubilea 50. a 60. rokov	6 %

- (minimum 3 roky odpracované vo firme)
- vianočné príspevky 54 %
5. Zamestnávateľ polročne poskytne ZV prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu. Nevyčerpaný zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

Článok XI.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

1. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa zaväzujú poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatne poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.
2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie záväzkov tejto KZ vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať.
3. Individuálne spory:
 - 3a/ Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude v prvom rade riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho zamestnanca.
 - 3b/ Ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 pracovných dní, bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca zaoberať odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa tak, aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody.
 - 3c/ V prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni za zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov z KZ (napr. Inšpekcia práce) alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.
4. Kolektívne spory:
 - 4a/ Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia, a to paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 pracovných dní, ak sa nedohodne iná lehota.
 - 4b/ Ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Článok XII.

Prechodné a záverečné ustanovenie

1. Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti.
2. Zamestnávateľ aj odbory budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch plnenia KZ sa budú vzájomne informovať podľa potreby.
3. Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.
4. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

5. Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si požadovanú súčinnosť.
6. Pri zmene KZ sa postupuje ako pri uzavieraní KZ. Bližší postup je upravený v zákone č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov. Ďalšími právnymi predpismi sú najmä Ústava SR č. 460/1992 Zb. v znení neskorších zmien a doplnkov a medzinárodné dokumenty, ktoré SR ratifikovala a stali sa tým súčasťou vnútroštátneho práva SR.
7. Zmeny a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako „Dodatok ku KZ na rok uzatvorenej dňa“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
8. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ to, aby najmenej jeden exemplár tejto zmluvy bol zverejnený na pracovisku zamestnávateľa. Obdobne to platí pre odborovú organizáciu v rámci jej pôsobenia a jej organizačnej štruktúry.
9. Záväzky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ a odborová organizácia sú povinní odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.
10. Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
11. Táto KZ je platná od 01.01.2016 do 31.12.2016 a účinná dňom podpisu oboma zmluvnými stranami. Doba platnosti a účinnosti tejto KZ sa predlžuje vždy na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosť ktorákoľvek zo zmluvných strán nepredloží písomný návrh na uzatvorenie novej KZ. Táto KZ ostáva platná a účinná až do uzatvorenia novej KZ a nemôže ju jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán.
12. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia KZ.
13. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, zaväzujú sa ju dodržiavať a preto ju na znak toho podpisujú.