

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Zmluvné strany:

Krajská knižnica v Žiline, zastúpená štatutárom Mgr. Katarínou Šušoliakovou
a

Základná organizácia Odborového zväzu v Krajskej knižnici v Žiline, zastúpená predsedníčkou Ing. Marjenou Babuljakovou

uzavreli túto kolektívnu zmluvu na rok 2025.

Časť I

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti v rámci danom pracovnoprávnymi predpismi a určuje zvýšené a rozšírené pracovnoprávne nároky zamestnancov. Upravuje tiež vzťahy v súlade s inými všeobecne záväznými právnymi predpismi a ustanovuje iné nároky zamestnancov.

Článok 2

Táto zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany. Je tiež záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere k zamestnávateľovi, a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom.

Článok 3

Túto kolektívnu zmluvu možno zmeniť alebo doplniť len na základe kolektívneho vyjednávania. O návrhoch na zmenu sa začne rokovať najneskôr po uplynutí 15 dní, ktoré začínajú plynúť dorúčením návrhu na zmenu jednou zmluvnou stranou druhej zmluvnej strane.

Dohodnutá zmena kolektívnej zmluvy bude prijatá písomným dodatkom k tejto kolektívnej zmluve.

Článok 4

Kolektívna zmluva je uzavretá na obdobie od 1.1.2025 do 31.12.2025. V prípade neuzavretia novej kolektívnej zmluvy do konca roka 2025 trvá účinnosť záväzkov tejto kolektívnej zmluvy do 31.3.2026.

Článok 5

Zamestnávateľ zabezpečí vydanie 2 ks kolektívnej zmluvy, rovnako aj v prípade jej zmien a dodatkov, a to do 5 dní od ich podpísania. Odborový orgán oboznámi zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy alebo dodatku na členskej schôdzi najneskôr do 15 dní od ich uzavretia.

Časť II

Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 6

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie minimálne v dohodnutom rozsahu.
2. Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na rokovania vedenia organizácie a na zasadania výboru odborovej organizácie, obzvlášť v prípade, že sa bude rokovať o organizačných zmenách a opatreniach na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, zásadných otázkach odmeňovania a racionalizácie práce, o hromadnej úprave pracovného času.
3. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným organizačným predpisom.

Poskytovanie pracovného voľna na odborovú činnosť

Článok 7

1. Členovi odborovej organizácie poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 5 hod./mesiac. Rozdelenie pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu odborový orgán písomne oznámi zamestnávateľovi v lehote do 1 mesiaca od podpísania kolektívnej zmluvy. Člen odborovej organizácie je povinný viesť si evidenciu odborovej činnosti, ktorú odovzdá zamestnávateľovi za účelom kontroly, vždy k 30.6. a 31.12.
2. Zamestnávateľ umožní v rámci svojich prevádzkových možností zúčastňovať sa členom a funkcionárom základnej odborovej organizácie na školeniach usporiadaných vyššími odborovými organizáciami.

Materiálne zabezpečenie

Článok 8

Zamestnávateľ poskytne na činnosť odborovej organizácie priestory spoločenskej miestnosti. Poskytne ich aj na účely konania členských schôdzí na požiadanie na vymedzený deň a čas. Náklady na údržbu a prevádzku uvedených priestorov znáša zamestnávateľ.

Poskytovanie informácií

Článok 9

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii raz ročne informácie o dosiahnutých hospodárskych výsledkoch, o zásadných otázkach rozvoja, o perspektíve organizácie, o plánovanom mzdovom vývoji a o personálnej a sociálnej politike. Na požiadanie odborového orgánu poskytne k týmto informáciám konzultácie.

Prerokovanie s odborovým orgánom

Článok 10

1. Zamestnávateľ prerokuje s odborovým orgánom 1x ročne zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, otázky hygieny, bezpečnosti pri práci a otázky zlepšovania pracovného prostredia.
2. V prípade pripravovaných organizačných alebo iných zmien, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov, prerokuje zamestnávateľ dôvody a dôsledky týchto zmien s odborovým orgánom najneskôr do 30 dní pred ich uplatnením. Na rokovanie zamestnávateľ predloží návrhy na zmiernenie dôsledkov prepúšťania a finančného odškodnenia a predloží správu zaslanú na príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

Kontrolná činnosť odborov

Článok 11

Zamestnávateľ umožní odborovému orgánu vykonať na požiadanie kontrolu dodržiavania pracovných predpisov, vnútorných predpisov a kontrolu dodržiavania tejto kolektívnej zmluvy. Na tento účel je odborový orgán oprávnený:

1. vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
2. vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
3. podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
4. vyžadovať od zamestnávateľa a od orgánu jemu podriadenému, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
5. navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby uplatnili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z tejto kolektívnej zmluvy,
6. vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré odborový orgán podal.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Personálne a mzdové náležitosti

Článok 12

Personálne a mzdové náležitosti pracovníkov Krajskej knižnice v Žiline sa riadia zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme a zákonom č. 318/2018 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a Nariadením vlády č. 354/2018 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme. Náležitosti, ktoré neriešia tieto zákony, sa riadia Zákonníkom práce.

Článok 13

1. Zamestnávateľ vypláca dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnancov knižnice vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca od prvého do desiateho dňa trvania dočasnej práceneschopnosti.
2. Ak u zamestnanca dôjde k zmene pracovnej schopnosti v dôsledku výkonu práce alebo v dôsledku nehody zavinennej zamestnávateľom, je zamestnávateľ povinný preradiť zamestnanca na inú prácu.

Článok 14

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho jedného funkčného platu.

Pracovný čas

Článok 15

1. Týždenný pracovný čas zamestnanca knižnice je 37,5 hodín týždenne, okrem zamestnancov služieb pracujúcich v dvojzmennej prevádzke, ktorí pracujú 36 a $\frac{1}{4}$ hodín týždenne a upratovačiek pracujúcich v dvojzmennej prevádzke, ktoré pracujú 29 hodín týždenne.
2. Rozvrhnutie pracovného času zamestnancov knižnice:
 - a) Pracovný čas zamestnancov knižnice okrem riaditeľky, vedúcej oddelenia ekonomicko-technickej činnosti, ekonómky a správcu budovy-údržbára-vodiča a zriadencov v kultúrnom zariadení je rozvrhnutý nerovnomerne na dni pondelok – sobota.
 - b) Pracovný čas riaditeľky, vedúcej oddelenia ekonomicko-technickej činnosti, ekonómky a správcu budovy-údržbára-vodiča je rozvrhnutý rovnomerne.
 - c) Pracovný čas zamestnancov služieb pracujúcich v dvojzmennej prevádzke je od 7.00 hod. /zamestnancov otvárajúcich budovu knižnice od 6,30 hod./ do 14.45 hod. /resp. 14,15 hod. v prípade zamestnancov otvárajúcich budovu knižnice/ alebo od 10.15 hod. do 18.00 hod. alebo v stredu od 11,15 hod. do 19,00 hod. vrátane obedňajšej prestávky. Z prevádzkových dôvodov podľa potreby používateľov knižnice môže vedúca úseku knižnično-informačných služieb operatívne nariadiť aj iný čas nástupu pracovníka na pracovisko pri zachovaní dĺžky pracovného dňa, o čom sú zamestnanci informovaní v rozpise služieb.
 - d) Pracovný čas zamestnancov služieb sa riadi rozpisom služieb. Rozpis služieb vypracováva vedúca úseku knižnično-informačných služieb spravidla na 6 dní vopred so zapracovaním všetkých požiadaviek zamestnancov na čerpanie dovolenky, náhradného voľna, lekára, lekára-spríevod a pod.
 - e) Pracovný čas upratovačiek pracujúcich v dvojzmennej prevádzke je od 5.25 hod do 11.13 hod. a od 13.57 hod. do 19.45 hod. Pracovný čas upratovačiek pracujúcich v jednozmennej prevádzke je od 13.45 do 19.45 a od 6.00 do 12.00.
3. Spravidla 1 x mesačne s výnimkou letných mesiacov zamestnanci okrem riaditeľky knižnice, vedúcej oddelenia ekonomicko-technickej činnosti, ekonómky, správcu budovy-údržbára-vodiča pracujú aj v sobotu v čase od 8.45 hod. do 13,00 hod., za čo im organizácia poskytne náhradné voľno. Náhradné voľno si zamestnanci čerpajú v celku, s výnimkou zamestnancov pracujúcich na polovičný úväzok, v mesiaci, v ktorom podľa rozpisu služieb pracujú v sobotu. Termín čerpania náhradného voľna sú zamestnanci povinní nahlásiť vedúcej úseku knižnično-informačných služieb v dostatočnom predstihu, najneskôr 7 dní pred jeho čerpaním, v opačnom prípade má vedúci služieb možnosť rozvrhnúť termín náhradného voľna do rozpisu služieb podľa vlastného uváženia.
4. Upratovačky si náhradné voľno čerpajú v najbližší pondelok po odpracovanej sobote. V prípade, že nie je možné čerpať náhradné voľno v tento deň z prevádzkových dôvodov (zastupovanie počas

práceschopnosti) resp. závažných osobných dôvodov zamestnanca, je možné čerpať náhradné voľno po dohode s priamym nadriadeným do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom bola odpracovaná zmena v sobotu.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa stará aspoň o jedno nezaopatrené dieťa mladšie ako 11 rokov (k 1.1. príslušného roka), pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec stanovený Zákonníkom práce v rozsahu:

a) jedného dňa v kalendárnom roku, ak pracovný pomer u zamestnávateľa k 1. januáru príslušného roku trvá aspoň 6 a zároveň menej ako 12 mesiacov,

b) dvoch dní v kalendárnom roku, ak pracovný pomer u zamestnávateľa k 1. januáru príslušného roku trvá 12 mesiacov a viac.

6. Zamestnancovi, ktorému nevznikne nárok na pracovné voľno podľa bodu 5 tohto článku, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného dňa v kalendárnom roku nad rozsah stanovený Zákonníkom práce, ak jeho pracovný pomer k 1. januáru príslušného roku trvá aspoň 6 mesiacov.

7. Pracovné voľno podľa bodu 5 a 6 tohto článku si môže zamestnanec čerpať len s predchádzajúcim súhlasom nadriadeného a pokiaľ tomu nebudú brániť prevádzkové dôvody. Nevyčerpané pracovné voľno v príslušnom kalendárnom roku nemožno presúvať do nasledujúceho roku. Zamestnanec môže pracovné voľno čerpať len po splnení podmienok, že má vyčerpanú celú dovolenku za aktuálny rok. Nárokom na riadnu dovolenku sa rozumie nárok s prihladením na Článok 18 tejto Kolektívnej zmluvy.

8. Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2024 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods.3 písm. c) Zákonníka práce deň pracovného voľna ak jeho pracovný pomer k 1. januáru príslušného roku trvá aspoň 6 mesiacov; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

9. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jeden deň nad rámec ZP na účasť na vlastnej svadbe a na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca.

10. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na pohrebe manžela/manželky vlastného dieťaťa.

Pružný pracovný čas

Článok 16

1. Zamestnanci odborných oddelení môžu využívať pružný pracovný čas. Pružný pracovný čas je uplatňovaný formou pružného pracovného mesiaca. Základný pracovný čas, kedy je zamestnanec povinný byť na pracovisku, je určený pre pružný čas 1 a 3 od 8.30 hod. do 12.30 hod.; pre pružný čas 2 od 9.00 hod. do 13.00 hod.; pre pružný čas 4 od 10.00 hod. do 14.00 hod.;. Úsek voliteľného pracovného času je pre týchto zamestnancov pre pružný čas 1 a 3 od 6.00 do 8.30 hod. a od 12,30 hod. do 18.00 hod.; pre pružný čas 2 od 13.00 hod. do 19.00 hod.; pre pružný čas 4 od 14.00 hod. do 19.00 hod. Počas letných mesiacov alebo mimoriadne horúceho počasia môžu zamestnanci odborných oddelení, upratovačky a po dohode s vedúcou knižnično-informačných služieb aj zriadenci v kultúrnom zariadení pracovať od 5,30 hod.

2. Pri celodennej návšteve lekára zamestnanec nemusí nadpracovať rozdiel medzi základným pracovným časom a stanoveným denným pracovným časom. Pri návšteve lekára a pri ostatných dôležitých osobných prekážkach v práci na strane zamestnanca definovaných v § 141 Zákonníka práce, zamestnanec nemusí nadpracovať rozdiel medzi základným pracovným časom a stanoveným denným pracovným časom; denný pracovný čas je stanovený na 7 h 30 min.

4. Zamestnávateľ v zmysle § 37 zákona NR SR č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a vyhlášky MZ SR č.99/2016 Z.z. v znení vyhlášky MZ SR č. 227/2019 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci bude v prípade nepriaznivých klimatických

podmienok rokovať s odborovou organizáciou o prijatí potrebných opatrení na úpravu pracovného času. Rokovanie môže byť vyvolané tak zo strany zamestnávateľa ako aj zo strany odborovej organizácie a to najmä na základe nameraných hodnôt prípustnej operatívnej teploty. Zamestnávateľ v tomto prípade môže rozhodnúť, že skráti pobyt zamestnancov na pracoviskách primeraným skrátením pracovnej doby v zmysle §142 ods. 3 ZP.

Náhrada za stratu času

Článok 17

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.

Dovolenka

Článok 18

1. Základná výmera dovolenky zamestnanca je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancami podľa plánu dovoleniek. Dovolenku si zamestnanec plánuje tak, aby si ju vyčerpal v danom kalendárnom roku, ak tomu dovoľujú prevádzkové dôvody knižnice. Pri určovaní dovolenky sa prihliada na úlohy knižnice a na oprávnené nároky zamestnanca. Z prevádzkových dôvodov knižnice si spravidla každý zamestnanec čerpá riadnu dovolenku v rozsahu minimálne 10 pracovných dní v čase od 1. júla do 31. augusta.
3. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať pol dňa dovolenky, zamestnancovi pritom zaniká nárok na stravný lístok. V náväznosti na článok 24 nárok na stravné nezaniká len v prípade čerpania poldňovej dovolenky v kombinácii s prácou.

Náhrada mzdy pri výkone občianskej povinnosti a inom úkone vo všeobecnom záujme

Článok 19

Nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 1 dňa má zamestnanec pri darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov a to na základe predloženého potvrdenia z transfúznej stanice.

Poskytovanie pracovného voľna pri výkone inej občianskej povinnosti a úkone vo všeobecnom záujme sa bude riešiť vzájomnou dohodou medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Odstupné

Článok 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v §76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

Odchodné

Článok 21

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa odseku 1, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ neposkytne odchodné podľa odseku 1, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1.
4. V prípade, že pracovnoprávny vzťah zamestnanca trval v organizácii aspoň 20 rokov, jeho odchodné sa zvyšuje o 1 priemerný mesačný zárobok.

Výchova a vzdelávanie

Článok 22

1. V záujme dodržiavať podmienky a kvalifikačné predpoklady stanovené pre výkon práce podľa Zákona 552/2003 je zamestnávateľ oprávnený uložiť zamestnancovi povinnosť zúčastniť sa školení, prednášok, resp. iného ďalšieho vzdelávania s cieľom prehĺbiť si tak svoju kvalifikáciu.
2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na odborných školeniach a seminároch v rámci pracovného času.
3. Zamestnancovi, ktorý v súlade s potrebou zamestnávateľa študuje popri zamestnaní v požadovanom odbore, sa poskytujú úľavy a zabezpečenie podľa § 140 ZP.
4. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno podľa ods. 3) v prípade, že zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa minimálne 10 rokov. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.
5. Zamestnanec sa zaviaže po štúdiu, ktorým dosiahne vyšší stupeň vzdelania zotrvať u zamestnávateľa nasledujúci počet rokov alebo splatiť výšku záväzku, resp. jej alikvotnú časť:
vysoká škola -7 rokov – štvornásobok minimálnej mzdy schválenej pre príslušný rok
vedecká aspirantúra -7 rokov – 30% štvornásobku minimálnej mzdy schválenej pre príslušný rok
6. Povinnosť uhradiť náklady podľa uvedenej tabuľky nevzniká vtedy, ak žena alebo osamelý zamestnanec, ktorý sa trvalo stará o dieťa do začiatku školskej dochádzky, skončí pracovný pomer z dôvodov starostlivosti o toto dieťa. Pri zdravotne postihnutom dieťati nie je rozhodujúci vek dieťaťa ale podmienka, že dieťa žije v spoločnej domácnosti so zamestnancom.

Splatnosť a výplata mzdy

Článok 23

1. Mzda je splatná dozadu za mesačné obdobie, a to v 12. dni nasledujúceho mesiaca. Ak na tento deň prípadne sobota, nedeľa alebo sviatok, mzda sa vypláca v predchádzajúci pracovný deň.
2. Ak na základe písomného súhlasu zamestnancov požiada odborový orgán o zrážanie členských príspevkov svojich členov z ich mzdy, zamestnávateľ zráža určené čiastky a odvádza ich na účet odborovej organizácie vo výplatnom termíne.

Stravovanie

Článok 24

1. Na stravovanie v zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby, zamestnávateľ uhrádza z ceny jedného teplého hlavného jedla 55% hodnoty jedla, najviac do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných úhradách.
2. Nárok na poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny.
3. V súlade so §152 ods.9 písm. a) Zákonníka práce poskytne zamestnávateľ finančný príspevok zamestnancovi aj počas čerpania dovolenky.

Sociálny fond

Článok 25

Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Sociálny fond sa použije:

- na závodné stravovanie od 01/2025 vo výške 5 € na 1 jedlo, v zmysle cenovej kalkulácie finančný príspevok na jedno jedlo pozostáva z:
 - a) príspevok zamestnávateľa 4,40 €
 - b) príspevok zo sociálneho fondu 0,60 €
 - na príspevky pri životných jubileách: pri dovŕšení veku 50, 55 a 60 rokov vo výške 50 €.
 - jednorazový príspevok zo sociálneho fondu na riešenie závažnej nepriaznivej životnej situácie zamestnanca:
 - a) pri úmrtí manžela, manželky alebo dieťaťa zamestnanca jednorázovo – 150 €
 - b) pri živelnej pohrome bude výška príspevku stanovená komisiou (zástupcovia zamestnávateľa a ZO) podľa závažnosti nepriaznivej situácie zamestnanca a finančných možností sociálneho fondu.
- O poskytnutie jednorazového finančného príspevku zo sociálneho fondu musí zamestnanec Krajskej knižnice písomne požiadať zamestnávateľa.

Bezpečnosť a ochrana zdravia

Článok 26

1. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou uskutoční previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
2. Odborový orgán poverí svojho člena výkonom kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Prekážky na strane zamestnávateľa

Článok 27

V prípade mimoriadnej situácie a vážnych prevádzkových dôvodov bude Krajská knižnica v Žiline postupovať podľa Zákonníka práce § 142 ods. 3 a 4

1. Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2 § 142 Zákonníka práce, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho funkčného platu – tento odsek sa týka zamestnancov pracujúcich za mimoriadnej situácie z domu so súhlasom zamestnávateľa.
2. Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode zo zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80% jeho mesačného platu. Dohodu podľa prvej vety je možné nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.
3. Za vážne prevádzkové dôvody sa považuje obdobie pandémie, živelná pohroma.

Časť IV

Záverečné ustanovenia

Kontrola plnenia kolektívnej zmluvy

Článok 27

Kontrolu plnenia záväzkov tejto kolektívnej zmluvy budú vykonávať zmluvné strany priebežne.

Kolektívne vyjednávanie na rok 2026

Článok 28

Vyjednávanie o kolektívnej zmluve na ďalšie obdobie sa začne najneskôr začiatkom novembra 2025.

Uloženie kolektívnej zmluvy

Článok 29

Kolektívna zmluva je uložená k nahliadnutiu u predsedu odborovej organizácie a riaditeľky organizácie.

Žilina 09. 12. 2024

Mgr. Katarína Šušoliaková, riaditeľka
Za vedenie Krajskej knižnice v Žiline

Ing. Marjena Babuljaková, predsedníčka
Za základnú odborovú organizáciu