

V súlade so zákonom NR SR č. 552/2003 Z.Z o výkone práce vo verejnom záujme a s ustanovením § 31 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len "zákon o odmeňovaní"), § 231 Zákonníka práce č. 311/2001 a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov vychádzajúc z Kolektívnej zmluvy 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 2015

Mesto Komárno, zastúpené Ing. Lászlóm Stubendekom - primátorom mesta, štatutárnym zástupcom zamestnávateľa (ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia Odborového zväzu pri Mestskom úrade Komárno, zastúpená Ernestom Ujjom - predsedom základnej organizácie, (ďalej len „základná organizácia“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

na rok 2015

ďalej len „kolektívna zmluva“)

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je deklarovať zákonné a upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania pre zamestnancov, udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Táto kolektívna zmluva upravuje:

- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) pracovnoprávne vzťahy,
- c) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci
- d) mzdové a platové podmienky,
- e) sociálnu oblasť
- f) rozpočet sociálneho fondu- jeho tvorbu i čerpanie / v prílohe č. 1 /

Článok 3

(1) Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov a odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako svojho zmluvného partnera. Odborovým partnerom zamestnávateľa je výbor odborovej organizácie, v mene odborovej organizácie pri rokovaní vystupuje predseda odborovej organizácie alebo poverený člen výboru odborovej organizácie.

(2) Zamestnávateľ umožní vo svojich priestoroch pôsobenie odborovej organizácie a jej orgánov a uznáva odborovú organizáciu ako oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednaní. Zamestnávateľ nebude diskriminovať zamestnancov, ktorí sú zvolení do funkcie v odborovej organizácii, za ich námety a kritické pripomienky a bude plne rešpektovať ich právnu ochranu podľa príslušných ustanovení osobitného predpisu.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v základnej organizácii a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné resp. služobné voľno s náhradou mzdy vo výške ich priemerného zárobku v nevyhnutne potrebnom rozsahu. / v zmysle § 240 ods.2 v nadväznosti na § 136 ods-1 zák.č.311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

(4) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy. 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 v súlade s platnou legislatívou.

Článok 4

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne vzťahy a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami bez ohľadu na ich príslušnosť k odborovej organizácii, práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú s ním v pracovnoprávnom vzťahu. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje čiastočne aj na primátora mesta a zástupcu primátora, ak je tento plne uvoľnený na výkon funkcie, a to v tých ustanoveniach, ktoré nie sú v rozpore s osobitnými právnymi predpismi upravujúcimi postavenie volených funkcionárov samosprávy.

Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

(3) Zmluvné strany budú spolupracovať a navzájom sa informovať o svojich stanoviskách pri tvorbe právnych predpisov a opatrení, ktoré majú vplyv na pracovné, sociálne a ekonomické podmienky zamestnancov. Zamestnávateľ bude predkladať návrhy právnych predpisov a opatrení na zaujatie stanoviska odborovej organizácii.

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

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje preukázateľne zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia.

(2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností určených ustanovením § 47 ods. 2 Zákonníka práce.

ČASŤ II.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 6

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržanie pracovnej disciplíny. Odborová organizácia sa zaväzuje v tejto činnosti zamestnávateľa podporovať a akceptovať. Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok.

Článok 7

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom v prípade ak bude mať za následok znižovanie počtu zamestnancov. Vopred prerokuje všetky prípady rozviazania pracovného pomeru podľa (§ 12 zák. č. 552/2003 Z.z o výkone práce vo verejnom záujme).

Článok 8

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný. (§ 12 zák. č. 552/2003 Z.z o výkone práce vo verejnom záujme).

Článok 9 **Pracovný pomer na dobu určitú**

- (1) Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť a predlžovať podľa príslušných ustanovení platného zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce) .
- (2) Ďalšie predlžovanie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú podľa Zákonníka práce je možné podľa § 48 ods. 4 a 6 .
- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ môže predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú podľa platného zákonníka práce so zamestnancami, ktorí vykonávajú verejnoprospešnú prácu

Článok 10 **Pracovný čas**

Pracovný čas zamestnancov Mestského úradu

- (1) Týždenný pracovný čas zamestnancov Mestského úradu je 37,5 hodín. Prestávka na odpočinok a jedenie je denne 30 minút a nezapočítava sa do pracovného času. Prestávka na odpočinok a jedenie v čase od 11.30 hod. do 13.00 hod. prináleží zamestnancom, ktorí odpracujú minimálne 4 hodiny denne.
- (2) Pracovný čas na MsÚ je od 7.30 hod. do 15.30 hod. Na odboroch, kde sú stránkové dni je v stredu pracovný čas od 7.30 hod. do 16.30 hod. a v piatok od 7.30 hod. do 14.30 hod.
- (3) Na žiadosť zamestnanca v odôvodnených prípadoch môže zamestnávateľ súhlasiť s iným rozvrhnutím pracovného času v súlade so zákonom , pokiaľ to prevádzka úradu dovoľuje.

Pracovný čas zamestnancov Mestskej polície

- (1) Týždenný pracovný čas zamestnancov mestskej polície je rozvrhnutý nerovnomerne.
- (2) Pracovný čas zamestnancov Mestskej polície je 35 hodín a rozvrhnutý nasledovne
 - a) týždenný pracovný čas zamestnancov vykonávajúcich službu v nepretržitom pracovnom režime / vrátane pracovných dní, dní pracovného pokoja i sviatkov / na dve zmeny
 1. denná zmena: 07.00 – 19.00 hod.
 2. nočná zmena: 19.00 – 07.00 hod.
 - b) prestávky na odpočinok a jedenie v čase od 11.30 hod. do 13.00 hod. prináleží zamestnancom, ktorí odpracujú minimálne 4 hodiny denne
 - c) týždenný pracovný čas ostatných zamestnancov Mestskej polície je zhodný s pracovným časom zamestnancov Mestského úradu

Článok 11 **Práca nadčas**

- (1) Prácu nadčas možno nariadiť pre zamestnanca max. vo výške 150 hodín v kalendárnom roku, môže nariadiť ďalšiu, ak zamestnanec súhlasí, spolu max. 400 hod. za podmienok určených v ZP.
- (2) Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonal pri naliehavých prácach a

pri mimoriadnych udalostiach, kde môže dôjsť k ohrozeniu života ,zdravia alebo škode veľkého rozsahu.

Článok 12

Pracovné voľno bez náhrady mzdy

(1) Pracovné voľno bez náhrady mzdy aj z iných dôvodov, ako sú uvedené v Zákonníku práce môže zamestnávateľ poskytnúť na žiadosť zamestnanca ak tomu nebránia prevádzkové dôvody.

(2) Žiadosť o poskytnutie pracovného voľna bez náhrady mzdy (tzv. neplatené pracovné voľno) musí byť riadne zdôvodnená a musia k nej byť doložené príslušné doklady (napr. vážne zdravotné problémy člena rodiny, pohreb v zahraničí a pod.). Neplatené pracovné voľno sa poskytuje najdlhšie na obdobie dvoch mesiacov v kalendárnom roku. Zamestnávateľ takéto pracovné voľno môže poskytnúť len v prípade, ak sa zamestnanec zaviazal počas neho uhrádzať poisťné do príslušných fondov a poisťovní sám.

Článok 13

Skončenie pracovného pomeru

Výpovedné lehoty budú zabezpečované v súlade s platnou legislatívou – par. 62 ods 3 Zákonníka práce a v súlade s vyššou kolektívnou zmluvou.

Článok 14

Odstupné

(1) Odstupné sa bude vyplácať v súlade so zákonom podľa §76 ods. 1, 2 zákona SNR č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v spojení s §13b zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

(2) Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 15

Odchodné

Odchodné nad rámec zákona v zmysle §76 ods.1 a ods.2 zákona SNR č. 311/2001 Z.z. zákonníka práce v spojení s §13b zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v sume jedného priemerného mesačného zárobku, okrem prípadov podľa par. 68 ods 1 a,b Zákonníka práce.

Článok 16

Dovolenka na zotavenie

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zmluvné strany sa dohodli, že v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2015 sa dovolenka na zotavenie predlžuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú § 103 zákona SNR č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

(2) Zamestnanec si čerpá dovolenku v súlade s plánom čerpania dovolení tak, aby si ju vyčerpal spravidla úplne do konca kalendárneho roku, najneskôr však do 31. augusta nasledujúceho roku, pričom sa prihliada na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

(3) Zamestnávateľ má možnosť určiť čerpanie dovolenky pracovníkom maximálne do polovice jeho nároku na dovolenku v príslušnom roku.

Časť III.

Článok 17

Mzdové a platové podmienky

- (1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a iných peňažných náležitostiach zamestnanca.
- (2) 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 v súlade s § 31 tohto zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vopred prerokuje s odborovou organizáciou všetky pripravované mzdové úpravy a zmeny hromadného charakteru.
- (4)* Plat zamestnanca nesmie byť nižší ako minimálna mzda. Zamestnancovi je stanovený plat za podmienok a v rozsahu ustanovenom zákonom č. 553/2003 Z.z o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme v znení zmien a doplnkov, nariadením vlády č. 341/2004 v znení zmien a doplnkov, ostatných platných právnych predpisov.
- (5) Zamestnávateľ nemá právo akýmkoľvek spôsobom obmedzovať zamestnanca vo voľnom nakladaní s vyplatenou mzdou a je povinný poukázať mzdu alebo jej časť určenú zamestnancom na ním určený účet .
- (6) Zamestnávateľ mzdu vypláca prioritne bezhotovostným prevodom na bankový účet oznámený zamestnancom do 10. dňa príslušného mesiaca. Vyplácanie mzdy inou formou / v hotovosti cez pokladňu / sa bude zabezpečovať len v mimoriadnych prípadoch, na základe písomnej žiadosti zdôvodnenej zamestnancom.
- (7) Zamestnávateľ sa zväzuje zosúladiť priebežne všetky interné predpisy a odmeňovanie zamestnancov so Zákonníkom práce, zákonom o obecnom zriadení, zákonom o výkone práce vo verejnom záujme, zákonom o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a s platným nariadením vlády SR, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme, s aktuálnym nariadením vlády SR, ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf pri výkone práce vo verejnom záujme, a s ostatnými všeobecné platnými právnymi predpismi a tieto prerokovať s odborovým orgánom.

Článok 18 Odmena

(1) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu v zmysle § 20 ods. 1 písm. c) zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov

(2) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1. písm. a) a b) vrátane jej výšky písomne navrhne a odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Článok 18a **Príplatok za zmennosť**

Zamestnancom pracujúcich v nepretržitom pracovnom režime, alebo ktorým je pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne patrí príplatok vo výške 5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

Článok 18b **Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla**

Zamestnancom mestskej polície za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh patrí príplatok mesačne vo výške 10,- €.

Časť IV

Článok 19 **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

(1) Starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci ako aj zlepšovanie pracovných podmienok je neoddeliteľnou a rovnocennou súčasťou plánovania a plnenia úloh.

(2) Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.

(3) Zamestnávateľ je v rozsahu svojej právomoci povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému riadenia práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany meniacim sa podmienkam. Zamestnávateľ poskytne zo svojho rozpočtu zamestnancom mesta osobné ochranné pracovné prostriedky (OOPP) v zmysle organizačnej smernice IP Smernice o poskytovaní osobných ochranných pracovných prostriedkov pre zamestnancov, ktorá je účinná od 27.9.2007.

(4) Osobné ochranné pomôcky členom IVP –individuálny vzdelávací program -stanovuje osobitný predpis.

(5) Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách a o opatreniach na ochranu zdravia pred ich účinkami. Sú povinní dbať na svoju bezpečnosť a bezpečnosť zdravia tých, ktorých sa ich činnosť týka.

(6) Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa. Plánovanú kontrolnú činnosť odborový orgán vopred prejedná a oznámi zamestnávateľovi.

(7) Na ochranu zdravia pri práci sa vzťahujú ustanovenia § 146 až §150 ZP, interné predpisy a ostatné všeobecné záväzné platné právne predpisy.

Časť V

Článok 20

Zásady pre používanie sociálneho fondu

(1) Na zlepšenie kultúry práce a pracovného prostredia zamestnávateľ v súčinnosti so zamestnancami vytvára primerané pracovné podmienky a stará sa o vzhľad, úpravu a vybavenie pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu.

(2) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov poskytnutím stravných poukážok. Strava prináleží zamestnancovi počas dňa, keď vykonáva prácu a počas čerpania riadnej dovolenky.

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

(3) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov v hodnote 3,30 €, z ktorého hradí:

- zamestnávateľ..... 2,30 €
- zo sociálneho fondu..... 0,20 €
- zamestnanec..... 0,80 €

(4) Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov Mestskej polície Komárno, ktorých pracovná zmena trvá viac, ako 11 hodín, formou stravných lístkov ďalšie teplé hlavné jedlo.

(5) Zamestnávateľ poskytne stravné lístky podľa podmienok stanovených v tejto kolektívnej zmluve zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to počas dovolenky, ošetrovania člena rodiny, návšteva lekára. Pri práceneschopnosti v trvaní najviac 3 mesiacov.

(6) Počas pracovného voľna pripadajúce na dni štátneho sviatku a na dni pracovného pokoja nepatrí zamestnancovi na stravovanie stravný lístok. Výnimku tvoria iba službukonajúci zamestnanci Mestskej polície Komárno.

(7) Povinnosť zabezpečiť stravovanie nemá zamestnávateľ voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, ak si uplatnili stravné.

Článok 21

Sociálny príspevok a sociálna výpomoc

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc zo sociálneho fondu na základe odôvodnenej žiadosti zamestnanca. O pridelení a výške prideleného príspevku rozhoduje spoločne výbor základnej organizácie na čele s predsedom a zodpovedný príp. poverený zamestnanec zamestnávateľa.

Článok 22

Rekreácia, kultúrne a športové podujatia

(1) Zamestnávateľ zabezpečí rekreačné zariadenie na Počúvadle v prevádzky schopnom stave.

(2) Zamestnávateľ poverí zodpovedného zamestnanca správcovstvom rekreačného zariadenia.

(3) Využívanie rekreačného zariadenia zabezpečí odborová organizácia v spolupráci so správcom rekreačného zariadenia. Zoznam záujemcov a pobyt správcu zverejní a pravidelne aktualizuje.

(4) Rekreačné zariadenie je možné využívať celoročne. Rekreačné zariadenie slúži na regeneráciu a oddych najmä zamestnancom a ich rodinným príslušníkom. Uprednostňujú sa zájemcovia, ktorí v predchádzajúcom roku rekreačné zariadenie nevyužili

Článok 23

Doplňkové dôchodkové poistenie

(1) Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom príspevok na investičné životné poistenie a investičné sporenie vo výške 2 % z objemu hrubého príjmu zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške 2 % z objemu hrubého príjmu zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ bude poskytovať svojim zamestnancom príspevky na investičné životné poistenie a investičné sporenie a na príspevky na doplnkové dôchodkové poistenie počas trvania pracovného pomeru.

ČASŤ VI

Záverečné ustanovenia

Článok 24

(1) Podpísaním tejto kolektívnej zmluvy stráca platnosť kolektívna zmluva z roku 2008 spolu s jej doplnkami č. 1 a 2.

(2) Kolektívna zmluva sa uzatvára do 31.12.2015. 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 25

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po vzájomnej dohode zmluvných strán, na základe návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku kolektívnej zmluve zmeniť ustanovenia kolektívnej zmluvy ak to ustanovujú všeobecne záväzné právne predpisy, ako aj ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto kolektívnej zmluve zmeniť aj iné ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy bez obmedzenia.

Článok 26

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami a zverejnení v súlade s platnými predpismi.

Článok 27

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

(2) Zamestnávateľ má právo a zároveň povinnosť odsúhlasovať všetky výdavky zo sociálneho fondu spoločne s odborovou organizáciou. Za dodržanie pravidiel o hospodárení so sociálnym fondom v súlade so zákonom je zodpovedný zamestnanec zamestnávateľa.

Článok 28

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 29

(1) Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2015, nadobúda účinnosť 1.8.2015 a končí 31.12.2015.

(2) 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.

(3) Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

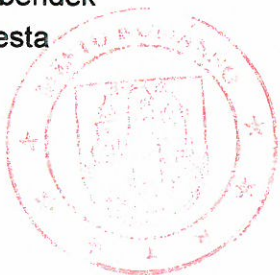
(4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si pred jej podpisom prečítali, s jej obsahom súhlasia bez výhrad a na znak súhlasu ju vlastnoručne podpisujú.

Príloha : Zásady pre tvorbu a využitie prostriedkov zo sociálneho fondu

Komárno dňa 30.07.2015



Ing. László Stubendek
primátor mesta



Ernest Ujj
predseda základnej organizácie

