

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
pre zamestnancov Implementačnej agentúry Ministerstva práce,
sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj "ZP"), zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“) a zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“)

zmluvné strany

Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej „IA MPSVR SR“), zastúpená Ing. Zuzanou Borgulovou, generálnou riaditeľkou na jednej strane
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia SLOVES pri IA MPSVR SR (ďalej len ZO SLOVES pri IA MPSVR SR) zastúpená predsedníčkou Mgr. Tatianou Šušalovou
(ďalej len „odborová organizácia“)

zamestnávateľ a odborová organizácia spolu ďalej ako „zmluvné strany“

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu (ďalej len „kolektívna zmluva“) na rok 2020 nasledovne:

I. časť
Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Kolektívna zmluva na rok 2020 pre zamestnancov IA MPSVR SR, je uzatvorená 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 v znení neskorších predpisov na rok 2020.
2. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) pracovnoprávne vzťahy,
- c) podmienky odmeňovania,

- d) sociálna oblasť a sociálny fond,
- e) doplnkové dôchodkové sporenie,
- f) poskytovanie a zabezpečenie stravovania.

Článok 3

1. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov.
2. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa pre potreby zabezpečenia jednotnosti významu použitých pojmov chápe termín „plat“ ako synonymum pojmu „mzda“, ak táto kolektívna zmluva neustanovuje inak.

Článok 4

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje objektívne a bezodkladne informovať zamestnávateľa o vzniku sociálneho napätia, jeho príčinách a spolupôsobiť pri ich riešení.

II. časť

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 5

Uznanie odborovej organizácie zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu v zmysle § 231 a § 232 ZP, ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, ako svojho zmluvného partnera, na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej odborový výbor za predstaviteľa zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
2. Zamestnávateľ v súlade s požiadavkou na naplnenie cieľa podľa predchádzajúceho odseku poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii (schôdze, školenia a iné stretnutia) bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza všetky efektívne vynaložené náklady, spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom výbore a na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu s náhradou mzdy v sume jeho funkčného/osobného platu.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti, uvedenej v predchádzajúcej vete, všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov, nimi vlastnoručne podpísané. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborového výboru odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy v príslušnom kalendárnom mesiaci a zároveň písomne informuje (e-mailom) zodpovedných zamestnancov odborového výboru ZO SLOVES-u pri IA MPSVR SR o vykonanej operácii.

Článok 9

Zamestnávateľ umožní účasť delegovaného zástupcu odborového výboru ako prísediaceho s poradným hlasom na poradách vedenia zamestnávateľa v prípade, ak sú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

Článok 10

Zamestnávateľ v súlade s § 29 ZP vopred prerokuje so zástupcami ZO SLOVES pri IA MPSVR SR predovšetkým organizačné zmeny, ktoré by mohli mať vplyv na skončenie alebo zmenu pracovného pomeru zamestnanca, najmä na skončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo jeho okamžité skončenie zo strany zamestnávateľa.

Článok 11

1. Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie prostredníctvom odborovej organizácie.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne podľa platných právnych predpisov SR, najmä § 13 ods. 5 ZP a zákona o sťažnostiach v platnom znení a v prípade opodstatnených sťažností budú prijaté také opatrenia, aby sa v čo najväčšej miere vylúčila možnosť opakovanej sťažnosti.

III. časť

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 12

1. Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje, po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy, dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle Článku 29 tejto kolektívnej zmluvy.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmiaru.
4. Odborová organizácia môže prizývať na zasadnutie členskej schôdze štatutárny orgán zamestnávateľa alebo ním určenú osobu, za účelom hodnotenia plnenia záväzkov vyplývajúcej z kolektívnej zmluvy.

Článok 13

1. Zamestnávateľ vopred prerokuje každú zmenu platného pracovného poriadku s odborovým výborom najneskôr mesiac pred tým, ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov.
2. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborového výboru, inak bude tento dokument neplatný.

Článok 14

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne.
2. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa pre zamestnancov zavádza pružný pracovný čas v zmysle § 88 ZP ako pružný pracovný čas - mesačný (určený začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca).
3. V kalendárnom roku v rámci pružného pracovného času, je pre zamestnancov určený:
 - a) základný pracovný čas od 9:00 hod. do 15:00 hod. a v deň, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja od 9:00 hod. do 14:00 hod.,
 - b) voliteľný pracovný čas
 1. na začiatku pracovnej zmeny od 6:00 hod. do 9:00 hod.,
 2. na konci pracovnej zmeny od 15:00 hod. do 18:00 hod. a v deň, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja od 14:00 hod. do 18:00 hod.

Článok 15

So zamestnancom, s ktorým zamestnávateľ dohodol pracovný pomer na dobu určitú podľa § 48 ZP, možno podľa tejto Kolektívnej zmluvy pracovný pomer opätovne dohodnúť alebo predĺžiť podľa § 48 ods. 4 písm. d) ZP na druh práce (pracovnú činnosť), ktorý priamo súvisí s podmienkami účasti zamestnanca na národných projektoch realizovaných IA MPSVR SR zo štátneho rozpočtu SR, alebo iných zdrojov (napr. grant EÚ), a to najdlhšie na dobu potrebnú pre skončenie zadaných prác na národných projektoch IA MPSVR SR.

Článok 16

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP 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 najmenej v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného/osobného platu na základe dohodnutých platových podmienok, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej rok a menej ako štyri roky;
 - b) trojnásobku jeho funkčného/osobného platu na základe dohodnutých platových podmienok, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej štyri roky.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného/osobného platu na základe dohodnutých platových podmienok, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej rok a menej ako štyri roky;
 - b) trojnásobku jeho funkčného/osobného platu na základe dohodnutých platových podmienok, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej štyri roky.
3. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa ZP.
4. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Článok 17

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti tohto zamestnanca, vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné vo výške dvoch funkčných/osobných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného nároku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po skončení pracovného pomeru.

Článok 18

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi:

pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 7,5 hod. v súlade so ZP pri nasledujúcich udalostiach:

- a) v deň darovania krvi, pri aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov (§ 138 ods. 2 ZP),
- b) pri celodennom vyšetrení alebo ošetrení zamestnanca v zdravotníckom zariadení (§ 141 ods. 2 písm. a) bod 1 a 3 a písm. c) bod 1 a 2 ZP),
- c) v rozsahu dvoch po sebe nasledujúcich dní na prípravu a vykonanie bakalárskej štátnej skúšky a záverečnej štátnej skúšky, alebo absolútoría,
- d) v rozsahu troch po sebe nasledujúcich dní na vypracovanie bakalárskej práce,

- e) v rozsahu piatich po sebe nasledujúcich dní na vypracovanie diplomovej práce alebo dizertačnej práce,
- f) pri úmrtí manžela, manželky, dieťaťa, rodiča, alebo rodiča manžela, manželky,
- g) zamestnancom, ktorí sa starajú o dieťa nastupujúce do prvého ročníka základnej školy – v termíne prvého dňa školského roka tohto dieťaťa.

IV. časť **Platové podmienky**

Článok 19

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.
2. Výplata platu sa realizuje raz mesačne, najneskôr desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Zamestnávateľ zasiela plat na osobné účty zamestnancom, po ich predchádzajúcom písomnom súhlase. Výplatné pásky sa zasielajú po udelení predchádzajúceho súhlasu zamestnanca v elektronickej forme na e-mailovú adresu zamestnanca.

V. časť **Sociálna oblasť a sociálny fond**

Článok 20

1. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu a podľa rozpočtu sociálneho fondu IA MPSVR SR.
2. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením vo výške 1,00 %,
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,50 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
3. Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na samostatnom účte v Štátnej pokladnici SR.
4. Nevyčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
5. Čerpanie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu je možné až po odsúhlasení oboma zmluvnými stranami.
6. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu jedenkrát za polrok.

Článok 21

Tvorbu a čerpanie sociálneho fondu dohodne zamestnávateľ s odborovou organizáciou; zmluvné strany sa zaväzujú poskytovať si na tento účel všetku potrebnú súčinnosť a spolupôsobenie.

Článok 22

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou elektronických stravných lístkov v hodnote 4,20 EUR. Ak zamestnanec má u zamestnávateľa dva polovičné pracovné úväzky, má nárok na stravné tak, ako by mal jeden celý pracovný úväzok.
2. Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancovi podľa bodu 1 tohto článku aj počas prekážok v práci uvedených v § 141 ods. 2 písm. a) a ods. 2 písm. c) ZP.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu, okrem príspevku na stravovanie; v zmysle Zásad jedenkrát ročne vo vyúčtovaní mzdy za mesiac november príslušného roka aj príspevok na účasť na športových a kultúrnych podujatiach.
4. Príspevok podľa bodu 3 tohto článku, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi bez preukazovania čerpania vo výške 50 EUR, ak k 30.11. príslušného kalendárneho roku zamestnancovi trvá pracovný pomer u zamestnávateľa najmenej 6 mesiacov príslušného kalendárneho roka. Na príspevok nemá nárok ten zamestnanec, ktorého neprítomnosť k 30.11. príslušného kalendárneho roku presiahne dĺžku v úhrne 100 pracovných dní, alebo viac ako 100 pracovných dní počas príslušného kalendárneho roka a to najmä z dôvodov:
 - a) dočasnej práceneschopnosti
 - b) čerpania materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky
 - c) čerpania neplateného voľna.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu, okrem príspevku na stravovanie; v zmysle Zásad jedenkrát ročne vo vyúčtovaní mzdy za mesiac november príslušného kalendárneho roka, aj príspevok na dioptrické okuliare bez predloženia pokladničného dokladu.
6. Príspevok podľa bodu 5 tohto článku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi vo výške 15,- EUR. Ten zamestnanec, ktorý túto pomôcku nepoužíva, bude mať nárok na príspevok v rovnakej výške 15,- EUR na nákup inej zdravotníckej pomôcky, bez predloženia pokladničného dokladu. Na príspevok nemá nárok ten zamestnanec, ktorého neprítomnosť k 30.11. príslušného kalendárneho roku presiahne dĺžku v úhrne 100 pracovných dní, alebo viac ako 100 pracovných dní počas príslušného kalendárneho roka a to najmä z dôvodov:
 - a) dočasnej práceneschopnosti
 - b) čerpania materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky
 - c) čerpania neplateného voľna.
7. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, ako aj zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
8. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať nad rámec podmienok dohodnutých v bode 7 tohto článku, v priebehu jedného kalendárneho roka, jeden deň dovolenky navyše s náhradou mzdy.
9. Zamestnávateľ poskytne osamelému zamestnancovi, ktorý sa stará o dieťa do 15 rokov veku, voľno jeden pracovný deň s náhradou mzdy v kalendárnom roku, (zamestnanec stav

preukáže čestným prehlásením). Túto možnosť zamestnávateľ umožní čerpať prostredníctvom jedného dňa dovolenky navyše, po vyčerpaní riadnej dovolenky.
V zmysle § 40 ods. (1) Zákonníka práce je osamelý zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena.

Článok 23

Zamestnávateľ môže, po predchádzajúcom prerokovaní výšky finančného príspevku s odborovou organizáciou, poskytnúť zo sociálneho fondu výpomoc pri:

- a) mimoriadnych životných udalostiach (pri úmrtí rodinného príslušníka a pod.),
- b) živeľnej pohrome.

Článok 24

1. Zamestnávateľ umožní účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú Zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou (ďalej len „účasťnícka zmluva“) alebo uzatvorí účasťnícku zmluvu po nadobudnutí platnosti a účinnosti tejto kolektívnej zmluvy.
2. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2 % z objemu plátov zamestnancov.
3. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie sa poskytuje zamestnancovi, ktorý si prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie, a ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá dlhšie ako 3 mesiace:
 - a) sumou 35,- EUR mesačne, ak si zamestnanec prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie sumou nižšou alebo rovnajúcou sa 10,00 EUR mesačne,
 - b) sumou 45,- EUR mesačne, ak si zamestnanec prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie sumou vyššou ako 10,00 Eur mesačne.

Článok 25

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje zriaďovať, udržiavať a zvyšovať úroveň sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu.
2. Zamestnávateľ zabezpečí v primeranom rozsahu vybavenosť sociálnych zariadení prostriedkami na osobnú hygienu.

Článok 26

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa podľa § 149 ZP a o výsledku kontroly informovať zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo výkonu kontroly odborového výboru nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Požiadavky zamestnancov v oblasti tvorby a ochrany pracovných podmienok, pracovného prostredia a ochrany zdravia pri práci operatívne prerokuje odborový výbor. Previerku v tejto oblasti vykoná komisia bezpečnosti a zdravia pri práci za účasti zástupcu odborovej organizácie najmenej raz ročne.

3. Odborový výbor sa zaväzuje poskytovať zamestnávateľovi účinnú pomoc pri udržiavaní a skvalitňovaní stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovnej zdravotnej službe pri posudzovaní zdravotného stavu zamestnanca vo vzťahu k práci.

Článok 27

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť rodičovi, ktorý je zamestnancom IA MPSVR SR a ktorý odpracoval u zamestnávateľa v pracovnom pomere najmenej jeden rok, na základe jeho písomnej žiadosti spolu s rodným listom dieťaťa, príspevok pri narodení dieťaťa, ktorým prispieva na pokrytie výdavkov spojených so zabezpečením nevyhnutných potrieb novorodenca (ďalej len „príspevok pri narodení dieťaťa“).
2. O príspevok pri narodení dieťaťa môže rodič, spĺňajúci podmienky podľa bodu 1 tohto článku, požiadať najneskôr do dvoch mesiacov odo dňa narodenia dieťaťa. O príspevok môže požiadať len jeden z rodičov.
3. Výška príspevku pri narodení dieťaťa na jedno narodené dieťa podľa bodu 1 tohto článku je 250,- EUR.

VI. časť Záverečné ustanovenia

Článok 28

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2020. Jej platnosť sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy.
2. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 29

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy, ako obdobie sociálneho zmieru. Zaväzujú sa, pri riešení kolektívnych sporov, nepoužiť krajný prostriedok v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Právo zamestnávateľa na výluky a právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je dotknuté a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmieru v dôsledku nedoriešenia kolektívnych sporov dohodou, môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok uvedených v tejto kolektívnej zmluve.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že túto kolektívnu zmluvu je možné meniť a dopĺňať v ktoromkoľvek jej ustanovení. Zmeny a doplnky je možné vykonávať len na základe vzájomného súhlasu oboch zmluvných strán a musia byť uskutočnené v písomnej forme. Návrh na zmenu alebo dodatok môže podať písomne ktorákoľvek zmluvná strana. Druhá zmluvná strana je povinná vyjadriť sa k predloženému návrhu najneskôr do 15 kalendárnych dní od doručenia návrhu. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“, a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

Článok 30

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

Článok 31

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a odborového výboru. Po tomto zhodnutí môže ktorákolvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 32

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinnosť po splnení podmienky jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv SR podľa § 5a ods. 5 písm. b) zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
2. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
3. Zamestnávateľ po podpise kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby jej jeden exemplár bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre odborový výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 33

1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch rovnopisoch (origináloch), z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak súhlasu podpisujú.

Bratislava, dňa

Bratislava, dňa

.....
Ing. Zuzana Borgulová
generálna riaditeľka

.....
Mgr. Tatiana Šušalová
predsedníčka ZO SLOVES
pri IA MPSVR SR