

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok
a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2009**

Zmluvné strany

**Obec Sučany
zastúpená starostom: JUDr. Jozef Petráš, CSc.**

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy
pri Obecnom úrade v Sučanoch, zastúpená predsedom:
Dana Cervanová**

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2009

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva upravuje vzájomnú spoluprácu zmluvných strán a ustanovuje v rámci danom právnymi predpismi ďalšie pracovno-právne, mzdové, sociálne a ostatné nároky zamestnancov Obce Sučany.

Článok 2

Kolektívna zmluva vychádza z príslušných ustanovení Zákonníka práce, Zákona o kolektívnom vyjednávaní, Zákona o mzde, Zákona o zamestnanosti, ďalších právnych predpisov a kolektívnej dohody vyššieho stupňa medzi zamestnávateľmi a KOZ SR.

Ustanovenia pracovných zmlúv, ktoré sú v rozpore s ustanoveniami kolektívnej zmluvy sú neplatné a nahrádzajú sa ustanoveniami tejto kolektívnej zmluvy.

Ustanovenia pracovných zmlúv a tejto kolektívnej zmluvy, ktoré sú pre zamestnanca priaznivejšie než ustanovenia kolektívnej dohody, nebudú sa považovať za ustanovenia v rozpore s kolektívnou dohodou.

Článok 3

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 4

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
- pracovnoprávne vzťahy
- oblasť BOZP
- sociálna oblasť
- mzdové podmienky

Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami

Článok 5

Zamestnávateľ rešpektuje právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a právo odborových orgánov a organizácií na informovanie, prerokovanie, spoločné rozhodovanie a kontrolu vo veciach a rozsahu stanovenom Zákonníkom práce, jeho vykonávacími predpismi, ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi a ustanoveniami tejto zmluvy.

Článok 6

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

Článok 7

Zamestnávateľ bude jedenkrát polročne informovať členov OZ o zásadných otázkach súvisiacich so sociálnym rozvojom zamestnávateľa, prípadne s inými otázkami majúcimi podstatný vplyv na pracovné prostredie.

Článok 8

Zamestnávateľ bude rešpektovať právo kontroly odborových orgánov v rozsahu upravenom v § 149 Zákonníka práce a vytvorí v súlade s nimi podmienky na dôstojný výkon.

Článok 9

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii bezplatne v primeranom rozsahu priestory pre výkon práce a schôdzovú činnosť s príslušným vybavením a umožní v racionálnom rozsahu používanie bežných komunikačných a dopravných prostriedkov.

Článok 10

Na základe písomných dohôd o zrážke zo mzdy, za účelom platenia členského príspevku, uzatvorených s jednotlivými zamestnancami zabezpečí zamestnávateľ bezplatne zrážanie členských príspevkov členom odborovej organizácie, ak sa zamestnávateľ nedohodne s príslušným odborovým orgánom inak. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet miestneho výboru základnej organizácie najneskôr do 5-tich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 11

Členom odborovej organizácie poskytne zamestnávateľ pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu na výkon odborovej činnosti /maximálne 8 hodín ročne/, ktorú nemožno vykonať mimo pracovného času. Zároveň funkcionárom poskytne zamestnávateľ pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu na výkon odborovej činnosti, ktorú nemožno vykonať mimo pracovného času. Za takéto sa považujú:

- účasť na rokovaní Sloves-u
- účasť odborových organizácií na kolektívnom vyjednávaní
- účasť odborových funkcionárov na zasadnutí ZV OZ a to maximálne 4 hodiny mesačne

Za uvedené uvoľnenia zamestnávateľ nebude požadovať od odborovej organizácie refundáciu náhrady mzdy. Nad uvedený rámec bude zamestnávateľ požadovať od odborovej organizácie refundáciu náhrady mzdy.

Článok 12

V súlade so Zákonníkom práce a ďalšími všeobecne záväznými predpismi prerokuje zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom nasledovné otázky:

- a) zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, opatrenia na zlepšenie hygieny a pracovného prostredia
- b) opatrenia na vytváranie podmienok pre zamestnávanie zamestnancov, matiek, mládeže a osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou
- c) opatrenia umožňujúce predchádzať predpokladanému uvoľňovaniu zamestnancov, prípadne zmierneniu nepriaznivých dôsledkov uvoľňovania
- d) náležitosti súvisiace s hromadným prepúšťaním zamestnancov v dôsledku organizačných zmien
- e) preradenie zamestnancov
- f) rozviazanie pracovného pomeru zamestnávateľom u zamestnancov prijatých na dobu neurčitú
- g) zabezpečenie aktívnej účasti zamestnancov na riešení bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
- h) úpravu pracovnej doby tehotných žien a žien starajúcich sa o dieťa mladšie ako 15 rokov
- i) výšku náhrady škody spôsobenej zamestnancom a spôsob jej úhrady, s výnimkou škody nepresahujúcej 33,20 €.
- j) spôsob a rozsah náhrady škody vzniknutej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania
- k) všetky otázky hromadnej úpravy pracovnej doby vrátane prestávok v práci, nariadenej práce nadčas a v dňoch pracovného pokoja, pokiaľ tieto otázky nie sú upravené touto kolektívnou zmluvou.

Článok 13

Zamestnávateľ bude predkladať včas, prípadne v dohodnutých lehotách príslušnému odborovému orgánu k získaniu jeho predchádzajúceho súhlasu všetky opatrenia, u ktorých je podľa platných predpisov stanovená povinnosť spolurozhodovania:

- a) použitie sociálneho fondu v príslušnom roku
- b) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, pokiaľ sa týka člena odborového orgánu v dobe jeho funkčného obdobia alebo do jedného roka od skončenia funkcie
- c) stanovenie plánu dovolení
- d) vydávanie vnútorných predpisov o spôsobe overovania či zamestnanci nie sú pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných prostriedkov
- e) nočná práca žien
- f) upustenie od vymáhania zostatku náhrady škody od pracovníka
- g) hromadné čerpanie dovolenky
- h) posudzovanie či zamestnanec mal neospravedlnenú absenciu
- i) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré nemôže zamestnávateľ prideliť zamestnancovi prácu
- j) vydanie pracovného poriadku

Časť III. Pracovnoprávne vzťahy

Článok 14

Vznik a zmeny pracovného pomeru sa uskutočňujú v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP ako aj súvisiacimi predpismi.

Článok 15

Zamestnávateľ uzavrie najneskôr jeden deň pred nástupom zamestnanca do zamestnania písomnú pracovnú zmluvu. Súčasne ho oboznámi s platnou KZ, pracovným a organizačným poriadkom, jeho pracovnou náplňou, mzdovým zaradením a ďalšími mzdovými nárokmi.

Článok 16

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

Článok 17

V dohode o ukončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný uviesť dôvod, ak o to pracovník požiada.

Článok 18

Zamestnávateľ vopred informuje ZV OZ o pripravovaných štrukturálnych zmenách, organizačných alebo racionalizačných opatreniach. Súčasne predloží návrh na riešenie zamestnanosti a program rekvalifikácie zamestnancov.

Článok 19

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov. Za tým účelom umožní podľa potreby zamestnávateľa zúčastniť sa školení, kurzov, seminárov a uhradí tým spojené náklady /poplatky, vložné a p/. Účasť na týchto akciách je výkonom práce a zamestnancom prislúcha mzda.

Článok 20

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 odst. 1 a 2 Zákonníka práce odstupné:

- a) trojnásobok funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou
- b) štvornásobok funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou
- c) zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi s ktorým skončí pracovný pomer s výpoveďou alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 odst. 1 písm. a) Zákonníka práce a ktorý bude vykonávať práce spojené s likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa odstupné vo výške uvedené v písmene a) alebo b)

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

Článok 21

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % zamestnávateľ zamestnancovi vyplatí odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce vo výške dvojnásobku funkčného platu zamestnanca podľa § 134 ods. 9.

Článok 22

Pracovný čas je 37 a ½ hodiny týždenne bez zníženia mzdy. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch smenách v dvojsmennej prevádzke má pracovný čas maximálne 36 a ½ hodiny týždenne a vo všetkých smenách v trojsmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.

Článok 23

Zamestnanci sú povinní najmä:

- a) pracovať svedomito a riadne podľa svojich síl, znalostí a schopností plniť pokyny nadriadených, vydanými v súlade s právnymi predpismi a dodržiavať zásady spolupráce s ostatnými zamestnancami
- b) plne využívať pracovný čas a výrobné prostriedky na vykonávanie zverených úloh, kvalitne, hospodárne a včas plniť pracovné úlohy
- c) dodržiavať právne a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, pokiaľ boli s nimi riadne oboznámení

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom najneskôr po 4 hodinách nepretržitej práce prestávku na jedlo a oddych v trvaní 30 minút. Táto prestávka sa nezapočíta do pracovného času - § 91 Zákonníka práce, ods. 5. Ak prešahuje smena výnimočne 10,5 hodiny poskytne zamestnávateľ ďalšiu platenú prestávku v trvaní 15 minút, ktorá sa započíta do pracovného času.

Článok 25

Pracovný čas začína začatím práce na pracovisku a končí opustením pracoviska po uplynutí pracovného času určeného pre príslušnú smenu rozšírenú o prípadnú nariadenú prácu nadčas.

Článok 26

Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi smenami nepretržitý odpočinok najmenej 12 hodín. Tento odpočinok môže byť skrátený až na 8 hodín vo výnimočných prípadoch mužovi staršiemu ako 18 rokov pri prácach na zmierňovaní následkov živelných udalostí a prevádzkových havárií.

Článok 27

Pre všetkých pracovníkov obecného úradu je určená pohyblivá pracovná doba s nástupom v pondelok, utorok, vo štvrtok a v piatok v čase od 7,00 do 8,00 hod. a ukončenia pracovnej doby je v pondelok, utorok a štvrtok v čase od 15,00 do 16,00 hod., v piatok od 14,00 do 15,00 hod. V stredu je pracovný čas určený od 8,00 do 17,00 hod.

Článok 28

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie je určená pre všetkých pracovníkov OcÚ v rozmedzí od 11,30 do 12,30 hod.

Článok 29

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne v obdobiach spravidla štvrtýždňových možno uplatniť len v prípadoch, keď povaha práce alebo prevádzkové podmienky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas rovnomerne. Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času budú rešpektované tieto podmienky:

- a) dĺžka jednej smeny nesmie byť kratšia ako 6 hodín a nesmie byť, okrem výnimiek tu uvedených, viac ako 10 hodín
- b) dĺžka jednej smeny u príslušníkov OP a OHZ môže byť maximálne 12 hodín, v ostatných prípadoch výnimočne možno uplatniť 12 hod. pracovný čas
- c) zamestnávateľ vypracuje harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času a tento vopred prerokuje so zamestnancami, u ktorých sa má uplatňovať.
- d) nesmie sa uplatňovať u ťarchavých žien, žien starajúcich sa trvalo o deti do 3 rokov veku, mladistvých zamestnancov a tých, u ktorých by toto rozvrhnutie bolo v rozpore s lekárskeym posudkom o dĺžke ich pracovného času.
- e) u osamelých zamestnancov trvalo sa starajúcich o dieťa mladšie ako 15 rokov, zamestnancov so ZPS možno uplatniť nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka len po dohode s nimi

Článok 30

Práca v noci smie byť vykonávaná len zamestnancami staršími ako 18 rokov.

Článok 31

Celkový rozsah nadčasovej práce pre zamestnanov je stanovený na 150 hodín ročne. Za prácu nadčas organizácia poskytne zamestnancovi predovšetkým náhradné voľno podľa § 97 odst. 7 Zákonníka práce.

Článok 32

Základná výmera dovolenky na zotavenie je štyri týžde podľa § 101 Zákonníka práce. Dovolenka vo výmere 5 týždňov prislúcha zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku. Uvedené výnimky dovolenky sa predlžujú o jeden týždeň v zmysle vyššej kolektívnej zmluvy.

Článok 33

Pracovné voľno môže byť poskytnuté z dôvodu všeobecného záujmu a z dôvodu prekážok na strane zamestnancovi – osamelému rodičovi, ktorý sa stará aspoň o jedno dieťa mladšie ako 10 rokov v rozsahu najviac jeden deň pracovného voľna v mesiaci s náhradou mzdy. Zároveň môže byť poskytnuté pracovné voľno bez náhrady mzdy nad rozsah stanovený všeobecne záväznými právnymi predpismi v rozsahu maximálne 5 dní v mesiaci pri starostlivosti o blízku osobu v zmysle § 116 Obč. zákonníka počas choroby.

Článok 34

Pracovné voľno bez náhrady mzdy môže zamestnávateľ poskytnúť na žiadosť zamestnanca:

- a) v súvislosti so zvyšovaním kvalifikácie vo vlastnom záujme
- b) v rozsahu po vyčerpaní dovolenky na zotavenie

Časť IV. Oblasť BOZP

Článok 35

Zamestnávateľ v súlade s §§ 146 a 147 Zákonníka práce a Nariadenia vlády č. 223/1988 Zb. v znení neskorších predpisov bude vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Článok 36

Zamestnávateľ bude rešpektovať právo odborových orgánov na vykonávanie odborovej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon podľa § 149 Zákonníka práce.

Článok 37

Zamestnávateľ zabezpečí pri nástupe zamestnancov do zamestnania inštruktáže z bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a požiarnej ochrany a bude vyžadovať a kontrolovať ich plnenie.

Článok 38

Zamestnávateľ zabezpečí vykonanie opatrení potrebných na zaistenie bezpečnosti a zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce.

Článok 39

Zamestnanci podľa § 148 Zákonníka práce v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia majú právo a povinnosť najmä:

- a) na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka.
- b) nepoužívať alkoholické nápoje a nezneužívať iné omamné prostriedky na pracovisku zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk, nenastupovať pod ich vplyvom do práce a dodržiavať určený zákaz fajčenia na pracoviskách
- c) zúčastňovať sa na školení a výcviku uskutočňovanom zamestnávateľom v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podrobiť sa skúškam a lekárskeym prehliadkam ustanovených právnym predpisom
- d) oznamovať svojmu nadriadenému alebo orgánom dozoru nad bezpečnosťou práce technických zariadení nedostatky a závady, ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie pri práci a podľa svojich možností zúčastňovať sa na ich odstraňovaní
- e) podrobiť sa vyšetreniu, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán štátnej správy, aby zistili, či zamestnanci nie sú pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných prostriedkov

Časť V. Sociálna oblasť

Článok 40

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov, pričom súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu.

Článok 41

Výška platenia príspevku u zmlúv s DDP sa stanovuje na každého zamestnanca vo výške 1,5 % dosiahnutého zárobku, z toho 0,5 % bude hradené zo sociálneho fondu na základe vyššie uvedených zásad.

Článok 42

Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie svojich zamestnancov formou stravných lístkov. Podľa § 152 odst. 7 písm. b) Zákonníka práce sa rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým sa zabezpečí stravovanie o starostu obce v zmysle platného zákona.

Článok 43

Zamestnávateľ, podľa svojich finančných možností zabezpečí stravovanie i v prípadoch, keď zamestnanec čerpá dovolenku na zotavenie a v štátom uznaný sviatok. Tento bod sa vzťahuje len na pracovníkov zamestnaných v hlavnom pracovnom pomere minimálne jeden rok.

Článok 44

Zmluvné strany sa dohodli, že stravovanie zamestnancov bude financované nasledovne:

- a) z nákladov organizácie maximálne do výšky 55 % hodnoty jedla, najviac do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín podľa osobitného predpisu.
- b) zo sociálneho fondu príspevok na cenu potravinárskych surovín spotrebovaných na prípravu jedla vo výške 0,25 € / jedlo.
- c) zostatok ceny hradí stravník

Článok 45

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

Článok 46

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 47

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom i iné príspevky v zmysle zásad pre používanie sociálneho fondu.

Časť VI. Mzdy

Článok 48

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. O odmeňovaní v znení neskorších zmien a noviel. Táto kolektívna zmluva v súlade s § 31 cit. zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 49

Zaradenie zamestnancov do tarifných stupňov a tried sa vykoná podľa vykonávanej funkcie, odbornej praxe a dosiahnutého vzdelania.

Článok 50

Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu nad určený týždenný pracovný čas a zamestnávateľ z prevádzkových dôvodov im nemôže poskytnúť pracovné voľno patrí príplatok vo výške 25 % funkčného platu zamestnanca.

Príspevok sa neposkytuje:

- pri poskytnutí pracovného voľna, ktoré si má zamestnanec vyčerpať do 3 mesiacov od vzniku
- za práce cez soboty a nedele, ktoré sú pracovnými dňami z titulu presunu pracovnej doby

Článok 51

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady príjmu nasledovne:

- a) 3. deň vo výške 50 % denného vymeriavacieho základu
- b) 10. deň vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu

Článok 52

Zamestnávateľ vyplatí odmeny pri nasledovných pracovných a životných jubileách:

- pri odpracovaní 25 rokov od prvého vstupu do zamestnania
- pri životnom jubileu 50 rokov veku
- pri prvom odchode do dôchodku

Výšku odmeny stanoví zamestnávateľ v závislosti od odpracovaných rokov a dlhodobých pracovných výsledkov zamestnanca nasledovne:

Trvanie pracovného pomeru v organizácii

do 10 rokov	50 %
od 10 do 20 rokov	75 %
nad 20 rokov	100 %

príčom výška odmeny sa bude odvodzovať od funkčného platu stanoveným percentuálnym podielom. Pri posudzovaní dĺžky trvania pracovného pomeru pre odmeny uvedené v tomto článku je tiež možné zohľadniť /čiastočne alebo úplne/ roky odpracované u inej organizácie v závislosti od miery jej využitia pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Časť VII. Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 53

Spor a uzatvorenie kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom budú riešené podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 54

Zamestnávateľ uznáva za právoplatného zástupcu zamestnancov odborovú organizáciu pôsobiacu na pracovisku. Zaväzuje sa s touto odborovou organizáciou a jej voleným orgánom rokovať ako s právoplatným zástupcom pracovného kolektívu pri kolektívnom vyjednávaní a ostatných pracovnoprávných vzťahoch.

Článok 55

Všetky záväzky, ktoré vyplývajú z tejto zmluvy sú záväzné. V prípadoch v tejto kolektívnej zmluvy neuvedených platia ustanovenia Zákonníka práce, Zákona o kolektívnom vyjednávaní, Zákona o zamestnanosti a ostatných právnych predpisoch.

Článok 56

Zmeny a doplnky sú prípustné po dohode zmluvných strán písomnou formou a nadobúdajú platnosť podpisom všetkých partnerov. Rozsah týchto zmien závisí od dohody oboch zmluvných strán, ktoré sa na týchto zmenách dohodli.

Článok 57

Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade zrušenia doterajších predpisov, zákonov, vládných nariadení a vyhlášok sa nové predpisy stávajú súčasťou tejto kolektívnej zmluvy. Ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré budú v rozpore s novými platnými právnymi predpismi sa nebudú používať.

Článok 58

Obidve zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať sociálny zmier. V prípade, že nepríde k dohode, vyhradzuje si ZV OZ postupovať v zmysle Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 59

Zmluvné strany sa dohodli na tom, že záväzný výklad o obsahu tejto kolektívnej zmluvy budú spoločne uskutočňovať predstavitelia zmluvných strán, ktoré túto dohodu podpísali.

Článok 60

V rámci tejto dohody umožní zamestnávateľ ZV OZ kontrolu dodržiavania ustanovení tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 61

Plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy bude hodnotené v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a členov OZ.

Článok 62

S obsahom tejto kolektívnej zmluvy oboznámi ZV OZ zamestnancov najneskôr do 15 dní od jej uzatvorenia.

Článok 63

Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom 01.01.2009 a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich nástupcov v dobe jej platnosti. Zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2009. Jej platnosť sa automaticky predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby platnosti nebude uzatvorená nová zmluva. Táto zmluva stráca platnosť uzatvorením novej zmluvy.

V Sučanoch, 02.01.2009

JUDr. Jozef Petráš, CSc.
starosta obce Sučany

Dana Cervanová
predseda ZV OZ Sloves pri OcÚ Sučany

