

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok
a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2018**

Zmluvné strany

**Obec Sučany
zastúpená starostom: Ing. Vladimírom Plžikom**

a

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

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2018

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva upravuje vzájomnú spoluprácu zmluvných strán a ustanovuje v rámci danom právnymi predpismi ďalšie a priaznivejšie 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 z mier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia kolektívnej zmluvy.

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, spolurozhodovanie 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 v prípade zmien jedenkrát ročne 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 rokovaníach 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
- 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 neospravedlненú 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

- a) Zamestnávateľ uzavrie najneskôr v deň nástupu 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.
- b) Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov určuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. nasledovný okruh pracovných činností remeselných manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce, vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí podľa § 7, ods. (4) do najvyššieho platového stupňa bez ohľadu na započítanú prax): kuchárky, upratovačky, zamestnanci VPP a zberného dvora.

Článok 16

- a) Táto kolektívna zmluva rozširuje možnosť ďalšieho predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu do 3 rokov alebo nad 3 roky podľa ZP § 48, odsek (4), ktoré je možné len z dôvodu podľa písmena - d) :
o zamestnancov - opatrovateľov podľa osobitného predpisu.
- b) Táto kolektívna zmluva taktiež rozširuje možnosť ďalšieho predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na dobu určitú o maximálne 3 roky, tj celková doba pracovného pomeru na dobu určitú je 5 rokov, v zmysle paragrafu 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce, a to :
o zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu pre Spoločný obecný úrad zriadený na základe Zmluvy o zriadení spoločného obecného úradu zo dňa 9.12.2014.

Článok 17

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

Článok 18

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

Článok 19

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

Článok 20

Zamestnávateľ sa stará o prehľbovanie 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 21

Odstupné § 76 odsek (1) : Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písmeno b) alebo c) z dôvodu, že zamestnanec stratí vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu a § 76 odsek (8).

Zamestnávateľ môže poskytnúť odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 4 a to z dôvodu ukončenia mandátu hlavného kontrolóra obce vo výške :

a) dvojnásobok funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou

b) trojnásobok funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou

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

Článok 22

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške jedného funkčného platu nad ustanovený rozsah podľa § 76a, ods. (1), t. j. spolu vo výške dvojnásobku funkčného platu zamestnanca podľa § 134 ods. (1).

Článok 23

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 24

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 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom najneskôr po 4 hodinách nepretržitej práce prestávku na jedlo a oddych v trvaní 45 minút, ak jeho pracovná doba je dlhšia ako 6 hodín. Táto prestávka sa nezapočíta do pracovného času - § 91 Zákonníka práce, ods. (5).

Článok 26

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 27

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 zmiernení následkov živelných udalostí a prevádzkových havárií.

Článok 28

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. Táto pohyblivá pracovná doba neplatí pre členov DHZO a MOPS.

Článok 29

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 45 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie je určená pre všetkých pracovníkov Obecného úradu v rozmedzí od 12,00 do 12,45 hod. Uvedené ustanovenia sa použije primerane pre členov DHZO a MOPS.

Článok 30

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne v obdobiach spravidla štvortýždňových možno uplatniť len v prípadoch, keď povaha práce alebo prevádzkové podmienky nedovoľujú 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 členov DHZO a MOPS 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 31

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

Článok 32

Celkový rozsah nadčasovej práce pre zamestnancov je stanovený na 150 hodín ročne. Za prácu nadčas organizácia poskytne zamestnancovi predovšetkým náhradné voľno podľa § 97 odst. 6 Zákonníka práce.

Článok 33

Základná výmera dovolenky na zotavenie je štyri týždne 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. Rozsah dovolenky sa predlžuje o jeden týždeň v zmysle vyššej kolektívnej zmluvy. Okruh zamestnancov týkajúcich sa toto ustanovenie kolektívnej zmluvy sa rozširuje o starostu obce.

Článok 34

Pracovné voľno môže byť poskytnuté z dôvodu všeobecného záujmu, pri vybavovaní občianskych povinností z dôvodu prekážok na strane zamestnanca - nárok na náhrady za neodpracované dni podľa § 136 až 141 zákonníka práce (návšteva lekára, doprovod k lekárovi, voľno na sťahovanie, pohreb a pod.)

Článok 35

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 36

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 37

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 38

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 39

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

Článok 40

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 41

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 42

Zamestnávateľ použije na systém DDS prostriedky najviac do výšky 2% z mesačne dosiahnutých zárobkov účastníkov, z toho 0,5 % bude hrazené zo sociálneho fondu na základe vyššie uvedených zásad.

Zamestnávateľ prispeje zamestnancovi zapojenému do systému DDS rovnakým príspevkom ako prispeje zamestnanec, najviac do výšky 2 % z dosiahnutého mesačného zárobku. Maximálna hranica uhrádzaná zamestnancom nie je stanovená.

Článok 43

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 44

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 a na dobu neurčitú, na starostu a opatrovateľov.

Článok 45

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 hodnoty jedla, ktorý je stanovený v rozpočte sociálneho fondu obce na príslušný rok
- c) zostatok ceny hodnoty jedla hradí zamestnanec.

Článok 46

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 47

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

Článok 48

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

Časť VI.

Mzdy

Článok 49

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 50

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

Článok 51

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 maximálne do štyroch mesiacov od vzniku práce nadčas

Článok 52

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

a) 1.-3. deň vo výške 50 % denného vymeriavacieho základu

b) 4.-10. deň vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu

Tento bod sa vzťahuje len na pracovníkov zamestnaných v hlavnom pracovnom pomere minimálne jeden rok, na starostu, hlavnú kontrolórku.

Článok 53

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 %

pričom 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 54

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

Článok 55

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 56

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 57

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 58

Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade zrušenia doterajších predpisov, zákonov, vládnych 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 59

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 60

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 61

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

Článok 62

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

Článok 63

S obsahom tejto kolektívnej zmluvy oboznámi ZV OZ zamestnancov najneskôr do 30 dní od jej uzatvorenia.

Článok 64

Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom 01.01.2018 je záväzná pre zmluvné strany a pre ich nástupcov v dobe jej platnosti. Zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2018. Jej platnosť sa automaticky predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby platnosti nebude uzavretá nová zmluva. Táto zmluva stráca platnosť uzatvorením novej zmluvy.

V Sučanoch, 20.12.2017

.....
Ing. Vladimír Plžik.
starosta obce Sučany

.....
Anna Ferková
predseda ZV OZ Sloves pri OcÚ Sučany