

Kolektívna zmluva

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

v súlade s § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

**Štátna vedecká knižnica v Banskej Bystrici
zastúpená riaditeľkou PhDr. Oľgou Laukovou, PhD.**

na jednej strane

a

**Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov knižníc SR
pri Štátnej vedeckej knižnici v Banskej Bystrici
zastúpená predsedníčkou závodného výboru Mgr. Teréziou Durdiakovou**

na druhej strane

uzatvárajú v súlade s Kolektívnou zmluvou 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 2013 (ďalej len „Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2013“) túto

Kolektívnu zmluvu

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Touto KZ sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
- pracovnoprávne vzťahy
- platové podmienky
- sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 3

Táto zmluva je záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere k zamestnávateľovi bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom. Na dôchodcov sa vzťahuje v rozsahu vymedzenom v jednotlivých článkoch tejto kolektívnej zmluvy.

ČASŤ II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 4

Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie.

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu (ďalej len „ZO“) a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov ŠVK v Banskej Bystrici v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto KZ.

Článok 6

Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného mesačného zárobku. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie základných administratívnych prác.

Článok 7

Na činnosť ZO poskytne zamestnávateľ v rámci svojich prevádzkových možností nevyhnutné priestory a vybavenie vrátane miestnosti pre konanie členských schôdzí a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členov ZO na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky poukáže zamestnávateľ na účet ZO najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude v súlade s ustanovením § 238 ZP informovať ZO:

- o opatreniach a zmenách pokiaľ budú predmetom rokovania porady vedenia otázky pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov a v rámci svojich možností prihliadne na stanovisko odborov.

- o zásadných otázkach rozvoja ŠVK v Banskej Bystrici
- o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch ŠVK v B. Bystrici

- o dojednaných nových pracovných pomeroch
- o prípadnom skončení pracovného pomeru

Článok 10

Prerokovanie s odborovým orgánom:

1. Zmluvné strany sa dohodli, že ZO má právo spolurozhodovať:
 - pri uzatváraní KZ a jej obsahu
 - pri vydaní pracovného poriadku organizácie
 - pri určení výnimky pre miesto a čas vyplácania mzdy
 - pri stanovení prídeltu do sociálneho fondu a jeho čerpaní
 - pri upustení od vymáhania zostatkovej sumy náhrady škody, za ktorú zamestnanec zodpovedá
 - pri posúdení absencie ako neospravedlnenej a jej odpustenie
 - pri vydaní pravidiel BOZP
2. Odborová organizácia v súlade s § 237 ZP má právo na prerokovanie otázok týkajúcich sa:
 - pracovných podmienok zamestnancov
 - výnimočného preradenia zamestnanca na inú prácu, ako zodpovedá pracovnej zmluve
 - rozvrhnutia týždenného pracovného času, určenia začiatku a konca pracovného času a prestávok na stravu
 - rozvrhnutia nerovnomerného pracovného času a zavedenia pružného pracovného času
 - nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja a určenia rozsahu nadčasovej práce
 - výpovede alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom
 - náhrady škody, výšky a formy úhrady s výnimkou sumy neprevyšujúcej 33 €
 - poskytnutia náhrady škody, spôsobu a rozsahu náhrady škody, za ktorú zodpovedá organizácia v prípade, keď zamestnanec utrpí úraz, alebo keď bola u pracovníka zistená choroba z povolania.

ČASŤ III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

1. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Každý zamestnanec má právo podávať ústne alebo písomne sťažnosti svojmu bezprostredne nadriadenému, prípadne ďalšiemu nadriadenému.
3. Ak zamestnanec nedosiahne uspokojivé vyriešenie sťažností, je oprávnený podať sťažnosť písomne odborovej organizácii so zdôvodnením a s konkrétnymi požiadavkami na vykonanie

nápravy.

Článok 12

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

Článok 13

Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne.

Pracovná doba jednotlivých skupín zamestnancov je nasledovná:

Pracovná doba	Pondelok	Utorok – piatok	Zamestnanci
Pevná	8.00 – 16.00	9.00 – 17.00	Zamestnanci jazykových centier a informátor
Pevná	8.00 – 16.00	10.00 – 18.00	Zamestnanci : <ul style="list-style-type: none">• Oddelenia absenčných služieb• Oddelenia prezenčných služieb s výnimkou jazykových centier• Oddelenia správy fondov s výnimkou vedúceho oddelenia a zamestnancov revízneho úseku• šatnár
Pevná	7.00 – 15.00		zamestnanci úseku správy budov (upratovačky, údržbári, správca budov,
Pohyblivá	<ul style="list-style-type: none">• základná časť pracovnej doby je stanovená od 9.00 hod. do 14.00 hod,• denná prevádzková doba je stanovená od 7.00 hod. do 18.00 hod.• Voliteľná pracovná doba je od 7.00 hod. do 9.00 hod. a od 14.00 hod. do 18.00 hod.• Vyrovnanie fondu pracovného času je u zamestnávateľa stanovené v štvortýždňovom pracovnom období.		Ostatní zamestnanci

Zamestnancom sa poskytujú prestávky v práci na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.

Článok 14

V súlade s čl.2 ods.2 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2013 je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Článok 15

Pri práci nadčas sa bude postupovať v súlade s § 97 ZP. Za prácu vykonanú nadčas na základe súhlasu alebo príkazu vedúceho zamestnanca poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za každú hodinu nadčas jednu hodinu náhradného voľna, ktorú si zamestnanec spravidla vyčerpá v pracovných dňoch do konca mesiaca.

Článok 16

Pracovné voľno v trvaní najviac päť pracovných dní bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté po vyčerpaní riadnej dovolenky v týchto prípadoch:

- v zmysle § 141 ods. 3 ZP sa poskytne takéto voľno zamestnancovi v odôvodnených prípadoch, a to na zariadenie dôležitých súkromných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času.
- pokiaľ tomu nebudú brániť vážne prevádzkové dôvody, zamestnávateľ bude prihliadať na oprávnené požiadavky čerpania pracovného voľna bez náhrady mzdy v prípadoch rodičov pri starostlivosti o maloleté deti.

Článok 17

Pri obsadzovaní miesta vedúceho zamestnanca v zmysle § 5 zákona č.552/2003 Z.z. na základe výberového konania najmenej jedného člena výberovej komisie určí zástupca odborovej organizácie podľa odseku 4 § 5 citovaného zákona.

Článok 18

1. Zamestnávateľ bude informovať závodný výbor o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať s prípadmi skončenia pracovného pomeru prostredníctvom zápisnice z gremiálnej porady, v ktorej sú uvedené personálne zmeny.
2. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru je zamestnávateľ v zmysle § 74 ZP povinný prerokovať so závodným výborom, resp. v prípade odborového funkcionára je povinný žiadať súhlas od závodného výboru, inak je takéto skončenie pracovného pomeru neplatné.
3. V prípade, že zamestnávateľ na podnet zriaďovateľa pristupuje k organizačným zmenám, bude o nich okamžite informovať ZO.
4. V prípade, že zamestnávateľ sám hodlá uskutočniť štrukturálne zmeny v organizácii, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov, informuje o nich odborovú ZO 3 mesiace pred ich uskutočnením. Zamestnávateľ uvedie dôvody zmien, počet uvoľnených zamestnancov a opatrenia na zmierenie dôsledkov uvoľnenia zamestnancov.

Článok 19

V prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou zamestnancovi zo strany zamestnávateľa podľa § 63, odst. 1. písm. a) až b) ZP patrí odstupné podľa § 76 ZP v platnom znení:

- vo výške jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov
- vo výške dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
- vo výške trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
- vo výške štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov
- odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

Čas, kedy bol zamestnanec s rozviazaním pracovného pomeru oboznámený, sa uvedie v dohode o rozviazaní pracovného pomeru.

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

Článok 20

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z KZ v zmysle § 239 Zákonníka práce.

ČASŤ IV.

Platové podmienky

Článok 21

Odmeňovanie zamestnancov je upravené zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení noviel k 1. 1. 2013.

- Tarifný plat zamestnanca je určený v zmysle tohto zákona podľa Prílohy č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z.z., t.j. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a podľa Prílohy č. 4 k zákonu č. 553/2003 Z.z., t.j. osobitná stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov (táto platí pre odborných zamestnancov knižnice).
- Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti v ŠVK.
- Zamestnancovi, ktorý je odmeňovaný podľa osobitnej stupnice platových taríf vybraných skupín

zamestnancov určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Ide o tieto pracovné činnosti:

- knihovník
 - konzervátor
 - lektor
 - kurátor
 - referent pre edičnú a výstavnú činnosť
 - manažér kultúry
 - kustód
- Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy I 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:

- upratovačka
- šatnár
- údržbár
- kurič
- pracovník reprografickej dielne

Článok 22

V rámci finančných možností organizácie je možné priznať osobný príplatok zamestnancovi v zmysle § 10 zákona č. 553/2003 Z.z. do výšky 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

Článok 23

Zamestnávateľ môže poskytnúť odmenu v zmysle § 20 Zákona č. 553/2003 Z.z.:

- za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu
- za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce
- za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy
- za poskytnutie osobnej pomoci pri požiarnej ochrane alebo živelných udalostiach, ich likvidácii alebo odstraňovaní ich následkov alebo pri iných mimoriadnych udalostiach, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu majetku, zdravia alebo života

Zamestnávateľ na poskytnutie týchto odmien vyčlení z objemu mzdových prostriedkov primeranú čiastku v rámci finančných možností rozpočtu.

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok odchodné v zmysle § 76 ods. 1a a 2 Zákonníka práce, § 13b zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2013 vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

ČASŤ V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 25

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou jedálnych kupónov Chéque déjeuner.
2. Príspevok zamestnávateľa na stravovanie je v zmysle § 152 ZP vo výške 55 % ceny jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 - 12 hod.
3. Príspevok zo sociálneho fondu je na 1 stravný lístok 0,35 €.

Článok 26

Nárok na stravný lístok nemá zamestnanec v týchto prípadoch:

- ak neodpracuje viac ako 4 hodiny, t.j. že aj zamestnanec na polovičný úväzok nemá nárok na stravný lístok
- ak je zamestnanec neprítomný v práci z dôvodu dovolenky, pracovnej neschopnosti, ošetrovania člena rodiny, poberania materského a rodičovského príspevku
- ak je zamestnanec na služobnej ceste a účtoval si stravné v zmysle zákona č. 248/2012 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

Článok 27

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení (umožňuje § 8 ods.2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca)

Článok 28

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí príp. sa bude podieľať na organizovaní zájazdov alebo kultúrnych a športových podujatí organizovaných odborovou ZO a v rámci možností príjmov sociálneho fondu vyčlení finančnú čiastku na takéto podujatia.

Článok 29

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

Návratná sociálna výpomoc sa poskytuje do výšky maximálne 332,- €.

Návratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť:

- zamestnancovi, ktorý je v trvalom pracovnom pomere a odpracoval v organizácii minimálne 3 roky
- zamestnanec musí mať jedného ručiteľa (priamy rodinný príslušník t.z. manžel, manželka, deti alebo spolupracovník)
- mesačné splátky sa stanovujú v rozpätí od 16,60 € do 33,20 € v závislosti od konkrétneho prípadu
- mesačné splátky sa budú realizovať zrážkou zo mzdy na základe splátkového kalendára so zamestnancom sa spíše Dohoda o poskytnutí návratnej sociálnej výpomoci, súčasťou ktorej bude splátkový kalendár,
- možnosť ďalšieho poskytnutia návratnej sociálnej výpomoci tomu istému zamestnancovi, ktorému už bola poskytnutá takáto výpomoc, je najskôr 1 rok po splatení predchádzajúcej výpomoci.

Článok 30

Zamestnávateľ môže poskytnúť sociálnu výpomoc (nenávratnú) zo sociálneho fondu ŠVK ako nenáročný jednorazový príspevok určený na pomoc pri preklopení nevinenej finančnej tiesne zamestnanca ŠVK, do ktorej sa dostal v dôsledku nepredvídaných udalostí alebo okolností.

Za dôvod poskytnutia sociálnej výpomoci sa považuje napr.:

- dlhodobá práceneschopnosť osamelého žijúceho zamestnanca alebo zamestnanca – živateľa rodiny
- nevyhnutnosť nadštandardného zákroku alebo opatery pri ťažkej újme na zdraví zamestnanca alebo člena jeho domácnosti
- úmrtie člena domácnosti zamestnanca
- znehodnotenie bytu zamestnanca a jeho zariadenia vplyvom vytopenia, požiaru, výbuchu, vandalizmu, vykradnutia a pod.
- dôsledky živelných pohromy

Sociálna výpomoc na preklopenie finančnej tiesne sa poskytuje do výšky najviac 132,78 €

Nedočerpané prostriedky za príslušný rok sa presunú do ďalšieho roka.

O poskytnutí sociálnej výpomoci sa rozhoduje na základe písomnej žiadosti zamestnanca a doporučenia ZO.

Podiel sociálneho fondu vyčlenený na príslušný kalendárny rok podľa kolektívnej zmluvy na sociálnu výpomoc spravuje vedenie ŠVK. V rozsahu vyčlenených prostriedkov o poskytnutí sociálnej výpomoci na základe stanoviska odborovej organizácie rozhoduje riaditeľka ŠVK.

ZO na základe skutočnej sociálnej situácie zamestnanca posudzuje opodstatnenosť dôvodov žiadosti zamestnanca o sociálnu výpomoc a navrhuje výšku príspevku.

Článok 31

Zamestnávateľ umožní dôchodcom, ktorí sú členmi odborovej organizácie registráciu za čitateľa na oddelení absenčných služieb bez poplatku zápisného a umožní im výpožičky za rovnaných podmienok ako zamestnancom ŠVK.

Článok 32

Zamestnávateľ umožní odborným zamestnancom v zmysle Zákonníka práce v odôvodnených prípadoch /výskumné úlohy, koncepcie, štúdie, scenáre a pod./ prácu doma podľa dohodnutého rozsahu, preukázania výsledkov a prípadne ďalších podmienok.

Článok 33

V súlade s § 153 - 155 Zákonníka práce sa zamestnávateľ stará o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov. Na základe písomnej dohody so zamestnancom uzatvorenej v zmysle § 155 ZP poskytne pre vzdelávajúcich sa v odbore nevyhnutné pracovné voľno, náhradu mzdy a ostatné náklady spojené so štúdiom.

Článok 34

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení. ŠVK má uzatvorené zamestnávateľské zmluvy s tromi doplnkovými dôchodkovými poisťovňami, a to:

DDS Tatra banky

ING – Tatry-Sympatia, d.d.s., a.s.

STABILITA

Mesačná výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Pri uzatvorení viacerých zmlúv zamestnanca so správčovskými dôchodkovými spoločnosťami zamestnávateľ poskytne príspevok len na jednu zmluvu.

Článok 35

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a ďalšieho prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) a b) zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:

- povinného prídeltu vo výške 1 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde,
- ďalšieho prídeltu dohodnutého v kolektívnej zmluve vo výške 0,5 % zo základu

Článok 36

Zmluvné strany sa zaväzujú používať prostriedky sociálneho fondu v súlade s § 7 zákona č. 152/1994 Z.z. na:

- príspevok na stravovanie zamestnancov nad rozsah stanovený osobitnými predpismi
- príspevok na sociálnu výpomoc
- príspevok na regeneráciu pracovných síl (športové, rekreačné a kultúrne vyžitie zamestnancov)

Článok 37

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2013 tvorí prílohu tejto Kolektívnej zmluvy, ktorá je jej neoddeliteľnou súčasťou.

Pre ďalšie roky sa bude rozpočet sociálneho fondu meniť dodatkami ku Kolektívnej zmluve.

ČASŤ VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 38

1. Táto KZ nadobúda účinnosť 15.5. 2013.
2. Platnosť KZ sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákolvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy.
3. KZ stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 39

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu.

Článok 40

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

Článok 41

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie záväzkov a dohodnutých podmienok vyplývajúcich z tejto KZ bude za účasti oboch zmluvných strán vyhodnotené každoročne do 15. 2. Priebežné plnenie záväzkov kontrolujú vzájomne zmluvné strany a vyhodnotenie plnenia sa predloží kolektívu zamestnancov ŠVK na plenárnej schôdzi pri hodnotení štvrtročných výsledkov.

Článok 42

KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Banskej Bystrici dňa 15. 5. 2013

Mgr. Terézia Durdiaková
predseda ZOOZ

PhDr. Oľga Lauková, PhD.
riaditeľka ŠVK

