

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme**

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Názov organizácie, **Obec Veľké Úľany, Hlavná 578, 925 22 Veľké Úľany, IČO : 0306282**
(ďalej len „zamestnávateľ“)

Zastúpená: **Ing. Františkom Góghom, DBA, starostom obce**

na jednej strane

a

Základná organizácia odborového zväzu verejnej správy - SLOVES

zastúpená predsedom závodného výboru : **Andreou Tornyaiovou**
na druhej strane

uzatvárajú túto

K o l e k t í v n u z m l u v u

Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu. Platnosť KZ končí **dňom 31. decembra 2023**, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná osobitne.

KZ rešpektuje ustanovenia KZVS na rok 2023.

**Časť I
Všeobecné ustanovenia**

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky zamestnancov,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

**Časť II
Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor (podnikový 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 prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu.

Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže vo výške 1% z čistej mzdy členov odborej organizácie na účet základnej organizácie najneskôr do 3. pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Vzhľadom na nízky počet zamestnancov ZO nemá uvoľneného funkcionára.

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní so závodným výborom.

*Základná organizácia odborového zväzu verejnej správy – SLOVES
pri Obecnom úrade vo Veľkých Úľanoch*

Článok 13

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 14

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne.

Článok 15

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

1. Obecný úrad – Aparát a manažment podľa úradných hodín :

Pondelok : stránkový deň	7:00 – 11:30	12:00 – 16:00
Utorok : nestránkový deň	7:00 – 11:30	12:00 – 14:30
Streda : stránkový deň	7:00 – 11:30	12:00 – 17:00
Štvrtok : nestránkový deň	7:00 – 11:30	12:00 – 14:30
Piatok : stránkový deň	7:00 – 12:30	

2. Opatrovateľská služba :

Denne od 7:00 hodiny do 15:00 hodiny

3. Pracovisko **Chránená dielňa a hliadka obecnej hliadky** – pružný pracovný čas
4. Zamestnancom, ktorí majú pracovný pomer na kratší pracovný čas – sa rozsah týždenného pracovného času 37,5 hodiny týždenne úmerne kráti, podľa percenta úväzku.

Článok 16

Pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne na týchto pracoviskách : Chránená dielňa a obecná hliadka.

Článok 17

Ak to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov príslušného pracoviska o to prejaví záujem, zamestnávateľ bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.

Pružný pracovný čas sa uplatní formou pružného pracovného mesiaca. V súčasnosti je pružný pracovný čas zavedený na pracovisku Chránená dielňa a obecná hliadka.

Článok 18

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytuje v zmysle §-u 91 Zákonníka práce v trvaní 30 minút. Nárok na takúto prestávku má každý zamestnanec, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín.

Článok 19

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie trvá od 11:30 do 12:00.

Článok 20

Práca nadčas bude nariadovaná v zmysle § 97 Zákonníka práce len vo výnimočných prípadoch a to len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem. Prácu nadčas možno nariadiť najviac v rozsahu 150 hodín v kalendárnom roku.

1. Za nariadenú prácu nadčas vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi príplatok v súlade s § 19 zákona č. 553/2003 Z. z. Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Príplatky za prácu nadčas, za prácu v sobotu, v nedeľu a vo sviatok a príplatok za prácu v noci nepatrí zamestnancom, ktorí majú ustanovený pružný pracovný čas, resp. v daný pracovný mesiac neodpracujú ustanovený fond pracovného času. (napr. pracovisko Chránená dielňa, Obecná hliadka)

Článok 21

Základná výmera výmera dovolenky je najmenej štyri týždne.

Dovolenka vo výmere piatich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕší najmenej 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.

Článok 22

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ podľa § 111 zákonníka práce podľa Plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov, tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.

Podľa § 113 ods. 2 Zákonníka práce, ak zamestnanec nemôže vyčerpať celú dovolenku v kalendárnom roku, v ktorom mu na ňu vznikol nárok, nevyčerpanú časť dovolenky môže čerpať v nasledujúcom kalendárnom roku. V takomto prípade je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

*Základná organizácia odborového zväzu verejnej správy – SLOVES
pri Obecnom úrade vo Veľkých Úľanoch*

Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. 6. nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec dovolenku vyčerpal do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť sám zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi, a to najneskôr 30 dní pred nástupom na dovolenku. Uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

Ak zamestnanec dovolenku v kalendárnom roku, v ktorom mu vznikol nárok nevyčerpal, môže ju čerpať v nasledujúcom kalendárnom roku. Ak zamestnanec dovolenku nevyčerpal ani v tomto roku, nevyčerpaná dovolenka už nemôže byť v ďalšom kalendárnom roku čerpaná.

Výnimkou sú len prípady ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka z dôvodu:

- čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky (§ 113 ods. 3 Zákonníka práce),
- práceneschopnosti, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení práceneschopnosti (§ 113 ods. 4 Zákonníka práce),
- dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení výkonu tejto funkcie (§ 113 ods. 5 Zákonníka práce).

Článok 23

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v zmysle § 141 ZP – dôležité osobné prekážky v práci.

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

1. Starostlivosť o maloleté dieťa alebo invalidné dieťa do 10 rokov - maximálne 1 deň v mesiaci
2. Starostlivosť o chorého rodiča alebo rodinného príslušníka v prípade choroby, pooperačnom stave, ak aj nežijú v spoločnej domácnosti a zamestnanec uvedenú skutočnosť preukáže lekársnym osvedčením o potrebe osobnej opatery – max. 3 pracovné dni za rok.

Článok 24

Pracovný pomer na dobu určitú a jeho predĺžovanie :

*Základná organizácia odborového zväzu verejnej správy – SLOVES
pri Obecnom úrade vo Veľkých Úľanoch*

1. Pracovný pomer na dobu určitú v zmysle §-u 48 Zákonníka práce sa uzatvára najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú možno predĺžiť, alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
2. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov, alebo nad dva roky je možné dohodnúť len v nasledujúcich prípadoch:
 - Opatrovateľská služba obce – vzhľadom k skutočnosti, že opatrovatelky opatrujú starých, imobilných a ťažko zdravotne postihnutých obyvateľov obce u ktorých nie je možné odhadnúť dokedy si ich zdravotný stav bude vyžadovať starostlivosť zo strany opatrovateliek – **pracovný pomer na dobu určitú sa u tejto skupiny zamestnancov môže opakovane predlžovať neobmedzene**
 - **Zamestnanci prijatí na sezónne práce** – pracovný pomer na dobu určitú sa môže opakovane predlžovať neobmedzene
 - **Zamestnanci Chránenej dielne** – kamerového systému - pracovný pomer na dobu určitú sa môže opakovane predlžovať neobmedzene

Článok 25

Zamestnávateľ prerokuje so závodným výborom všetky pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa dotýkajú troch, alebo viacerých zamestnancov pred ich realizáciou. Zároveň prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie.

Článok 26

Zamestnávateľ prerokuje všetky prípady rozviazania pracovného pomeru v zmysle §-u 59 ods. b) a c) ZP so závodným výborom.

Článok 27

Zamestnávateľ bude polročne informovať príslušný odborový orgán o uveľnených pracovných miestach a o prijatí nových zamestnancov.

Článok 28

1. Odstupné v zmysle § 76 ods. 1, 2 a 3 Zákonníka práce a § 13 zákona č. 552/2003 Z. z. zákona o výkone práce vo verejnom záujme sa zvyšuje o sumu jedného funkčného platu ustanoveného v §-e 76 ZP a jeho odsekoch a § - 13b zákona č. 552/2003 Z. z.
2. 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 v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu** zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu** zamestnanca.
Zamestnávateľ zamestnancovi poskytne teda odchodné vo výške **2 funkčných platov**.

*Základná organizácia odborového zväzu verejnej správy – SLOVES
pri Obecnom úrade vo Veľkých Úľanoch*

3. Zamestnancovi, ktorý vykonával prácu vo verejnom záujme pred odchodom do starobného dôchodku najmenej desať rokov sa výška odchodného zvyšuje o ďalšie dva priemerné mesačné platy – odchodné mu bude vyplatené vo výške štvornásobku funkčného platu.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje rozhodnúť o vyplatení odmeny zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v sume **jedného funkčného platu**.

Článok 29

Príspevok na rekreáciu zamestnancov a rekreačné poukazy :

1. Zamestnávateľ zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, napriek tomu sa rozhodol, že príspevok na rekreáciu zamestnancov bude poskytovať za podmienok ako to upravuje § 152a Zákonníka práce.
2. Príspevok sa zamestnancovi poskytuje na základe písomnej žiadosti zamestnanca, ktorá tvorí prílohu č. 3 Kolektívnej zmluvy.

Článok 30

Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred informovať odborový orgán v rámci organizácie o všetkých pripravovaných zmenách v oblasti platových podmienok . Závodný výbor si uplatňuje právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi pred jej uskutočnením.

Časť IV Platové podmienky

Článok 31

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme . Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Do doby rozhodujúcej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava aj doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti tejto doby pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Doklad o jednotlivých zložkách platu – mzdový lístok, výplatnú pásku je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. V prípade, ak sa zamestnanec pre uvedený doklad nedostaví osobne do mzdovej učtárne, mzdová účtovníčka uvedený doklad uschová po dobu dvoch rokov.

Článok 32

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do jedného z 11. Platových tried stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na základe splnenia kvalifikačných predpokladov, osobitných kvalifikačných požiadaviek a na základe stupňa dosiahnutého vzdelania a podľa Katalógu pracovných činností.

Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo 14 platových stupňov v zmysle §6 zákona č. 553/2003 Z. z.

Zamestnancovi určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Ide o tieto pracovné činnosti:

Vodič autobusu

Opatrovateľky

Poriadková služba

Operátor kamerového informačného systému

Článok 33

Tarifný plat zamestnaca sa priznáva v zmysle §-u 7 zákona č. 553/2003 Z. z.

Článok 34

Osobný príplatok zamestnancov navrhuje prednostka obce a schvaľuje starosta obce. Výšku osobného príplatku prednostky obce navrhuje aj schvaľuje starosta obe.

Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:

Pracovné činnosti vykonávané nad rámec pracovnej náplne

Splnenie mimoriadnej úlohy

Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh, pričom ak sa preukázateľne zmení úroveň kvality plnenia pracovných úloh zamestnanca, výška osobného príplatku sa môže upraviť.

Návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku zamestnávateľ vopred prerokuje so závodným výborom.

Článok 35

Príplatok za riadenie sa priznáva v zmysle rozpätia percentuálneho podielu podľa stupňa zaradenia a pôsobnosti zamestnávateľa a prílohy č. 6 k zákonu č. 553/2003 Z. z. a prináleží prednostke obecného úradu.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške ich funkčného platu, ak v organizácii odpracoval najmenej 5 rokov.

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. za kvalitné plnenie pracovných povinností podľa rozpočtu a finančnej situácie zamestnávateľa.

Časť VI Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 38

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. V prípade zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

Článok 39

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov v zmysle Smernice o poskytovaní stravovania. Zamestnávateľ poskytuje stravné lístky aj v čase čerpania dovolenky, návštevy lekára a v čase trvania dočasnej pracovnej neschopnosti, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti na pracovisku. Pri trvaní dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca najviac po dobu troch mesiacov od vzniku pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Zamestnávateľ okrem príspevku na stravovanie v zmysle § 152 ods. 3 ZP poskytuje príspevok na stravovanie aj zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie a tvorbu SF a v zmysle Smernice o stravovaní.

Článok 40

Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca pre neho a jeho rodinných príslušníkov pri významných životných jubileách, svadby, promócie, jubileá, kar poskytne zľavu na nájom „svadobky“ vo výške 50 %.

Článok 41

Zamestnávateľ v spolupráci so ZV OZ zabezpečuje rekreačnú starostlivosť svojich zamestnancov a ich rodinných príslušníkov na základe ponuky Slovenského odborového zväzu verejnej správy .

Článok 42

Zamestnávateľ poskytne dary zo SF zamestnancom, ktorý v obci odpracovali minimálne päť rokov nasledovne :

- Pri prvom odchode do starobného, predčasného starobného alebo invalidného dôchodku vecný alebo finančný dar v hodnote 100,00 €
- Pri životnom jubileu 50 a 60 rokov života finančný dar v hodnote 100,00 €

Článok 43

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancom na prekľnutie mimoriadnej finančnej situácie do ktorej sa zamestnanec dostal pre nemoc trvajúcu viac ako dva mesiace poskytne finančnú výpomoc na žiadosť zamestnanca vo výške 100,00 € zo sociálneho fondu.

Každý takýto prípad prehodnotí ZV OZ so zamestnávateľom osobitne.

Článok 44

Tvorba sociálneho fondu :

- Povinný prídela vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 14 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len zo „základu“)
- Ďalším prídela vo výške 0,50 % zo základu.

Článok 45

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí formou poskytnutia príspevku :

- príspevok na stravovanie
- na sociálnu výpomoc

*Základná organizácia odborového zväzu verejnej správy – SLOVES
pri Obecnom úrade vo Veľkých Úľanoch*

- na regeneráciu pracovnej sily
- na telovýchovné, športové a kultúrne podujatia
- na nákup vstupeniek na kultúrne a športové podujatia
- na zájazdy, rekreácie
- na dary pri životných jubileách
- na výpomoc pri dlhodobej práceneschopnosti

Podmienky pre poskytnutie príspevku a výška príspevku zo sociálneho fondu sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie SF.

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom SF

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a použití sociálneho fondu polročne.

VII. Záverečné ustanovenia

Článok 46

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2023. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 47

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.

Článok 48

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 49

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 50

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 51

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 52

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú zmluvné strany podpismi svojich zástupcov :

Táto kolektívna zmluva bola podpísaná dňa : 27.02.2023

Zamestnávateľ : Ing. František Gógh, DBA, starosta obce _____

Odborová organizácia : Andrea Tornyaiová, predsedníčka ZV OZ _____

Prílohy :

Smernica pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Rozpočet sociálneho fondu

Žiadosť o poskytnutie príspevku na rekreáciu