

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Evid.č.: UPR-2021/2174-15575		Vydanie:	
Platnosť od:	01.01.2022 do 31.12.2022		Dátum : 27.12.2021
Nahrádza dokument:	Označenie Súboru:	Vypracoval :	Meno: <input type="checkbox"/> Ing. Katarína Vargová
Počet strán celkom / počet príloh	10/1		podpis: v. r.
Pripomenkoval:	Dátum : 28.12.2021	Uzatvorená medzi: Správa ciest KSK a ZV IOZ pri Správe ciest KSK	Dátum : 30.12.2021
	Meno: Ing. Denisa Dióssyová JUDr. Eva Lúchava Podpis: v. r.		Meno: doc. Ing. Anton Trišč, PhD., MBA Alena Kočarová Eva Uharčeková Podpis: v. r.
Dátum	Názov zmeny		Platnosť od

	KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2022	identifikačný znak: KZ 2022
---	--	--

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov Správy ciest Košického samosprávneho kraja na rok 2022 uzatvárajú zmluvné strany

Správa ciest Košického samosprávneho kraja

konajúca: doc.Ing. Antonom Triščom, PhD., MBA, generálnym riaditeľom,
(ďalej v texte len „zamestnávateľ“)

a

Rada predsedov základných organizácií Integrovaného odborového zväzu pri Správe ciest Košického samosprávneho kraja zastúpená:

Alenou Kočarovou – predsedom a Evou Uharčekovou - podpredsedom Rady predsedov základných organizácií Integrovaného odborového zväzu pri Správe ciest Košického samosprávneho kraja
(ďalej v texte len „RP ZO IOZ“ alebo „odborová organizácia“)

túto Kolektívnu zmluvu Správy ciest Košického samosprávneho kraja na rok 2022 v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov v spojitosti s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2022 (ďalej v texte len „KZ vyššieho stupňa“).

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Zmluvné strany uzatvárajú túto Kolektívnu zmluvu Správy ciest Košického samosprávneho kraja na rok 2021 (ďalej v texte len „KZ“) s cieľom zabezpečiť sociálny zmier, koncepčný rozvoj Správy ciest Košického samosprávneho kraja (ďalej v texte len „SC KSK“) vo všetkých oblastiach jej činnosti, ochranu oprávnených záujmov a potrieb zamestnancov, zlepšenie podmienok pri vykonávaní práce vo verejnom záujme pre všetkých zamestnancov SC KSK bez ohľadu na to, či sú odborovo organizovaní. Zmluvné strany využívajú zásady kolektívneho rokovania a rešpektujú vzájomne práva a povinnosti.
2. Túto KZ možno zmeniť alebo doplniť len na základe kolektívneho vyjednávania. O návrhu na zmenu sa začne rokovať bez odkladu od podania písomného podnetu. Dohodnutá zmena KZ bude prijatá písomným dodatkom k tejto KZ.
3. Táto KZ neupravuje vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom založené na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
4. Zmluvné strany uchovávajú túto KZ do 31.12.2032.

Zmena: 0	Platí od: 1.1.2022 do: 31.12.2022	Strana 2 / 10
----------	-----------------------------------	---------------

Tento dokument je duševným majetkom SC KSK.
Rozmnožovanie, vrátane výpiskov ako aj poskytnutie druhej strane nie je povolené!

	KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2022	identifikačný znak: KZ 2022
---	--	--

Článok 2

Povinnosti zmluvných strán

1. Zmluvné strany sa zaväzujú navzájom rešpektovať svoje postavenie a právomoci vyplývajúce z platných právnych predpisov, platnej KZ vyššieho stupňa, z tejto KZ, a nevytvárať si navzájom prekážky pri realizácii dohodnutých záväzkov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie odborovej organizácie informovať o svojej hospodárskej, ekonomickej situácii a ďalej sa zaväzuje prizývať zástupcov odborovej organizácie na svoje zasadnutia, ktorých predmetom rokovania budú otázky týkajúce sa opatrení na ochranu zdravia a bezpečnosti práce, úpravy pracovného času, starostlivosti o zamestnancov, pracovných podmienok zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje oboznámiť zamestnancov so znením KZ. Kolektívna zmluva je uložená na oddelení ľudských zdrojov u zamestnávateľa, v agende príslušného výboru ZO IOZ a dostupná aj na intranete.

Článok 3

Prerokovanie

1. Na žiadosť jednej zo zmluvných strán sa pred zaujatím písomného stanoviska uskutoční spoločné rokovanie zástupcov zamestnávateľa a odborovej organizácie na podrobnejšie zdôvodnenie a objasnenie navrhovaného opatrenia.

Článok 4

Právo na informácie

1. Zamestnávateľ jedenkrát ročne informuje odborovú organizáciu:
 - o svojej hospodárskej a finančnej situácii,
 - o zásadných otázkach rozvoja svojej činnosti,
 - o výsledkoch kontrol, vykonaných príslušnými orgánmi v oblasti pracovno-právnej, sociálnej a BOZP.
2. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najneskôr dva mesiace vopred o plánovanom prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov.

Článok 5

Kontrolná činnosť

1. Kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ vykoná v zmysle ustanovenia § 239 Zákonníka práce odborová organizácia na základe písomného poverenia.

Zmena: 0	Platí od: 1.1.2022 do: 31.12.2022	Strana 3 / 10
----------	-----------------------------------	---------------

 <p>SPRÁVA CIEŤ KOŠICKÉHO SAMOSPRÁVNEHO KRAJA</p>	KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2022	identifikačný znak: KZ 2022
--	--	--

2. Odborová organizácia o plánovanej kontrole, o požadovaných podkladoch a informáciách, ako aj o potrebnej súčinnosti bude zamestnávateľ a informovať päť pracovných dní vopred vrátane mien osôb, ktoré ju vykonajú.
3. Odborová organizácia prerokuje výsledky kontroly so zamestnávateľom v lehote päť pracovných dní po skončení kontroly.

Článok 6

Podmienky činnosti odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ poskytne zástupcovi zamestnancov pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na jeho účasť na vzdelávaní v zmysle § 138 ods. 1 Zákonníka práce.
Požiadavky za odborovú organizáciu včas predkladá predseda odborovej organizácie na schválenie generálnemu riaditeľovi SC KSK.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi - členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, a to výlučne predsedovi príslušnej základnej organizácie IOZ, resp. v prípade jeho dlhodobej práceneschopnosti ním poverenému zástupcovi, pracovné voľno s náhradou mzdy, a to v rozsahu maximálne 4 hodiny mesačne. Zamestnávateľ po posúdení predloženej žiadosti môže zástupcov zamestnancov uvoľniť na rokovanie vyšších orgánov IOZ (prekážka v práci s náhradou mzdy).
3. Predseda príslušnej základnej organizácie IOZ je povinný minimálne 5 pracovných dní pred jeho plánovaným čerpaním písomne oznámiť zamestnávateľovi predpokladaný dátum a čas čerpania pracovného voľna poskytovaného v zmysle bodu 2 tohto článku.
4. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
5. Ak pri kontrole zamestnávateľ zistí, že pracovné voľno v zmysle bodu 2 tohto článku je využívané na iný účel ako ten, na ktorý bolo poskytnuté, zamestnávateľ bude postupovať v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce. Náhrada mzdy v takom prípade zamestnancovi nepatrí.
6. V prípade, ak zamestnanec nesplnením povinnosti podľa bodu 3 znemožní zamestnávateľovi výkon kontroly čerpania takto poskytnutého voľna, bude sa jeho neprítomnosť na pracovisku považovať za neospravedlnenú absenciu.

Článok 7

Skončenie pracovného pomeru

1. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami bude v dôsledku organizačných zmien rozviazaný pracovný pomer, zamestnávateľ nepristúpi k rozviazaniu pracovného pomeru, ak to nebude nevyhnutné:

Zmena: 0	Platí od: 1.1.2022 do: 31.12.2022	Strana 4 / 10
----------	-----------------------------------	---------------

 <p>SPRÁVA CIEST KOŠICKÉHO SAMOSPRÁVNEHO KRAJA</p>	KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2022	identifikačný znak: KZ 2022
---	--	--

- a) s oboma manželmi,
 - b) osamelými zamestnancami, ktorí sa starajú o nezaopatrené deti do 15 rokov veku.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

Článok 8 Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ navýši priznané odchodné o ďalší jednonásobok funkčného platu zamestnancovi, ktorý odpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru u zamestnávateľa 20 a viac rokov.
3. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
4. Zamestnávateľ navýši priznané odchodné o ďalší jednonásobok funkčného platu zamestnancovi, ktorý odpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru u zamestnávateľa 20 a viac rokov.

Článok 9 Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je najviac 37 a ½ hodiny týždenne. Úprava pracovného času je zakotvená v internej norme zamestnávateľa „Metodický pokyn pre vykonanie údržby ciest počas výkonu ZÚC a LÚC“.
2. Zamestnávateľ môže znova predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky z dôvodu vykonávania prác v zaradení pomocný cestný robotník alebo obdobnom pracovnom zaradení pri vytvorení pracovných miest pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v rámci projektov zastrešených úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny.
3. Na pracoviskách riaditeľstva sa uplatňuje pružný pracovný čas. Jeho úprava je uvedená v Metodickom postupe pri uplatňovaní pružného pracovného času na riaditeľstve u zamestnávateľa.

Zmena: 0	Platí od: 1.1.2022 do: 31.12.2022	Strana 5 / 10
----------	-----------------------------------	---------------

4. V prípade uplatnenia pružného pracovného času bude zamestnávateľ pri vyšetrení/ošetrovaní alebo sprevádzaní rodinného príslušníka na vyšetrenie/ošetrovanie zamestnancovi započítavať prekážky v práci v rozsahu zodpovedajúcom priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca (t.j. 7,5 hod. pri plnom úväzku), ak bude zdravotníckym zariadením potvrdené trvanie tejto prekážky v práci „celý deň“ (pokiaľ zamestnanec nepožiada o iný postup).
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon verejných funkcií v zmysle § 137 ods. 2 Zákonníka práce v rozsahu nevyhnutne zasahujúcom do ich pracovného času v súlade s možnosťami podľa § 136 ods. 1 Zákonníka práce pracovné voľno s náhradou mzdy (funkčným platom).

Článok 10 Dovolenka

1. 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 11 Nárast platov

1. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme platná od 1.1.2020 je uvedená v prílohe č. 3 Nariadenia vlády 388/2018 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, v znení účinnom od 1.1.2020.
2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3 %. Zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 12 Plat zamestnanca

1. V zmysle § 7 ods. 4 a 5 zákona č. 553/2003 Z.z. v platnom znení zamestnávateľ určuje tarifný plat zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v platovej tarife 14. platového stupňa platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.
2. Súčasťou funkčného platu zamestnanca, ktorý vykonáva práce zaradené príslušným orgánom verejného zdravotníctva do 3. kategórie rizikových prác, je platová kompenzácia za sťažený výkon práce vo výške 11,8 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

3. Za pracovné zásluhy poskytne zamestnávateľ v súlade s § 20 ods. 1, písm. c) Zákona č. 553/2003 Z. z. odmenu za jeho pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku:

a) ak zamestnanec odpracoval k prvému dňu v mesiaci, v ktorom dovŕšil životné jubileum menej ako 1 rok, patrí mu odmena vo výške 10 % jeho funkčného platu, platnému ku dňu, kedy životné jubileum dovŕšil,

b) ak zamestnanec odpracoval k prvému dňu v mesiaci, v ktorom dovŕšil životné jubileum 1 rok a viac, avšak menej ako 5 rokov, patrí mu odmena vo výške 25 % jeho funkčného platu, platného ku dňu, kedy životné jubileum dovŕšil,

c) ak zamestnanec odpracoval k prvému dňu v mesiaci, v ktorom dovŕšil životné jubileum 5 rokov a viac, avšak menej ako 10 rokov, patrí mu odmena vo výške 50 % jeho funkčného platu, platného ku dňu, kedy životné jubileum dovŕšil.

Výška odmeny sa zaokrúhľuje matematicky na celé EUR nahor.

d) Ak zamestnanec odpracoval k prvému dňu v mesiaci, v ktorom dovŕšil životné jubileum viac ako 10 rokov, patrí mu odmena vo výške 100 % jeho funkčného platu, platnému ku dňu, kedy životné jubileum dovŕšil.

Odmena v zmysle bodu 3a), 3b), 3c) a 3d) je splatná vo výplatnom termíne, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom zamestnanec dovŕšil životné jubileum.

Článok 13

Výplata miezd

1. Zamestnávateľ vypláca mzdy len spôsobom dohodnutým so zamestnancom, spravidla bezhotovostným prevodom.

2. Mzda je splatná mesačne pozadu. Výplatné termíny v roku 2022 sa stanovujú na:
14.01.2022, 15.02.2022, 15.03.2022, 14.04.2022, 16.05.2022, 15.06.2022, 15.07.2022,
15.08.2022, 14.09.2022, 14.10.2022, 15.11.2022, 15.12.2022.

Článok 14

Výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej práceneschopnosti, výška náhrady príjmu od 1. do 3. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca, od 4. do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 15

Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ bude prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) vo výške 2 % objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení, t.j. z príjmu zúčtovaného na výplatu (t.j. z vymeriavacieho základu na sociálne poistenie nelimitovaného) každého zamestnanca, ktorý uzatvoril zamestnaneckú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.

Článok 16

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ je v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. v platnom znení v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci (ďalej len „BOZP“) a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných pracovných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam. Každý zamestnanec sa môže na intranetovej stránke zamestnávateľa oboznámiť s internými normami v oblasti BOZP, ktorými sa riadi zamestnávateľ.

Článok 17

Sociálny fond

1. Sociálny fond v r. 2022 bude tvorený povinným prídedom vo výške 1 % a ďalším prídedom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac v zmysle § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. v platnom znení. Odvod sa bude realizovať jedenkrát mesačne v súlade s cit. zákonom.
2. Rozpočet sociálneho fondu a jeho použitie na rok 2022 tvorí prílohu 1 tejto Kolektívnej zmluvy.

Článok 18

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby (stravovacie poukážky).
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa ods. 1 tohto článku vo výške 2,75 € na jednu stravovaciu poukážku/resp. poskytne finančný príspevok na stravovanie v rovnakej sume v období od 01.01.2022 do 31.12.2022.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravovacie poukážky/resp. finančný príspevok na stravovanie aj počas čerpania dovolenky.
4. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi poskytnutie ďalšej stravovacej poukážky/resp. finančného príspevku na stravovanie, ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín.

5. Zamestnávateľ poskytne stravovanie za rovnakých podmienok ako v bode 4 tohto článku aj zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu nadčas alebo pracovnú pohotovosť na pracovisku mimo vopred schváleného rozpisu pracovných zmien.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravovaciú poukážku/resp. finančný príspevok na stravovanie aj na deň, keď zamestnanec bezpríspevkovo daruje krv a predloží zamestnávateľovi doklad o tejto skutočnosti.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednu stravovaciú poukážku/resp. finančný príspevok aj na deň, kedy mu umožnil pracovať z domu, tzv. „homeoffice“ za predpokladu dodržania predpisov s tým súvisiacich.

Článok 19

Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle ustanovenia § 160 a nasledujúcich Zákonníka práce, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, vyhovieť žiadostiam tehotných žien, žien alebo mužov trvale starajúcich sa o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času a dodržiavať ustanovenia Zákonníka práce upravujúce pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti.

Článok 20

Iné výhody, sociálna politika

1. Zamestnávateľ umožní za odplatu poskytnutie strojov, dopravných prostriedkov a zariadení zamestnávateľa pre súkromné potreby zamestnancov v zmysle platnej internej normy vydanéj po prerokovaní s RP ZO IOZ.
2. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 21

Sťažnosti a spory

1. Všetky spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami týkajúce sa tejto KZ sa budú riešiť kolektívnym vyjednávaním poverených zástupcov z každej strany, najneskôr do 30 dní od doručenia oznámenia - podnetu druhej strane, resp. od vzniku sporu. V prípade jeho neúspešnosti sa riešenie sporu riadi ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní, resp. platnými právnymi predpismi.
2. Individuálne sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo vykonania KZ ohľadne plnenia záväzkov, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, rieši zamestnávateľ a odborová organizácia.

3. Ak nedôjde k vyriešeniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 30 dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, má tento právo vymáhať svoj nárok súdnou cestou.
4. Postupom uvedeným v ods. 2 – 3 tohto článku nie je dotknuté právo zamestnanca kedykoľvek vymáhať nároky súdnou cestou.

Článok 22

Záverečné ustanovenia

1. Plnením záväzkov tejto KZ uznávajú zmluvné strany svoju spoluzodpovednosť a nevyhnutnosť sociálneho dialógu v záujme zachovania sociálneho zmiernu.
2. Kontrolu plnenia nárokov zamestnancov stanovených touto KZ vykonávajú zástupcovia zmluvných strán jedenkrát ročne.
3. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. O tomto návrhu je druhá strana povinná rokovať. Rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ sa uskutočňuje v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. v platnom znení, tak ako o KZ.
4. Zmeny a doplnky kolektívnej zmluvy sú prípustné po dohode zmluvných strán písomnou formou a nadobúdajú platnosť podpisom zmluvných strán.
5. Dodatky a prílohy prijaté zmluvnými stranami k tejto KZ majú tú istú záväznosť a dôsledky ako táto KZ.
6. Pri príprave KZ na ďalšie obdobie si zúčastnené strany navzájom poskytnú všetky prístupné sociálno-ekonomické informácie.
7. KZ je záväzná aj pre nástupcov zmluvných strán. Zmluvné strany sa zaväzujú informovať svojich právnych nástupcov o jej obsahu.
8. Táto KZ je vyhotovená v dvoch vyhotoveniach. Každá zmluvná strana dostane po jednom vyhotovení.

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2022, s účinnosťou od 1.1.2022 do 31.12.2022.

V Košiciach, dňa 30.12.2021.