

Kolektívna zmluva

V súlade so:

- a) Zákonom 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
- b) Zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
- c) Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na roky 2022 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
- d) Zákonníkom práce

Zmluvné strany:

Oravská knižnica A. Habovštiaka v Dolnom Kubíne
zastúpená Mgr. art. Romanom Večerekom, riaditeľom knižnice

na jednej strane

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov knižníc SR pri Oravskej knižnici
A. Habovštiaka v Dolnom Kubíne
zastúpená Mgr. Mariánom Karcolom, predsedom odborovej organizácie

na druhej strane

uzatvárajú túto Kolektívnu zmluvu

Časť I – Všeobecné ustanovenia

1./ Predmet, účel a obsah

Zmluvné strany uzatvárajú túto Kolektívnu zmluvu (ďalej len KZ) s cieľom úpravy individuálnych a kolektívnych právnych vzťahov a dohodnutí vzájomných práv a povinností medzi zamestnávateľom a zamestnancami.

V zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní je cieľom tejto KZ udržať sociálny z mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania. V prípade neúspešnosti sa riešenie sporu riadi ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Touto KZ sa upravujú:

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

2./ Zmluvné strany

Vo všetkých otázkach, týkajúcich sa kolektívneho vyjednávania medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou sú oprávnení rokovať:

- v mene zamestnávateľa riaditeľ Oravskej knižnice A. Habovštiaka a ním poverení zástupcovia
- v mene odborovej organizácie predseda a poverení členovia odborového výboru pre kolektívne vyjednávanie

3./ Legislatívny súlad

Zmluvné strany uzatvárajú túto KZ v súlade s platnými právnymi predpismi – súvisiacimi ustanoveniami Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Časť II – Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

1./

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto KZ. (Ust. § 2 ods. 2 a § 5 ods. 3 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, § 11a a §§ 229 až 232 ZP)

2./

Zamestnávateľ uznáva právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch a zastávať volené odborové funkcie.

3./

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 v čase funkčného obdobia a počas 6 mesiacov po jeho skončení. (Ust. § 13 ods. 1 a § 240 Zákonníka práce)

4./

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že umožní všetkým členom odborovej organizácie účasť na členských schôdzach a vytvorí pre činnosť odborov primerané materiálne a organizačné podmienky. (Ust. § 240 ods. 5 ZP)

5./

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku na nevyhnutne potrebný čas pre výkon funkcie v odbore orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní. (Ust. § 136, 137, 240 Zákonníka práce)

6./

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie. Členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej odborovej organizácie do 3 dní od vyúčtovania mzdy.

7./

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa. (Ust. § 5 ods. 4 zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní)

8./

Zamestnávateľ uznáva právo účasti odborov na spolurozhodovaní, prerokúvaní, informovaní a kontrole v predmete (pracovné, ekonomické a sociálne podmienky pracovnoprávných vzťahov) a rozsahu stanovených Zákonníkom práce, súvisiacimi právnymi predpismi a ďalšími ustanoveniami tejto KZ.

- a) Právo spolurozhodovania: spolurozhodovaním sa podľa zákona a podľa tohto bodu KZ rozumie taký vzájomný vzťah medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom, keď vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatie iného opatrenia zamestnávateľom vyžaduje predchádzajúci súhlas odborovej organizácie. Za vyjadrenie predchádzajúceho súhlasu sa považuje tiež, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť zamestnávateľovi súhlas v dobe 15 dní odo dňa, kedy bola oň organizáciou požiadaná.
- b) Právo na prerokovanie: zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou v zmysle ZP v § 237 ods. 2 písmená a) až e) najmä: stav a predpokladaný vývoj zamestnanosti, sociálnu politiku, zmeny v organizácii práce a zmluvných podmienkach, organizačné zmeny, opatrenia na ochranu zdravia zamestnancov). Na tieto účely poskytne zamestnávateľ odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie a doklady. Prerokovanie predmetných skutočností sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu. (Ust. § 237 ZP)
- c) Právo na informácie: zamestnávateľ informuje odborový orgán o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch. (Ust. § 229, 238 ZP).
- d) Právo kontrolnej činnosti: odborová organizácia v záujme dodržiavania zákonnosti a ochrany zákonom stanovených práv zamestnancov bude priebežne vykonávať kontrolu dodržiavania ZP, Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a ostatných pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov v rozsahu Ust. § 239 ZP a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, ako aj kontrolu pracovných podmienok, stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podmienok v oblasti stravovania. Právo kontroly znamená, že zamestnávateľ poskytne všetky podklady potrebné pre kontrolu. Odborová organizácia je oprávnená žiadať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (v zmysle § 239, písmeno f) ZP).

Časť III. – Pracovnoprávne vzťahy

A – Zamestnanosť

1./

Základná odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny (v zmysle § 8 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme).

2./

Zmluvné strany vyhlasujú, že cieľom ich snaženia je realizácia politiky efektívnej zamestnanosti.

3./

Vedenie organizácie bude vytvárať podmienky pre zachovanie zamestnanosti svojich pracovníkov.

4./

Zamestnávateľ uskutoční zmeny v organizačnom poriadku, prípadne vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní s výborom odborovej organizácie. (Ust. § 237 ZP)

5./

Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmenej jeden mesiac vopred racionalizačné a organizačné opatrenia, ktoré zamýšľa realizovať a v dôsledku, ktorých by mali byť zamestnanci uvoľňovaní zo zamestnania.

6./

V prípade, že v rámci pripravovaných štrukturálnych zmien sa stanú pracovníci v doterajšom funkčnom zaradení nadbytočnými a nedôjde ku dohode o inom zaradení, zamestnávateľ sa zaväzuje, že pracovníkom bude doručená výpoveď vždy v prvej polovici mesiaca predchádzajúceho začiatku plynutia výpovednej doby, okrem prípadov, keď je zamestnanec PN a OČR.

7./

V prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 pís. a) alebo b) ZP (zrušenie zamestnávateľa, nadbytočnosť zamestnanca) vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume jeho funkčného platu (čl. II, ods. 5 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022). Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

8./

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer sa skončí výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby. Pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať. (Ust. § 141 ods. 2 ZP)

9./

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a, odsek 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a, odsek 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. (čl. II, ods. 6 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022)

10./

Zamestnávateľ je povinný aktuálne predkladať výboru odborovej organizácie správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch. (Ust. § 47, ods. 4 ZP)

B – Pracovný čas a pracovné podmienky

1./

Dĺžka pracovného času zamestnanca je dohodnutá na 37 a 1/2 hodiny týždenne v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022.

2./

Pracovný týždeň sa začína v pondelok o 7.00 hod. a končí v sobotu o 12.30 hod., okrem mesiacov júl – august, kedy sa v sobotu výpožičné služby nerealizujú.

3./

V organizácii sa uplatňuje pružný pracovný čas rozvrhnutý ako pružné štvortýždňové (mesačné) pracovné obdobie, v ktorom je zamestnanec povinný odpracovať prevádzkový pracovný čas určený zamestnávateľom na toto obdobie. Základný pracovný čas, kedy je zamestnanec povinný byť na pracovisku, je od 8.00 hod. do 13.00 hod. Voliteľný pracovný čas je stanovený v čase od 7.00 hod. do 8.00. hod a od 13.00. hod. do 18.00 hod. Výnimku udeľuje riaditeľ organizácie.

4./

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu.

5./

Základná výmera dovolenky zamestnancov Oravskej knižnice Antona Habovštiaka je v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022 päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

6./

Zamestnávateľ udelí zamestnancom rekondičné pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke 1 pracovného dňa v kalendárnom roku po realizácii organizačne zvlášť náročných podujatí. Rekondičné voľno je možné brať len v celku.

7./

Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. (čl. II, ods. 7 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022)

8./

Pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku bude zamestnancom poskytnuté v zmysle Ust. § 141 ZP v tomto rozsahu:

- jeden deň na vlastnú svadbu s náhradou mzdy a jeden deň na svadbu dieťaťa alebo rodiča bez náhrady mzdy
- pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb
- pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb
- pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb

9./

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v zmysle Ust. § 141 ZP na:

- vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení v rozsahu najviac na sedem dní v kalendárnom roku, v odôvodnených prípadoch bude zamestnávateľ akceptovať potvrdenie lekára na celý deň

- sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie v rozsahu najviac na sedem dní v kalendárnom roku, v odôvodnených prípadoch bude zamestnávateľ akceptovať potvrdenie lekára na celý deň

10./

Pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku v rozsahu 10 pracovných dní bude zamestnancom poskytnuté na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, bakalárskej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce v zmysle Ust. § 140 ZP, ak to nenaruší prevádzku organizácie. Zamestnanec sa zaviazuje odpracovať v organizácii 1 rok alebo splatiť výšku záväzku, ktorý vznikol pri čerpaní tohto študijného voľna.

11./

Zamestnávateľ môže na návrh zamestnanca, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, dohodnúť s ním kratšiu pracovnú dobu. V závislosti od dĺžky pracovného času je vyplácaná mzda podľa platných mzdových zákonov.

12./

Zamestnávateľ môže zo závažných dôvodov dohodnúť so zamestnancom prácu nadčas stanoveného mesačného pracovného času.

13./

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný. (Ust. § 84, odst. 1 ZP)

14./

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 75% denného vymeriavacieho základu (podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení) od prvého do desiateho dňa DPN v súlade s § 8, odst. 2, zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti. Počas tejto DPN má zamestnávateľ právo vykonať kontrolu, či dočasne práceneschopný zamestnanec dodržiava liečebný režim (§ 9 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti).

15./

Písomné sťažnosti zamestnancov sa prerokujú bez zbytočného odkladu za účasti odborového funkcionára. Ak nedôjde k dohode, sťažnosť sa postúpi do 5 pracovných dní na riešenie na vyššej úrovni vyjednávania. Pri sťažnostiach a sporoch bez písomného záznamu môže ktorákoľvek zúčastnená strana požiadať o účasť člena odborového výboru.

Pri vybavovaní námietok a pripomienok sa postupuje rovnako ako pri vybavovaní sťažností.

16./

Náhrada za stratu času pri pracovnej ceste.

Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas, patrí zamestnancovi náhradné voľno za čas cestovania mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny zamestnanca, t.j. iba za čas strávený na pracovnej ceste prekonávaním vzdialenosti medzi miestom výkonu práce na pracovnej ceste a miestom nástupu/skončenia pracovnej cesty. (Ust. § 96b ZP)

Časť IV. – Platové podmienky

1./

Zaraďovanie zamestnancov do platových tried a platových stupňov sa realizuje v zmysle Zákona 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

2./

Platy, priznávané zamestnancom podľa príslušných právnych predpisov nemôžu byť bezdôvodne znížené.

3./

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to 10. deň nasledujúceho mesiaca. Ak prípadne na deň výplaty mzdy sobota, nedeľa alebo sviatok, mzda sa vyplatí v predchádzajúci pracovný deň. Mzda sa vypláca bezhotovostne na účet pracovníka, na mzdu sa neposkytuje preddavok.

4./

Pri úspore mzdových prostriedkov vyplatí zamestnávateľ odmenu v zmysle § 20 Zákona 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:

- za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností
- za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy
- za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu
- za aktívnu účasť na zlepšení výsledkov činnosti organizácie

5./

Zamestnávateľ je povinný zoznámiť pracovníkov so mzdovými predpismi a umožniť im do nich nahliadnuť.

6./

V prípade úpadku alebo likvidácie organizácie mzda predstavuje prednostnú pohľadávku a bude vyplatená v plnej výške v stanovených výplatných termínoch.

7./

Zamestnávateľ prerokuje štvrtročne s výborom ZO čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto KZ. (Ust. § 239 ZP)

8./

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške ich funkčného platu. (V zmysle Ust. § 20 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní)

9./

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. júla 2022 o 3 %. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané. (čl. II, ods. 3 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022)

10./

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. decembru 2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 350 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31. decembra 2021 plynie výpovedná doba okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce. Odmena bude vyplatená podľa rozhodnutia zamestnávateľa najskôr vo výplatnom termíne za mesiac december 2021, najneskôr však do 30. júna 2022. Ak pracovný pomer zamestnanca skončí pred 30. júnom 2022, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu podľa prvej vety najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. Do doby trvania pracovného pomeru podľa prvej vety sa započítava aj doba trvania bezprostredne predchádzajúceho pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa alebo štátnozamestnaneckého pomeru v tom istom služobnom úrade. Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti. (čl. II, ods. 4 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022)

Časť V. – Sociálna oblasť a sociálny fond

1./

V zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších doplnení a novelizácií a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022 bude organizácia v roku 2022 tvoriť sociálny fond vo výške 1,25 % zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Vzhľadom na nízku sumu mesačného príspevku do sociálneho fondu, tento je takmer celý čerpaný ako príspevok na stravu pre všetkých zamestnancov a nie je možné uplatniť ďalšie zákonné formy čerpania sociálneho fondu. V prípade, že sa v roku 2022 sociálny fond nevyčerpá, jeho zostatok sa prevedie do nasledujúceho roku.

2./

V zmysle Ust. § 152 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže. Zamestnávateľ v zmysle tohto bodu prispieva na stravovanie sumou 2,70 € a súčasne prispieva sumou 0,90 € zo sociálneho fondu.

3./

Nárok na poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny. Zamestnanec stráca nárok na stravný lístok v prípade čerpania OČR, DPN, PN a pracovnej cesty dlhšej ako 5 hodín. Počas čerpania náhradného voľna a pracovného voľna z dôvodu osobných prekážok v práci nárok na stravný lístok nestráca.

4./

V súlade s § 152 ods. 9 písm. a) Zákonníka práce poskytne zamestnávateľ finančný príspevok zamestnancovi aj počas čerpania dovolenky.

5./

Poskytovanie finančných čiastok z rozpočtu odborovej organizácie pre jej členov (konkretizované v prílohe KZ Rozpočet základnej odb. organizácie pre jednotlivé roky):

- narodenie dieťaťa
- odchod do dôchodku
- životné jubileá
- návšteva dlhodobo chorých
- vianočné darčeky

Časť VI. – Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1./

Zamestnávateľ bude vytvárať pracovné podmienky zaisťujúce bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. (Ust. § 146 Zákonníka práce)

2./

Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a požadovať od zamestnávateľa odstránenie zistených nedostatkov. (Ust. § 149 ZP)

3./

Zamestnávateľ vykoná za účasti povereného člena odborovej organizácie minimálne 1-krát ročne komplexnú previerku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zabezpečí odstránenie nedostatkov v určených termínoch.

4./

Poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov sa realizuje v zmysle platných právnych nariadení a vnútropodnikovej smernice.

Časť VII. – Záverečné ustanovenia

1./

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2022. 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.

2./

Obidve zo zmluvných strán môžu navrhnúť rokovanie o zmenách alebo doplnení tejto zmluvy. O návrhu na zmenu KZ je povinná druhá strana rokovať do 15 dní po predložení písomného návrhu. Po rokovaní zúčastnených strán sa dohodnuté zmeny v KZ doplnia formou písomného dodatku.

3./

KZ je záväzná pre obidve zmluvné strany, ustanovenia dohodnuté v tejto KZ sa vzťahujú na všetkých zamestnancov Oravskej knižnice Antona Habovštiaka. Podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve zamestnanca nesmú byť nevýhodnejšie, než stanovuje táto KZ.

4./

Zmeny KZ spôsobené schválením nových vyšších právnych predpisov sú dôvodom pre zmeny bez potreby rokovania s druhou zmluvnou stranou.

5./

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

6./

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

7./

V prípade zániku odborovej organizácie alebo zamestnávateľa bez ich právnych nástupcov skončí sa platnosť KZ dňom ich zániku.

8./

Ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy, pri ktorých by nastal rozpor zmenou v legislatívnych predpisoch, sa budú považovať za neplatné.

9./

Kolektívna zmluva bola členskou schôdzou základnej odborovej organizácie pri Oravskej knižnici schválená dňa 28.12.2021.

10./

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu a účinnosť dňom 1.1.2022.

V Dolnom Kubíne dňa 29.12.2021

Roman Večerek v. r.

.....
za vedenie Oravskej knižnice
A. Habovštiaka

Marián Karcol v. r.

.....
za zákl. odborovú organizáciu