

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

na rok 2011

V súlade 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 a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

MESTO ZLATÉ MORAVCE, zastúpené primátorom mesta *Ing. Petrom Lednárom, CSc.*
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia SLOVES pri Mestskom úrade v Zlatých Moravciach, zastúpená
predsedníčkou závodného výboru *Evou Opálenou*

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

v súlade s ustanoveniami § 2 ods. 3 písm. a) a § 3 písm. a) a b) zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (úplné znenie zák. č. 357/2001 Z. z. ako vyplýva zo zmien a doplnení vykonaných zák. č. 519/1991 Zb., zák. č. 54/1996 Z. z., zák. č. 209/2001 Z. z. a zák. č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov)

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 podrobnejšie upravujú:

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

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa okrem zamestnancov organizovaných v inej odborovej organizácii (pracovníci školstva).

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 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 na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

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 predpisy organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru odborovej organizácie.

ČASŤ III PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom odborovej organizácie.

Článok 12

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

Článok 13

Pracovný čas je **37,5 hodín** týždenne.

Článok 14

Pracovný čas je rozvrhnutý ako pružný takto:

- a) - pre zamestnancov v jednozmenných prevádzkach (Mestský úrad, DOS)
 - od 7.00 – 8.00 hod. (príchod) – platí celý týždeň
 - od 14.30 hod. - 17.30 hod. (odchod) – platí celý týždeň okrem stredy
 - od 16.00 hod – 17.30 hod (odchod) – platí v stredu
 - pre upratovačky MsÚ pracovný čas je od 14.30 – 15.00 hod. (príchod) a odchod po odpracovaní 5 hodinovej pracovnej doby v čase od 19.30 - 20.00 hod;

- pre zamestnancov v jednozmenných prevádzkach (SOcÚ)
od 7.30 – 8.00 hod. (príchod) – platí celý týždeň
od 15.30 hod. – 16.00 hod. (odchod) – platí celý týždeň okrem stredy a piatka
od 16.00 hod – 17.00 hod (odchod) – platí v stredu
od 15.00 hod – do 16.00 hod (odchod) – platí v piatok

b) pre zamestnancov vo viaczmenných prevádzkach:

- pre zamestnancov mestskej polície nerovnomerne v dvojzmennej prevádzke
prvá zmena: od 7.00 hod. do 15.00 hod. alebo od 7.00 hod. do 19.00 hod.
druhá zmena: od 19.00 hod. do 3.00 hod. nasledujúceho dňa alebo
od 19.00 hod. do 7.00 hod. nasledujúceho dňa
- pre zamestnancov opatrovateľskej služby ZOS nerovnomerne v trojzmennej prevádzke v závislosti od potrieb prevádzky:
prvá zmena: od 6.00 hod. do 14.00 hod.
druhá zmena: od 14.00 hod. do 22.00 hod.
tretia zmena: od 22.00 hod. do 06.00 hod.

Článok 15

1. Ak to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov príslušného pracoviska o to prejaví záujem, zamestnávateľ bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.
2. V súčasnosti je pružný pracovný čas zavedený na pracovisku **Mestský úrad, DOS a SOcÚ.**

Článok 16

Pracovný pomer na dobu určitú

Pracovný pomer na dobu určitú v zmysle § 48 ods. 4 písm. b) a d), a ods. 6 písm. e) Zákonníka práce možno dohodnúť do 3 rokov alebo nad 3 roky z dôvodu :

- Ak ide o zamestnanca, ktorý vykonáva opatrovateľskú službu podľa osobitného predpisu
- Ak ide o zamestnanca, ktorý má pracovný pomer uzatvorený na základe projektov, spoluprácou s Európskym sociálnym fondom, Úradom práce a rodiny a iné inštitúcie, ktoré spolupracujú s organizáciou (koordinátori, komunitní pracovníci, a pod.).

Článok 17

Zamestnávateľ započíta do pracovného času čas potrebný na očistu po skončení práce v dĺžke **15 minút** zamestnancom vykonávajúcim tieto pracovné činnosti: údržbár, člen mestskej polície, opatrovateľka, zdravotná sestra.

Článok 18

Prestávka na odpočinok a jedenie zamestnancov pracujúcich na MsÚ a SocÚ je určená v limite 30 min. denne v čase spravidla medzi 11.30 hod a 12.00 hod., najneskôr však do 13,00 h. Na čas medzi 12,00 h a 13,00 h sú vedúci zamestnanci povinní zabezpečiť zastúpenie na oddelení. V prípade, že zamestnanec prekročí čas určený na túto prestávku, najviac však o 30 minút, je povinný čas, o ktorý dĺžku prestávky prekročil, nadpracovať v rámci voliteľného pracovného času v príslušnom týždni.

Článok 19

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a bude nariaďovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:

- V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hod. týždenne v období najviac 12 kalendárnych mesiacov.

Z: ukladá ust. § 97 Zákonníka práce a umožňuje § 31 ods. 3 zákona o odmeňovaní

Článok 20

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o **1 týždeň** nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 7 Zákonníka práce.

Článok 21

Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa po dobu 5-tich rokov v pracovnom pomere. V prípade neúspešného ukončenia štúdia je zamestnanec povinný vrátiť finančné prostriedky, a v prípade ukončenia pracovného pomeru a nezotrvania po dobu 5 rokov je povinný vrátiť alikvotnú čiastku. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

Článok 22

V prípade uzavretia dohody podľa článku 21, pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v rozsahu:

- a) Potrebnom na účasť na vyučovaní,
- b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky,
- d) štyridsať dní na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky,

- e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

Článok 23

Ak si zamestnanec na vlastné náklady zvyšuje kvalifikáciu štúdiom jazykov na jazykovej škole, príp. na inej vzdelávacej organizácii, zamestnávateľ mu umožní po vzájomnej dohode toto štúdium aj v rámci základnej pracovnej doby bez náhrady mzdy.

Článok 24

Výška náhrady príjmu je v období

- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 40% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu,
- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 70% denného vymeriavacieho základu.

Článok 25

Ak zamestnanec v súlade s § 137 ods. 5 písm. a) b) Zákonníka práce daruje krv, podstúpi aferézu alebo daruje ďalšie biologické materiály, bude táto prekážka v práci na strane zamestnanca posudzovaná podľa § 143 ods. 2 Zákonníka práce. Presná dĺžka nevyhnutne potrebného času sa stanovuje na deň odberu od 7.00 hod do 15.00 hod.

Z: umožňuje ust. § 136 ods. 1 Zákonníka práce

Článok 26

Pri zahraničných pracovných cestách poskytne zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške 0 % podľa § 14 zákona č. 283/2002 Z.z. v znení predpisov o cestovných náhradách.

Podľa § 13 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z.z. v znení predpisov o cestovných náhradách,

ak zahraničná pracovná cesta mimo územia Slovenskej republiky trvá v kalendárnom dni

- a) do 6 hodín vrátane, patrí zamestnancovi stravné vo výške 25% zo základnej sadzby stravného,
- b) nad 6 hodín až 12 hodín, patrí zamestnancovi stravné vo výške 50% zo základnej sadzby stravného,
- c) nad 12 hodín, patrí zamestnancovi stravné v sume základnej sadzby stravného.

Článok 27

Výpovedná doba je v súlade s ustanovením § 62 ods. 1 Zákonníka práce rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca:

- dva mesiace pre zamestnanca, ktorý odpracoval menej ako päť rokov,

- tri mesiace, ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov,

Výpovedná doba začína plynúť od 1. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca.

Článok 28

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, patrí mu odstupné v sume trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.
2. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne s uvoľňovaným zamestnancom na výplate odstupného inak.

Článok 29

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, patrí zamestnancovi odchodné najmenej v sume dvojnásobku priemerného mesačného zárobku podľa § 134 Zákonníka práce, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.

Článok 30

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

Z: ukladá ust. § 47 ods. 4 Zákonníka práce

Článok 31

Závodný výbor odborovej organizácie uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných 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 32

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona NR SR 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. Táto kolektívna zmluva v súlade s § 31 tohto zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Z: upravuje § 1 zákona o odmeňovaní

Článok 33

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 jej využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Z: vyplýva z ust. § 6 ods. 2 zákona o odmeňovaní

Článok 34

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 7, 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
- údržbár
- upratovačka
- doručovateľ MsÚ

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 4 zákona o odmeňovaní

Článok 35

O priznaní osobného príplatku rozhoduje štatutár na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. V prípade zníženia osobného príplatku nad 5 % je potrebné uviesť dôvody, pre ktoré bol znížený. V zmysle § 121 ods.2 ZP vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas u všetkých zamestnancov Mestského úradu, najviac však v úhrne 150 hodín ročne.

Z: vyplýva z ust. § 10 zákona o odmeňovaní

Článok 36

Príplatok za zmenu sa poskytuje zamestnancovi v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke v rámci rozpätia 2,1 % až 16,7 % určenej základne - u zamestnancov mestskej polície je to 17,-€. V zariadení opatrovateľskej služby patrí zamestnancom – zdravotným sestram príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom

prostredí vo výške 17,-€, opatrovatelkám v Dome opatrovateľskej služby príplatok vo výške 17,-€.

Z: umožňuje ust. 11 a 13 zákona o odmeňovaní

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku do výšky jeho jednomesačného funkčného platu.

Článok 38

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) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

Z: umožňuje ust. § 20 zákona o odmeňovaní

Článok 39

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom odborovej organizácie čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 40

Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 50 % jeho priemerného zárobku.

Z: umožňuje ust. § 142 ods. 2 Zákonníka práce a § 31 ods. 3 zákona o odmeňovaní

ČASŤ V

SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

Článok 41

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov kupónov.

Zmluvné strany sa dohodli s rozšírením okruhu fyzických osôb, ktorým bude poskytované

stravovanie v zmysle § 152 ods.7 písm. c) Zákonníka práce, a to o fyzickú osobu – štatutára organizácie.

Z: ukladá ust. § 152 ods. 1 Zákonníka práce

Článok 42

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

Z: umožňuje ust. § 152 ods. 2 Zákonníka práce

Článok 43

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.

Z: vyplýva z ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce a ust. § 7 ods. 2 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskošých predpisov (zák. č. 280/1995 Z.z. a 375/1996 Z.z.)

Článok 44

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Zamestnávateľ poskytne z fondu príspevok zamestnancom, príp. aj ich rodinným príslušníkom:

- na vstupenky na kultúrne a športové akcie
- na služby na regeneráciu pracovnej sily – napr. masáže, plaváreň, fitness, solárium
- na zájazdy organizované zamestnávateľom a mestskými podnikmi na dopravu a pobyt
- na akcie pre deti zamestnancov

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 2 zákona č. 152 /1994 Z.z. o sociálnom fonde

Článok 45

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

- nákup rekreačných poukazov, organizovanie zájazdov, poskytovanie príspevku na dovolenku, nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie.

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 1 a 2 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde

Článok 46

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom dary:

- finančný príspevok pri mimoriadnej životnej situácii vo výške 166,- € najviac 2 x do roka na základe rozhodnutia ZV SLOVES
- závodné stravovanie vo výške 0,20 €/1 osobu za 1 hlavné jedlo
- dary zamestnancom, ktorí odpracovali v organizácii najmenej 3 roky, pri pracovných výročiach nasledovne :
 - 20 rokov vo výške 50,- €
 - 25 rokov vo výške 66,- €
 - 30 a 35 rokov vo výške 85,- €
- dary zamestnancom, ktorí odpracovali v organizácii najmenej 3 roky, pri životných jubileách nasledovne:
 - 40 rokov vo výške 66,-€
 - 50 rokov vo výške 166,- €
 - 60 rokov vo výške 200,- €
- dar alebo finančná odmena pri odchode do dôchodku, ktorí odpracovali v organizácii najmenej 3 roky: 166,- €

Z: umožňuje ust. § 7 ods.1 a 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 47

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške 2,5 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

Článok 48

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- a) povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- b) ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo základu
- c) z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.

Článok 49

Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať všeobecné právne predpisy týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a protipožiarne predpisy. Zamestnávateľ zabezpečí :

1/ pracovníkom Mestského úradu, Mestskej polície, SoÚ, DOS, ZOS:

- THP čistiace a hygienické potreby, v období od februára do novembra 1x mesačne

4,5 litra/1 osobu minerálnej vody, v letných mesiacoch júl – august 6 litrov/1 osobu minerálnej vody.

Zamestnancovi v archíve pracovný plášť 1x ročne.

Upratovačky a doručovateľka: čistiace a hygienické potreby, gumené rukavice 1x ročne, pracovný odev a pracovnú obuv 1x ročne.

Kurič, údržbár a šofér: čistiace a hygienické potreby, pasta na umývanie rúk, ochranné rukavice 1x za pol roka, pracovný odev a ochrannú pracovnú obuv 1x ročne.

2/ príslušníkom Mestskej polície: čistiace a hygienické potreby, čistiace potreby na topánky 1x ročne, prací prášok 1x štvrtročne, uterák 1x ročne, krém na ruky 4x ročne.

Osobitný interný predpis upravujúci výstroj príslušníkov Mestskej polície stanoví jednotlivé časti odevov, obuvi a technických pomôcok príslušníkov Mestskej polície.

3/ pracovníkom ZOS : čistiace a hygienické potreby, pracovný odev a zdravotnú obuv 1x ročne, jednorazové rukavice a rúška na tvár.

4/ pracovníkom OS : čistiace a hygienické potreby, pracovná obuv a pracovný plášť 1x ročne.

Článok 50

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa „Zásad pre používanie sociálneho fondu“.

Článok 51

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu pre príslušný rok.

Článok 52

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

ČASŤ VII.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 53

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. 12. 2011 . 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 54

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 55

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

Článok 56

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch a to k 30.06. a k 31.12. na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru odborovej organizácie, ktoré sa uskutoční najneskôr nasledujúci pracovný mesiac.

Článok 57

Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a účinná od 01.07.2011, pričom je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 58

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 odborovej organizácie v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 59

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

V Zlatých Moravciach, dňa 28.6.2011




.....
Eva Opálená
predsedníčka ZO SLOVES


.....
Ing. Peter Lednár, CSc.
primátor mesta

