

306

SLOVES – 14 - 0062 – 0811

**Slovenský odborový zväz verejnej správy Závodný výbor
Obecné úrady so sídlom vo Vojke
076 43 VOJKA**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa
zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých
zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

pre rok 2022

V súlade s ustanovením §1 ods.1 písm. a) až i) zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v súlade s §2 ods.3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

A. Obce, zastúpené :

(1) **Obcou Bol'**, zastúpení JUDr. Atila Bohácsom starostom obce,

na strane jednej

a

B. SLOVES – 14 - 0062 – 0811, Slovenský odborový zväz verejnej správy - Závodný výbor, Obecné úrady so sídlom vo Vojke 076 43 VOJKA (ďalej len Závodný výbor) zastúpený jej predsedníčkou Mgr. Annamáriou Dóčovou, a podpredsedníčkou Angelou Čarnakovičovou.

na strane druhej

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2022

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľ

- (1) Kolektívna zmluva pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a o doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na roky 2022 (ďalej len kolektívna zmluva) je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o kolektívnom vyjednávaní).
- (2) Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v §1 ods.1 zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o odmeňovaní), ktorými sú obce.
- (3) Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.
- (4) Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa §2 ods.3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikovej kolektívnej zmluvy medzi zamestnávateľom a príslušnou odborovou organizáciou.

Článok 2

Rozsah a platnosť

- (1) Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých stálych zamestnancov zamestnávateľa. Pre starostov obcí a primátorov miest v súlade so zákonom č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov platia len vybrané časti, kde je to výslovne uvedené. Verejná funkcia sa

nevykonáva v pracovnom pomere, preto nevzťahuje sa na starostu obce resp. primátora miest ani zákon číslo 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v zmysle ustanovenia § 5 ods.2 písm. a) a b), keďže tieto sa vzťahujú len na zamestnávateľov a zamestnancov, ani záväzky vyplývajúce z kolektívnej zmluvy.

(2) Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

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

Článok 3

Zákaz diskriminácie

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 1

Právo Závodného výboru

Zamestnávateľ uznáva Závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 2

Závodný výbor

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť Závodnému výboru bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 3

Práca v Závodnom výbore

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v Závodnom výbore a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného platu.

Článok 4

Úhrada členských príspevkov

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu.
- (2) Výška členského príspevku je 1% z mesačnej čistej mzdy. Členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet Závodného výboru **IBAN: SK160900 0000 0001 0582 8170** najneskôr do 15 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 5

Zastupovanie odborov

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu Závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.
- (2) 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 1

Práva zamestnávateľa

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

Článok 2

Pracovný a organizačný poriadok

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so Závodným výborom pracovný a organizačný poriadok.

Článok 3

Zmeny v pracovnom a organizačnom poriadku

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

Článok 4

Pracovný čas

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

- a) pre zamestnancov v jednozmenných prevádzkach 37,5 hodín týždenne,
- b) zamestnávateľ môže určiť rozvrh pracovnej doby aj podľa miestnych podmienok a záujmov.

Článok 5

Pružný pracovný čas

Zamestnávateľ môže dohodnúť pružný pracovný čas so zamestnancom v prípade, že sa jedná o matku starajúcu sa o dieťa do 6 rokov, pre zdravotný stav zamestnanca alebo jeho rodinného príslušníka. Zamestnanec uplatňujúci pružný pracovný čas je povinný podať písomnú žiadosť.

Článok 6

Prestávky na odpočinok a jedenie

- (1) Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 60 minút.
- (2) Prestávka na odpočinok a jedenie trvá od 12⁰⁰ do 13⁰⁰. Zamestnávateľ môže po dohode s Závodným výborom doby prestávky na odpočinok a jedenie znížiť až na zákonom stanovenú dolnú hranicu tj. 30 minút.

Článok 7

Porušenie pracovnej disciplíny

- (1) Za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje:
 - a) právoplatné odsúdenie pracovníka za trestný čin,
 - b) nesplnenie pokynov a príkazov nadriadeného,
 - c) nesplnenie úloh vyplývajúcich z uznesení obecných zastupiteľstiev,
 - d) neospravedlnenie neprítomnosti v práci v trvaní jedného pracovného dňa,
 - e) používanie služobného motorového vozidla bez súhlasu nadriadeného vo forme písomného príkazu na jazdu.
- (2) Za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje:
 - a) oneskorený bezdôvodný príchod a predčasný odchod zo zamestnania v priebehu šiestich mesiacoch minimálne v dvoch prípadoch,
 - b) opustenie pracoviska počas pracovného času bez súhlasu nadriadeného,
 - c) nesplnenie uloženej úlohy, alebo pokynov príkazu v stanovenej lehote.
- (3) Za porušenie pracovnej disciplíny hrubým spôsobom sa považuje
 - a) požívanie alkoholických nápojov počas pracovnej doby,
 - b) neospravedlnená neprítomnosť v práci v trvaní dvoch, alebo viacerých pracovných dní

Článok 8

Odstupné

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.
- (2) Zamestnancovi patrí odstupné a to vo výške:
 - a) jedného funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako dva roky,
 - b) dvoch funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) troch funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a nemej ako desať rokov,
 - d) štyroch funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) piatich funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov.

Článok 9

Odchodné pri prvom odchode do dôchodku

- (1) Do pracovnoprávnej úpravy skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa sa zavádza nový výpovedný dôvod, a to možnosť skončenia pracovného pomeru z dôvodu dovŕšenia 65 rokov veku a veku určeného na nárok na starobný dôchodok. Obe tieto podmienky musia byť splnené súčasne (§63 ods.1 písmeno f).
- (2) Zamestnanec, s ktorým bude skončený pracovný pomer z dôvodu uvedených v § 63 ods.1 písm. f bude mať nárok na odstupné (§76 ods.1a2).
- (3) Zamestnancovi patrí 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 v sume **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume trojnásobku 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.
- (5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 10

Predloženie správy

Zamestnávateľ bude polročne predkladať Závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať ho s prípadnými skončeniami pracovného pomeru.

Článok 11

Právo kontroly

Závodný výbor má právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 14 dní pred jej ukončením.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 1

Odmeňovanie

- (1) Zamestnávateľ dohodne so zamestnancom príslušný tarifný plat ako by bol určený podľa zákona č. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- (2) Zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade s katalógom pracovných činností vo verejnej službe.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30.11.2021 najmenej 6 mesiacov odmenu podľa §20 ods.1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100,- Eur, nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za november 2021.

- (4) Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti najviac v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti prte úspešný výkon pracovnej činnosti, ak sa nezapočíta celá.
- (5) Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné činnosti, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 4, určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.
- (6) Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa §20 ods.1 písm. a), b) a c) zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vyčlení z objemu mzdových prostriedkov čiastku podľa finančných možností a schváleného rozpočtu.
- (7) Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods.3 písmeno c) Zákonníka práce jeden (1) deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
- (8) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. decembru 2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 350 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31. decembra 2021 plynie výpovedná doba okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce. Odmena bude vyplatená podľa rozhodnutia zamestnávateľa najskôr vo výplatnom termíne za mesiac december 2021, najneskôr však do 30. júna 2022. Ak pracovný pomer zamestnanca skončí pred 30. júnom 2022, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu podľa prvej vety najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. Do doby trvania pracovného pomeru podľa prvej vety sa započítava aj doba trvania bezprostredne predchádzajúceho pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa alebo štátnozamestnaneckého pomeru v tom istom služobnom úrade. Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.
- (9) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že 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 2

Odmena pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku

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

Časť V.
Sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 1
Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu vypracuje každý zamestnávateľ osobitne.

Článok 2
Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou napr. vo vlastnej jedálni, v jedálni inej organizácie, dovozom jedál, v reštauračnom zariadení, stravnými lístkami.
- (2) Zmluvné stany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného Zamestnávateľom podľa ustanovenia § 152 ods.3 Zákonníka práce, Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu – zo sociálneho fondu Zamestnávateľa.
- (3) Príspevok Zamestnávateľa činí 55 % z ceny jedla alebo stravného lístka. Zamestnávateľ podľa § 152 ods.5 písm. b) Zákonníka práce môže rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie.
- (4) Nakoľko toto ustanovenie Zákonníka práce nevymedzuje ani inak neobmedzuje okruh týchto ďalších osôb, rozhodnutie o okruhu ďalších fyzických osôb je v kompetencii Zamestnávateľa.
- (5) Podmienka minimálnej dĺžky denného výkonu práce pre vznik nároku na stravu sa vzťahuje aj na fyzické osoby, na ktoré bolo rozšírené poskytovanie stravy.
- (6) Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 2 a 3 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to dovolenky, náhradného voľna, študijného voľna, práceneschopnosti s povolenou vychádzkou, ošetrovania člena rodiny.

Článok 3
Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Náhrada dennej výšky náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca nad rámec zákona stanovuje na 50% za prvé 3 dní, a 80% na ostatné dni.

Článok 4
Sociálna politika

- (1) Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom z fondu príspevok na:
 - a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
 - b) dopravu do zamestnania a späť,
 - c) účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
 - d) rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily
 - e) zdravotnú starostlivosť,

- f) sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
- g) doplnkové dôchodkové sporenie okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitného predpisu,
- h) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov, podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 5

Doplnkové dôchodkové poistenie

- (1) Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení a so Závodným výborom dohodne konkrétne podmienky doplnkového poistenia, a to najmä:
 - a) výber poisťovne,
 - b) okruh zamestnancov,
 - c) výšku príspevku a spôsob platenia zamestnávateľa a zamestnanca, (výška príspevku je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov),
 - d) výšku príspevku zo sociálneho fondu.
- (2) Na účely zákona č. 650/2004 Z.z. zamestnancom sa rozumie zamestnanec podľa zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, v zmysle § 4 ods.1 písm. f) tohoto zákona sú zamestnancami aj starosta obce a primátori miest, preto v systéme doplnkového dôchodkového sporenia sa môžu zúčastniť starostovia obce a primátori miest.

Článok 6

Sociálny fond

- (1) Sociálny fond sa bude tvoriť:
 - a) povinným prídelom vo výške 1 % zo základu ustanoveného § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde,
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,50% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Článok 7

Používanie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
- (2) Zamestnávateľ poskytne Závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu raz za polrok.
- (3) Na rok 2022 stanovuje príspevok zamestnávateľa zo sociálneho fondu na regeneráciu pracovných síl a rekreačné pobyty, sociálna starostlivosť o člena za každého člena ZO SLOVES vo výške 71,23 Euro (hrubá mzda) , ktorý po súhlase člena zamestnávateľ preukáže na účet ZO SLOVES IBAN: SK 16 0900 0000 0001 0582 8170 Slovenská sporiteľňa a.s. pobočka Kráľovský Chlmec.
- (4) Zamestnávateľ, ktorému zákon neukladá túto povinnosť, poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu v zmysle § 152 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce vo výške 275,- Eur ročne na základe predloženého dokladu o preukázateľných výdavkoch, podľa finančných možností zamestnávateľa v danom roku.

Článok 8

Dovolenka na zotavenie

- (1) Základná výmera dovolenky v kalendárnom roku je päť týždňov.
- (2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, je šesť týždňov.
- (3) U zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka nedovŕši 33 rokov a trvalo sa stará o dieťa je dovolenka 6 týždňov.
- (4) Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov, v kalendárnom roku odbornej je deväť týždňov.

Článok 9

Finančné dary Závodného výboru

- (1) Závodný výbor pri príležitosti odchodu do starobného alebo úplného invalidného dôchodku poskytne finančnú odmenu vo výške 90,- Euro a podľa možnosti vecný dar vo výške 20,- Euro.
- (2) Závodný výbor pri dovŕšení 50 rokov veku zamestnanca - člena - poskytne vecnú odmenu vo výške 40,- Euro.
- (3) Závodný výbor na oslavy Dňa žien poskytne pre každého člena 5,20 Euro na pohostenie a občerstvenie a pre ženy poskytuje dar vo výške 4,00 Euro.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 1

Platnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2022.
- (2) 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.
- (3) Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 2

Návrhy na doplnenie a zmeny v kolektívnej zmluve

- (1) Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Na návrh je druhú stranu povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 3

Platnosť prijatých zmien

- (1) Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 4 **Doba kontroly**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v ročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a zástupcov odborovej organizácie.

Článok 5 **Účinnosť kolektívnej zmluvy**

- (1) 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.
- (2) Táto kolektívna zmluva bola schválená dňa 11.03. 2022 na spoločnej schôdzi zástupcov obcí a Závodného výboru.

Článok 6 **Kolektívna zmluva**

Zamestnávateľia zabezpečia 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 pôsobností.

V Dobrej 11.03.2022



Obec Bol

JUDr. Atila Bohács, starosta obce



Mgr. Annamária Dóčová
predsedníčka ZO SLOVESu