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

Obec Komárany, zastúpená starostkou obce Mgr. Janou Kráľovou
(ďalej len „zamestnávateľ")

na jednej strane

a

Základná organizácia odborového zväzu verejnej správy obecných úradov združených pri OcÚ Soľ, zastúpená predsedníčkou závodného výboru Mgr. Annou Hurnou

na druhej strane

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 mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

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, bez ohľadu na členstvo zamestnancov v odborovej organizácii, pokiaľ nie sú zamestnanci členmi inej odborovej organizácie.

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 za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych 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
1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.
2. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 7,5 hodín mesačne.

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 odborovej organizácie na účet základnej organizácie v ČSOB, tvar IBAN SK93 7500 0000 0040 1496 5821 najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.
Udržiavací členský príspevok pre dôchodcov a ženy na materskej dovolenke je 0,50 € mesačne.

Článok 9
Dlhodobo uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. V prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

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.

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.

Článok 15

Pracovný čas je rozvrhnutý v pracovnom poriadku individuálne na jednotlivých obecných úradoch.

Článok 16

Ak to prevádzkové dôvody dovolia 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 týždňa.

Článok 17

Zamestnávateľ započíta do pracovného času čas potrebný na očistu po skončení práce v dĺžke 10 minút zamestnancom vykonávajúcim pracovné činnosti, ktoré sú vykonávané v špinavom prostredí alebo pri práci s nebezpečnými látkami.

Článok 18

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút, pričom sa do pracovného času nezapočítava, v časovom intervale stanovenom v pracovnom poriadku jednotlivých obecných úradov.

Článok 19

Práca nadčas bude nariaďovaná len v súlade s § 97 Zákonníka práce a zamestnancovi vykonávajúcemu prácu nadčas bude vyplácaný plat v súlade s § 19 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 20

Zamestnancom, u ktorých to povaha práce a technické prostriedky s použitím informačných technológií dovoľujú, zamestnávateľ umožňuje príležitostne prácu z domu formou tzv. Home office. Zamestnanec je počas Home office povinný dodržiavať pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zamestnávateľ nesie zodpovednosť za kontrolu dodržiavania týchto pravidiel.

Článok 21

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

Článok 22

Zamestnávateľ môže v súlade s § 140 ods. 2 Zákonníka práce poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa.

Článok 23

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy v súlade s § 141 Zákonníka práce.

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch: doprovod prváka v prvý deň plnenia školskej dochádzky do školského zariadenia, 1 deň za kalendárny rok na vybavenie osobných, rodinných či iných dôležitých vecí, ktoré nemožno riešiť mimo pracovného času.

Článok 24

Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške najmenej 70 % jeho priemerného zárobku.

Článok 25

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, ktorí používajú s jeho súhlasom na výkon práce vlastné náradie, vlastné zariadenie alebo vlastné predmety náhradu vo výške určenej na základe kalkulácie skutočných výdavkov, túto náhradu je možné paušalizovať.

Článok 26

Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške 40 % stravného určeného podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

Článok 27

1. Pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby, ktorá je najmenej jeden mesiac. Jej konkrétna dĺžka závisí od dĺžky pracovného pomeru a od toho, či výpoveď dáva zamestnanec alebo zamestnávateľ.
2. Dĺžka výpovednej doby podľa § 62 Zákonníka práce:
   a) Ak je daná výpoveď zo strany zamestnávateľa z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej
      - 2 mesiace v trvaní pracovného pomeru najmenej 1 až 5 rokov
      - 3 mesiace v trvaní pracovného pomeru viac ako 5 rokov.
   b) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku a), je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
   c) Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace.

   Výpovedná doba začína plynúť vždy prvý deň mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede druhej strane.

Výpoveď zo strany zamestnanca musí byť písomná a doručená zamestnávateľovi, inak je neplatná.

3. Okrem výpovede je možné pracovný pomer ukončiť aj dohodou oboch strán, pričom v tomto prípade nie je nutné dodržať výpovednú dobu.
4. Zamestnávateľ nemôže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 64 Zákonníka práce.
5. Zamestnávateľ nemôže rozviazať pracovný pomer so zamestnancom v prípade výpovede z dôvodu organizačných zmien v období 1 rok pred vznikom nároku na starobný dôchodok.
6. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovu organizáciou, inak je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.

Článok 28

V súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky z dôvodu:

- vykonávania opatrovateľskej služby,
- vykonávania koordinátora aktivačnej činnosti v zmysle § 52 zákona 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- vykonávania terénnej sociálnej práce,
- vykonávania asistenta učiteľa,
- vykonávania pedagogického asistenta učiteľa,
- vykonávanie sezónnych prác,
- vykonávanie komunitnej práce v komunitných centrách
- vykonávanie miestnych občianskych poriadkových služieb
- a ďalších národných projektov a projektov v rámci aktívnych projektov trhu práce.

Článok 29

Odstupné ustanovené v § 76 Zákonníka práce sa zvyšuje:

- podľa ods. 1 b), ods. 2 c) o sumu vo výške jedného priemerného mesačného zárobku,
- podľa ods. 1 c) a d), ods. 2 d) a e) o sumu vo výške dvoch priemerných mesačných zárobkov.

Odstupné zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru.

Článok 30

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške 2- násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné vo výške 2- násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný

starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Odchodné zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v najbližšom možnom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru, resp. po predložení rozhodnutia o priznaní dôchodku.

Článok 31

Zamestnávateľ bude polročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 32

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 10 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV
Platové podmienky

Článok 33

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.

Článok 34

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

Článok 35

Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca, môže určiť 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: upratovacie a údržbárske práce, vodiči, zamestnanci školských jedální, sezónni pomocní pracovníci.

Článok 36

1. Zamestnávateľ môže priznať zamestnacovi osobný príplatok v súlade s § 10 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

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

Článok 37

Príplatok za zmennosť je stanovený v rozpätí 1,3 % až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona č. 553/2003 Z. z.

Článok 38

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške ich funkčného platu.

Článok 39

Zamestnávateľ je povinný na základe výzvy závodného výboru prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť V
Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 40

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov má povinnosť poskytnúť 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 41

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu prvé 3 dni práceneschopnosti a vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu ďalších 11 dní práceneschopnosti podľa § 37, v nadväznosti na § 34 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 42

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou podľa skutočných podmienok zamestnávateľa – vo vlastnej jedálni, v jedálni inej organizácie, dovozom jedál, v reštauračnom zariadení, stravnými lístkami alebo finančným príspevkom na stravovanie.
Podľa § 152 Zákonníka práce ods. 9, písm. c/ rozširuje sa okruh osôb ktorým sa poskytuje stravovanie o starostov obci.

Článok 43

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, ďalšie teplé hlavné jedlo.

Článok 44

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 45

Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas dovolenky.
Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj počas práceneschopnosti zamestnanca s dovolenou vychádzkou podľa rozhodnutia každej obce.

Článok 46

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancom, ktorých zdravotný stav je negatívne ovplyvňovaný výkonom práce, bude poskytnutý príspevok najmä na ambulantné liečenie z prostriedkov sociálneho fondu. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na základe odborného očného vyšetrenia príspevok na dioptrické okuliare. Podmienky poskytnutia a výška príspevku zo sociálneho fondu sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

Článok 47

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 48

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do finančnej tiesne sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 49

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí: nákup rekreačných poukazov, organizovanie zájazdov, nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie.
Podmienky pre poskytnutie príspevku a výška príspevku zo sociálneho fondu sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

Článok 50

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom dary pri príležitosti pracovného a životného jubilea, pri narodení dieťaťa zamestnanca a pri prvom odchode do dôchodku.

Článok 51

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie, kapitálové sporenie a iné formy sporenia v rámci III. dôchodkového piliera ako sú - investičné životné poistenie a sporenie na dôchodok vo výške 3 % platu, bez dohôd a iných príjmov, ktoré nie sú platom.
2. Ak zamestnávateľ ma uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnaneckú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
3. Príspevok zamestnávateľa bude poukázaný do správcovskej spoločnosti určenej zamestnancom, s ktorou má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu.
4. Zamestnanec si prispeje minimálne sumou 3,00 €.

Článok 52

Sociálny fond sa tvorí:

- povinným prídelom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu"),
- ďalším prídelom vo výške 0,50 % zo základu,
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.

Článok 53

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

Článok 54

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu na požiadanie.

VI.
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 55

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák.č.309/2007 Z. z. (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

a) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
b) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
c) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
d) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a o zmene a doplnení niektorých zákonov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),
e) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP).

VII.
Záverečné ustanovenia

Článok 56

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2026. 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 57

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 58

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

Článok 59

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

Článok 60

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 61

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 62

Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

V Soli dňa 16.03.2026

V 17. 3. 2026 dňa KOMÁRANY

---

predseda ZV odborov

starosta obce