

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2022

pre zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme

zmluvné strany :

**LIPTOVSKÁ KNIŽNICA GAŠPARA FEJÉRPATAKY BELOPOTOCKÉHO
LIPTOVSKÝ MIKULÁŠ**

zastúpená Mgr. Marcelou Feriančekovou, riaditeľkou knižnice

a

**ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA
PRI LIPTOVskej KNIŽNICI GAŠPARA FEJÉRPATAKY
BELOPOTOCKÉHO LIPTOVSKÝ MIKULÁŠ**

zastúpená Evou Jendrušákovou, predsedníčkou ZO

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

I. časť

Všeobecné ustanovenia

Táto kolektívna zmluva (ďalej KZ) je uzatvorená v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
pracovnoprávne vzťahy
platové podmienky
starostlivosť o pracovníkov
sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 3

KZ sa uzatvára aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní. Výhody odborovo organizovaných zamestnancov upravujú Pravidlá hospodárenia s finančnými prostriedkami základnej odborovej organizácie (príloha č.1)

Článok 4

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.

Článok 5

Záväzky v KZ, ktoré by zaručovali pracovníkom nároky v menšom rozsahu, ako ich zaručujú pracovno-právne, mzdové, alebo iné právne predpisy a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme na rok 2021 sú neplatné.

II. časť

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 6

Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu (ďalej len ZOO) ako jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov Liptovskej knižnice Gašpara Fejérpataky-Belopotockého v Liptovskom Mikuláši (ďalej len knižnica) v kolektívnom vyjednávaní a uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 7

Zmluvné strany vyhlasujú, že nebudú diskriminovať pracovníkov z dôvodu členstva v odboroch, z dôvodu pohlavia, rasovej a sociálnej príslušnosti, náboženského vyznania, národnosti, alebo politickej príslušnosti a veku.

Článok 8

Na činnosť odborovej organizácie poskytne zamestnávateľ v rámci prevádzkových možností a rozpočtu bezplatne nevyhnutné vybavenie a uhradí náklady, spojené s ich údržbou a prevádzkou.

Článok 9

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne, účasť na odborárskom vzdelávaní a iné akcie organizované SLOVESom, pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Všetky práce spojené s výkonom funkcie odborov musia byť uskutočnené s vedomím riaditeľky knižnice.

Článok 10

Zmluvné strany sa dohodli, že :

a) odborová organizácia má právo spolurozhodovať

- pri uzatváraní a obsahu KZ
- pri vydaní pracovného poriadku organizácie
- pri stanovení plánu dovoleniak
- pri určení výnimky pre miesto a čas vyplácania mzdy
- pri stanovení prídelu do sociálneho fondu a jeho čerpaní
- pri upustení od vymáhania zostatkovej sumy náhrady za škody, za ktorú zamestnanec zodpovedá
- pri posúdení absencie ako neospravedlnenej a jej odpustení
- pri vydaní pravidiel BOZP

b) odborová organizácia má právo prerokovať otázky, týkajúce sa

- pracovného pomeru
- preloženia zamestnancov výnimočne na inú prácu ako zodpovedá jeho pracovnej zmluve, ak celková doba prevedenia presahuje 22 kalendárnych dní v kalendárnom roku
- rozvrhnutia týždenného pracovného času, určenia začiatku a konca pracovného času a prestávky na obed
- rozvrhnutia nerovnomerného pracovného času a zavedenie pružného pracovného času a kontroly dodržiavania pružného pracovného času
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja a určenia rozsahu nadčasovej práce
- výpovede alebo okamžitého zrušenia pracovného pomeru so zamestnancom
- náhrady škody, výšky a formy úhrady s výnimkou sumy neprevyšujúcej 33,- €
- poskytnutia náhrady škody, spôsobu a rozsahu škody, za ktorú zodpovedá organizácia v prípade, keď zamestnanec utrpí pracovný úraz, alebo keď bola u pracovníka zistená choroba z povolania

Článok 11

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v súlade s § 237-239 ZP bude ZOO informovať

- o zásadných otázkach rozvoja knižnice
- o výsledkoch hospodárenia knižnice
- o dojednaných nových pracovných pomeroch
- o prípadoch skončenia pracovných pomeroch

Článok 12

Zamestnávateľ umožní predsedovi ZOO konzultácie a voľný prístup k informáciám v rámci spolurozhodovania a vzájomnej spolupráce.

Článok 13

ZOO bez zbytočných prietáhov prerokuje a zaujme stanovisko ku všetkým prípadom stanoveným a dohodnutých v rámci spolurozhodovania a súčinnosti oboch zmluvných strán.

Článok 14

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy a príspevok poukáže na účet ZOO. Zároveň mesačne predloží celkovú výšku členských príspevkov od členov ZOO. ZOO bude informovať ekonómku knižnice o každej zmene členskej základne.

III. časť

Pracovno-právne vzťahy

Článok 15

V prípadoch, keď sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzujú na základe výberového konania, bude členom výberovej komisie aj zástupca ZOO.

Článok 16

V prípade, že je zamestnávateľ nútený na podnet zriaďovateľa pristúpiť k organizačným zmenám, bude o nich bezodkladne informovať ZOO. V prípade, že dôjde k hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, zamestnávateľ je povinný najneskôr tri mesiace pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so ZOO

- opatrenia, umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie
- opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania
- písomne informovať o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte, štruktúre a kritériách pre výber zamestnancov, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer
 - c) celkovom počte zamestnancov
 - d) dobe, po ktorú bude hromadne prepúšťať

Článok 17

Pri rozhodovaní o tom, s ktorým zamestnancom bude v dôsledku organizačných zmien rozviazaný pracovný pomer, bude zamestnávateľ prihliadať na pracovný výkon zamestnanca a ak to nebude nevyhnutné, nerozviaže pracovný pomer s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o nezaopatrované deti a deti do skončenia štúdia a so zamestnancom nad 50 rokov veku až po dosiahnutie dôchodku.

Článok 18

• Výpovedná doba

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je

- a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov
- b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval viac ako päť rokov
- c) výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok

- **Odchodné**

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

- **Odstupné**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a)), t.j. zamestnávateľ alebo jeho časť sa zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce alebo b), t.j. zamestnanec sa stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách ZP odstupné podľa § 76 ods. 1 nasledovne:

- a) odstupné v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobok jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobok jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobok jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako dvadsať rokov.

Článok 19

Pracovný týždeň v organizácii je 6-dňový a pracovný čas je 37,5 hodín týždenne.

Článok 20

Ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, zamestnávateľ zväži odôvodnenosť žiadosti zamestnanca o skrátenie (§ 49 ZP), alebo inú vhodnú úpravu určeného pracovného času so mzdou, prislúchajúcou upravenému pracovnému času.

Článok 21

V knižnici je zavedený pružný pracovný čas (§ 88 ZP) v zmysle platných zásad. Začiatok a koniec pracovného času je stanovený nasledovne :

pohyblivá časť od 6,30 do 18,30 hod. okrem stanovenej pevnej časti v rozsahu denného prevádzkového času

pevná časť podľa zaradenia jednotlivých zamestnancov v knižnično-informačných službách a rozvrhnutia týždenného pracovného času takto:

v pondelok – piatok **od 8,00 do 13,00 hod.**

alebo **od 12,00 do 17,00 hod.**

alebo **od 13,00 do 18,00 hod.**

v sobotu **od 8,00 do 12,00 hod.** podľa rozpisu služieb

Za odpracovanú službu v sobotu vznikajú zamestnancovi nadpracované hodiny. Tieto si musí vyčerpať ako náhradné voľno v priebehu mesiaca, kedy vznikli, v odôvodnených prípadoch si môže do ďalšieho mesiaca presunúť najviac 450 minút (Príkaz riaditeľa č. 4/2011).

Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. (§ 96b ZP platné od 1.1.2013)

Článok 22

Prestávka v práci na jedlo a oddych sa zamestnancom poskytuje v trvaní 30 minút, ktoré sa nezapočítavajú do pracovného času, to neplatí ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom (§ 91 ZP, platné od 1.1.2013). Prestávka na jedlo sa neposkytuje na začiatku a na konci pracovnej doby. Na prestávku na jedlo nemá nárok zamestnanec, ktorý v danom dni odpracoval menej ako 4 hodiny (viď pravidlá pružného pracovného času).

Článok 23

Práca v dňoch pracovného pokoja sa môže vykonávať len výnimočne so súhlasom riaditeľa, a to po prerokovaní so ZOO. Pokiaľ sa v dňoch pracovného pokoja koná príprava na kolektívne podujatie poriadané organizáciou alebo samotné podujatie, zamestnanec, ktorý ho organizačne zabezpečoval alebo na ňom vystupoval, má nárok na náhradné voľno v rozsahu času stráveného jeho prípravou a realizáciou. Náhradné voľno si vyčerpá do konca mesiaca, v ktorom sa akcia konala.

Článok 24

Nočnou prácou je práca vykonávaná v čase od 22,00 do 6,00 hod.

Článok 25

Prácou nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz organizácie nad určený týždenný pracovný čas, vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času. Zamestnancom s kratším pracovným časom nemožno nariadiť prácu nadčas. V kalendárnom roku možno zamestnancovi nariadiť prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

Článok 26

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno podľa ZP § 141, bodu 2

- a) na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, najviac 7 dní v kalendárnom roku, ak ho nebolo možné vykonať mimo pracovného času
- b) na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia pri náhlom ochorení a na vopred určené vyšetrenie na nevyhnutne potrebný čas, najviac 7 dní v kalendárnom roku

Pri celodennej návšteve lekára zamestnanec nemusí nadpracovať rozdiel medzi základným pracovným časom a stanoveným pracovným časom.

Článok 27

Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa vykonával u neho práce aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite po dobu celého kalendárneho roka. (§ 100-117 ZP).

Článok 28

Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Článok 29

Dobu čerpania dovolenky určuje zamestnávateľ podľa plánu dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom ZOO tak, aby si zamestnanec mohol čerpať dovolenku spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka, do nasledujúceho kalendárneho roka sa môže preniesť maximálne 10 dní. Ak sa zamestnancovi poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí jedna časť trvať nepretržite 2 týždne. Určenú dobu čerpania dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Ďalšie náležitosti, týkajúce sa dovolenky sa riadia všeobecne záväznými predpismi v zmysle ZP.

Článok 30

Zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo strany organizácie i zamestnanca je potrebné oznámiť spravidla aspoň tri dni pred dňom, kedy sa má pracovný pomer ukončiť.

Článok 31

Zamestnávateľ prerokuje so ZOO všetky prípady rozviazania pracovného pomeru podľa §59 ZP.

IV. časť

Mzdové podmienky

Článok 32

Platové pomery všetkých zamestnancov organizácie upravuje zákon č 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 33

Zamestnancovi prislúcha plat za vykonanú prácu podľa jeho zaradenia do platovej triedy, zodpovedajúcej jeho kvalifikácii a platového stupňa, daného dĺžkou odbornej praxe. Plat nesmie byť nižší ako minimálna mzda (§ 4 zákona č. 553/2003 Z.z.)

Článok 34

Zamestnávateľ popri plate určí

- vedúcim oddelení príplatok za riadenie podľa § 8 zákona č. 553/2003
- príplatok za zastupovanie vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia v plnom rozsahu činnosti po dobu dlhšiu ako 4 týždne podľa § 9 zákona č. 553/2003
- zamestnancovi, ktorý dosahuje veľmi dobré výsledky v práci alebo kvalitne plní pracovné úlohy vo väčšom rozsahu v porovnaní s inými zamestnancami, možno tarifný plat zvýšiť o osobný príplatok podľa § 10 zákona č. 553/2003

Článok 35

Zamestnávateľ môže v odôvodnených prípadoch poskytnúť odmeny podľa § 20 zákona č. 553/2003.

Článok 36

Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu pre prekážky na strane zamestnávateľa a ak mu nebola pridelená iná náhradná práca, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom za podmienok a vo výške ustanovenej pracovno-právnymi predpismi

- náhrady cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, ktoré im vzniknú pri plnení pracovných povinností
- náhrady za používanie vlastného náradia, zariadenia a predmetov potrebných na výkon práce, pokiaľ ich používajú s jeho súhlasom.

Článok 37

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu v roku, na ktorý pripadlo jubileum. (zákon č.553/2003, § 20)

Článok 38

Obe zmluvné strany sa dohodli o výplate mzdy za uplynulý kalendárny mesiac do 15. dňa nasledujúceho mesiaca, bezhotovostným platobným stykom na osobné účty zamestnancov v peňažných ústavoch podľa ich určenia. Každú zmenu osobného účtu sú zamestnanci povinní nahlásiť ekonomickému odd. najneskôr posledný deň v mesiaci pred výplatným termínom.

Článok 39

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi každý mesiac doklad o štruktúre a výške vyplatenej mzdy, na požiadanie mu vypočítať priemerný mesačný alebo ročný zárobok.

V. časť

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 40

V súlade s ustanovením § 146–149 ZP a v zmysle zákona č 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších zmien a doplnkov, bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Článok 41

Zamestnávateľ poverí úlohami na úseku BOZP a PO konkrétneho pracovníka s príslušnou kvalifikáciou a menuje komisiu bezpečnosti a zdravia pri práci.

Článok 42

Zamestnávateľ vykoná za účasti ZOO verejnú komplexnú previerku bezpečnosti práce a zabezpečí odstránenie zistených nedostatkov v termínoch stanovených previerkovou komisiou.

Článok 43

Zamestnávateľ zabezpečí, aby bola v organizácii vedená príslušná dokumentácia BOZP a PO.

Článok 44

Zamestnávateľ rešpektuje v zmysle § 149 ZP právo kontroly ZOO nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

VI. časť

Starostlivosť o pracovníkov

Článok 45

Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť pre svojich zamestnancov stravovanie. Zamestnanec má nárok na stravovanie za každý deň

- v ktorom odpracoval viac ako 4 hodiny (ZP § 152 odst.2).
- v ktorom si čerpal náhradné voľno za službu v sobotu
- ktorý strávil na služobnej ceste a neúčtoval si za tento deň stravné na služobnú cestu

Zamestnanec, ktorý pracuje na polovičný mesačný úväzok má nárok na zabezpečenie stravovania za deň, v ktorom odpracoval viac ako 4 hodiny.

Článok 46

Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie zamestnancov formou stravovacej karty Callio gastro v hodnote **4,70 €** nasledovne:

príspevok zamestnávateľa	2,50 €
príspevok zo sociálneho fondu	1,00 €
príspevok zamestnanca	1,20 €

Karta Callio gastro je neprenosná (viď pravidlá používania karty Callio, čl. III, bod 1).

(Príkaz riaditeľa č.3/2022)

V priebehu roka sa môže hodnota príspevku meniť podľa aktuálnych zákonných opatrení. Tieto úpravy budú ošetrené internými príkazmi riaditeľky.

Článok 47

Ak zamestnávateľ znemožní vyslaním na služobnú cestu, ktorá trvala viac ako 3 hodiny a menej ako 5 hodín, zamestnancovi stravovať sa obvyklým spôsobom, poskytne mu stravné vo výške nákladov na stravovanie, ktoré hradí zamestnancovi organizácia (zákon o cestovných náhradách).

Článok 48

Pre všetkých zamestnancov zabezpečí zamestnávateľ vhodné osobné ochranné pomôcky v zmysle internej smernice pre poskytovanie OOPP, vypracovanej na základe nariadenia vlády SR č. 504/2002 Zz. o podmienkach poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov. Okrem toho poskytne zamestnancom základné hygienické potreby.

Článok 49

V rámci predchádzania chorôb z povolania (možnosti výskytu choroby z povolania) zamestnávateľ stanovuje povinnosť, aby sa zamestnanci pri odchode z organizácie podrobili výstupnej lekárskej prehliadke.

Článok 50

Zamestnávateľ sa stará o zvyšovanie a prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov (§ 153 ZP) Umožňuje pracovníkovi ďalšie štúdium v súlade s plnením úloh a poskytuje mu pracovné úľavy a hmotné zabezpečenie podľa právnych predpisov na základe uzavretej dohody o štúdiu.

Článok 51

Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie, alebo činnosti pre odborovú organizáciu, po školení alebo po skončení zdokonaľovacej služby, mimoriadnej služby a civilnej služby vykonávanej namiesto zdokonaľovacej služby, alebo zamestnankyňa - zamestnanec po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky (§ 166 ods.1 ZP), alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné preto, že táto práca sa už nevykonáva alebo pracovisko je zrušené, musí ho zamestnávateľ zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve(§ 157 ZP).

Článok 52

Zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do finančnej tiesne, môže byť z prostriedkov sociálneho fondu poskytnutá jednorazová finančná výpomoc na základe jeho žiadosti podľa posúdenia a odporúčania základnej odborovej organizácie do výšky 100,- € .

Článok 53

ZOO bude podľa dostupných finančných možností zabezpečovať zamestnancom a ich rodinným príslušníkom kultúrne a športové vyžitie v zmysle prijatých zásad hospodárenia s prostriedkami

ZOO.

Článok 54

Zamestnávateľ poskytne platené pracovné voľno zamestnancovi na deň, keď bezplatne daroval krv.

Článok 55

Ak tomu nebudú brániť závažné prevádzkové dôvody, po dohode s riaditeľkou knižnice zamestnávateľ umožní rodičom dieťaťa v 1. až 4. ročníku povinnej školskej dochádzky platené voľno v prvý deň školského roka.

Článok 56

Na zabezpečenie regenerácie pracovných síl všetkých zamestnancov poskytne zamestnávateľ svojim zamestnancom jedenkrát ročne 1 deň pracovného voľna s náhradou mzdy za účelom spoločného kultúrneho a športového vyžitia.

VII. časť

Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu

V zmysle Zákona NR SR č.375/96 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov Liptovská knižnica Gašpara Fejérpataky-Belopotockého v Liptovskom Mikuláši a Základná odborová organizácia pri Liptovskej knižnici Gašpara Fejérpataky Belopotockého v Liptovskom Mikuláši prijímajú tieto zásady pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu v roku 2021 :

Článok 57

Sociálny fond sa tvorí ako úhrn povinného prídeltu.

Zamestnávateľ zabezpečí tvorbu povinného prídeltu zahrňovaného do nákladov vo výške 1,5 % z objemu skutočne vyplatených hrubých miezd v bežnom roku. Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte fondu v Štátnej pokladnici.

Článok 58

Zamestnávateľ použije z priebežne tvoreného sociálneho fondu :

- príspevok na stravu
- príspevok na sociálnu výpomoc zamestnancom pri nezavinenej finančnej tiesni do výšky 100,-€ (čl. 53 tejto KZ)

Článok 59

Zamestnávateľ poskytne 2 x ročne (k 30.6. a 30.11.) závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu .

VIII. časť

Sťažnosti zamestnanca

Článok 60

Každý zamestnanec má právo podávať ústne alebo písomné sťažnosti svojmu priamemu nadriadenému, prípadne jeho nadriadenému.

Článok 61

Ak zamestnanec nedosiahne uspokojivé doriešenie sťažnosti, je oprávnený podať sťažnosť písomne ZOO so zdôvodnením a konkrétnymi návrhmi na vykonanie nápravy.

Článok 62

Poverený funkcionár ihneď predloží sťažnosť zamestnávateľovi a najneskôr do 15 kalendárnych dní ju prerokuje s povereným zástupcom organizácie.

Článok 63

Ak v tejto dobe nie je dosiahnuté uspokojivé riešenie sťažnosti, bude sťažnosť riešená na úrovni ZOO a zamestnávateľa.

Článok 64

Do 30 kalendárnych dní od podania písomnej sťažnosti, musí byť zamestnanec informovaný o konečnom riešení sťažnosti, ak nebola dohodnutá dlhšia doba.

Článok 65

Tento postup nezaväzuje zamestnancov voliť iný zákonný postup, alebo požadovať o rozhodnutie súd, ak ide o sporné nároky z plnenia záväzkov KZ.

IX. časť

Záverečné ustanovenia

Článok 66

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie 1 roka. Jej platnosť sa 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.

Článok 67

Kolektívna zmluva je záväzná pre obe zmluvné strany a ich právnych zástupcov.

Článok 68

V prípade, že niektoré ustanovenia platne uzatvorenej Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sú pre zamestnanca priaznivejšie ako v tejto kolektívnej zmluve, platia ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Článok 69

Návrh na zmenu alebo dodatok môže podať každá zmluvná strana v písomnej forme a druhá strana je povinná o nich rokovať a písomne odpovedať do 15-tich kalendárnych dní. Zmluvné strany budú pri zmenách a dodatkoch KZ postupovať ako pri jej uzatváraní. Dohodnuté zmeny a dodatky sa stanú neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ.

Článok 70

Plnenie záväzkov tejto KZ a dodržiavanie v nej dohodnutých podmienok bude podľa potreby kontrolované za účasti zmluvných strán.

Článok 71

Zmluvné strany sa dohodli, že najmenej 30 dní pred skončením platnosti tejto KZ budú spoločne rokovať o uzatvorení novej KZ.

Článok 72

Kolektívna zmluva je vypracovaná vo dvoch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jeden exemplár.

**Táto kolektívna zmluva bola odsúhlasená na členskej schôdzi dňa 14.02.2022
Kolektívna zmluva nadobúda platnosť od 01.03.2022**

**za
Základnú odborovú organizáciu
pri Liptovskej knižnici G.F. Belopotockého
v Liptovskom Mikuláši**



.....
**Eva Jendrušáková
predsedníčka ZO**

**za
Liptovskú knižnicu G.F. Belopotockého
v Liptovskom Mikuláši**



.....
**Mgr. Marcela Feriančeková
riaditeľka**

Príloha č. 1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2022

Zásady hospodárenia s finančnými prostriedkami základnej odborovej organizácie v roku 2022

Príjmy ZOO pri Liptovskej knižnici G.F. Belopotockého v Liptovskom Mikuláši tvoria členské príspevky. Odborová organizácia odvádza 35 % z celkového objemu členských príspevkov Slovenskému odborovému zväzu verejnej správy a kultúry. So zvyšnými finančnými prostriedkami hospodári odborová organizácia sama.

Odborová organizácia prispieva

- na schôdzovú činnosť podľa rozpočtu a finančných možností
- na individuálne kultúrne a športové podujatia **30,- €** na člena jedenkrát do roka
- pri príležitosti životného jubilea 40 rokov **20€**
- pri príležitosti životného jubilea 50 rokov **25€**
- pri príležitosti životného jubilea 60 rokov **30€**
- pri prvom odchode do dôchodku peňažný dar **30€**
- pri životnom jubileu 40, 50 a 60 rokov zamestnanca kyticu do výšky **10€**
- pri prvom odchode do dôchodku kytica do výšky **10€**
- pri úmrtí blízkeho člena rodiny na smútočnú kyticu do výšky **10€**

Na detskú rekreáciu, zväzové rodinné rekreácie, zdravotnú starostlivosť (a iné) prispieva SLOVES zo sociálno-podporného fondu. Podmienky sú určené v Štatúte sociálno-podporného fondu SLOVES.

Na všetky uvedené príspevky majú nárok len odborovo organizovaní zamestnanci Liptovskej knižnice Gašpara Fejérpataky-Belopotockého v Liptovskom Mikuláši.