

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 zmluvné strany

Krajská knižnica Karola Kmeťka v Nitre
zastúpená riaditeľkou PhDr. Ingrid Meňky
(ďalej len zamestnávateľ)
na jednej strane

Krajská knižnica Karola Kmeťka v Nitre	
Dňa: 25. 6. 2021	
Číslo: 2021/70	Prí:
Výdavok: 631	Prí: AK

a

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov
knižníc SR pri Krajskej knižnici Karola Kmeťka v Nitre**
zastúpená predsedníčkou závodného výboru Ľudmilou Hlavatou
na druhej strane

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu

na rok 2021

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú;

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania
- mzdové podmienky zamestnancov,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

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.

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Poskytne telefónne linky za účelom telefonického spojenia a počítačové spojenie na odoslanie správ e-mailom a využívanie internetu.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno na nevyhnutný potrebný čas s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Podmienkou je, že odborový funkcionár vyrozumie zamestnávateľa najmenej 48 hodín vopred a nebude tým narušená prevádzka zamestnávateľa.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie v príslušnom mesiaci z výplat.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú pracovnú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny v zmysle ZP a platného pracovného poriadku. Porušenie pracovnej disciplíny sa bude riešiť za spoluúčasti odborov.

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, v ktorom okrem iného vymedzí:

- okruh vedúcich funkcií, do ktorých sú zamestnanci menovaní,
- pojmy „závažné porušenie pracovnej disciplíny, menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom“.

Ak je pracovný poriadok vydaný, v prípade že vymedzuje hore uvedené pojmy, pracovný poriadok v tomto smere zamestnávateľ so súhlasom závodného výboru doplní.

Pracovný poriadok, jeho zmeny a doplnky sú bez predchádzajúceho súhlasu závodného výboru neplatné.

Článok 13

Pracovný týždeň je 5-dňový a pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne.

Základná výmera dovolenky je 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, vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov, a zamestnancovi, ktorý sa osobne stará o nepľnoleté dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu. Zánik trvalej starostlivosti je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu.

Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať si poldeň dovolenky.

Článok 14

Pracovný čas pre jednotlivé pracoviská je stanovený nasledovne:

Ul. Fraňa Mojtu :

Útvar riaditeľky, odd. metodiky bibliografie a koordinácie a fondov, odd. ekonomicko-technickej činnosti,:

pondelok až piatok od 7.30 hod. do 15.45 hod.

Odd. knižnično-informačných služieb :

1. nástup pondelok - utorok, štvrtok od 7.30 hod. do 15.45 hod.
2. nástup pondelok - utorok, štvrtok od 9.45 hod. do 18.00 hod.
3. šatniar pondelok - utorok, štvrtok od 10.00 hod. do 18.15 hod.

1. nástup streda, piatok od 7.00 hod. do 15.15 hod.
2. nástup streda, piatok od 7.30 hod. do 15.45 hod.
3. nástup streda, piatok od 9.45 hod. do 18.00 hod.
4. šatniar streda, piatok od 10.00 hod. do 18.15 hod.

Výpožičný čas:

Pondelok, Utorok, Štvrtok od 7.30 hod. do 18.00 hod.
Streda, Piatok od 7.00 hod. do 18.00 hod.

Pobočka Klokočina :

1. nástup pondelok - piatok od 7.30 hod. do 15.45 hod.
2. nástup pondelok - piatok od 8.45 hod. do 17.00 hod.

Pobočka je otvorená pre verejnosť v čase od 7.30 hod. do 17.00 hod.

Článok 15

V pracovných dňoch od 1. júla do 31. augusta 2021 a od 28. decembra do 30. decembra 2021 je knižnica na Fraňa Mojtu 18 pre verejnosť otvorená pondelok – utorok, štvrtok – piatok od 7.30 do 16.30 hod., v stredu od 7.30 – 18.00 hod. a pracovný čas pre jednotlivé pracoviská je rozvrhnutý takto:

UI. Fraňa Mojtu :

Útvar riaditeľky, odd. metodiky bibliografie a koordinácie a fondov, odd. ekonomicko-technickej činnosti:

pondelok až piatok od 7.30 hod. do 15.45 hod.

Odd. knižnično-informačných služieb :

- | | | |
|------------|-------------------------------------|----------------------------|
| 1. nástup | pondelok - utorok, štvrtok - piatok | od 7.30 hod. do 15.45 hod. |
| 2. nástup | pondelok - utorok, štvrtok - piatok | od 8.15 hod. do 16.30 hod. |
| 3. Šatniar | pondelok - utorok, štvrtok – piatok | od 8.30 hod. do 16.45 hod. |

- | | | |
|------------|--------|-----------------------------|
| 1. nástup | streda | od 7.30 hod. do 15.45 hod. |
| 2. nástup | streda | od 9.45 hod. do 18.00 hod. |
| 3. Šatniar | streda | od 10.00 hod. do 18.15 hod. |

Pobočka Klokočina :

- | | | |
|-----------|-------------------|----------------------------|
| 1. nástup | pondelok - piatok | od 7.30 hod. do 15.45 hod. |
| 2. nástup | pondelok - piatok | od 8.15 hod. do 16.30 hod. |

Posledný pracovný deň pred Veľkou nocou a Vianocami je pracovný čas pre všetkých zamestnancov bez obednej prestávky od 7.30 hod. do 12.30 hod. Pri čerpaní dovolenky v týchto dňoch si zamestnanec musí vypísať celý deň dovolenky.

Pre všetkých zamestnancov je deň 31. 12. 2021 dňom celozávodnej dovolenky.

Článok 16

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 45 minút v čase od 11.00 - do 13.30 hod. a nezapočítava sa do pracovného času.

Článok 17

Výnimku z rozvrhu pracovného času môže povoliť organizácia len vo výnimočných prípadoch, ak o to zamestnanec písomne požiadava. Výnimka platí na obdobie kalendárneho roka.

Pri nepriaznivých pracovných podmienkach môže riaditeľka organizácie po dohode s odborovou organizáciou upraviť pracovný čas. Zamestnávateľ môže pristúpiť k úprave pracovného času aj v prípade mimoriadne teplých dní, keď teplota

vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni dosiahne hodnotu vyššiu ako 30°C plošne alebo cielene.

Článok 18

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa – riaditeľky knižnice alebo s jej súhlasom, trvajúca viac ako 30 minút.

Vzťahuje sa na pracovné cesty, kultúrne podujatia uskutočnené po pracovnom čase a naliehavé práce. Za prácu nadčas sa považuje aj účasť na školení a pracovných poradách, ale len pre tých pracovníkov, ktorým sa pracovná doba začína od 9.45 hod.

Hodiny nadčas (nad 30 minút) sa evidujú na oddelení ekonomicko-technických činností a môžu sa čerpať formou náhradného voľna po vypísaní žiadanky a so súhlasom príslušnej vedúcej oddelenia a riaditeľky knižnice najneskôr do troch mesiacov.

Článok 19

Pracovné voľno nad rozsah stanovený všeobecne záväznými predpismi bude poskytnuté len so súhlasom zamestnávateľa tak, aby nebola ohrozená prevádzka organizácie.

Článok 20

Pracovné voľno s náhradou mzdy (v sume priemerného zárobku zamestnanca) bude poskytnuté zamestnancom v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- pracovníkovi s dieťaťom mladším ako 19 rokov na účasť na rodičovskom združení na nevyhnutne potrebný čas
- na exkurzie organizované Spolkom slovenských knihovníkov, pokiaľ tomu nebudú brániť prevádzkové dôvody
- dva dni na účasť na vlastnej svadbe
- jeden deň pri vybavovaní svadby alebo na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca
- tri dni pri úmrtí manžela (manželky) alebo dieťaťa zamestnanca a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb
- jeden deň na účasť na pohrebe rodiča, prarodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča, prarodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb
- jeden deň pri sťahovaní zamestnanca v tom istom meste, či obci
- dva dni pri sťahovaní zamestnanca do iného mesta, či obce

Článok 21

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- na opatrovanie maloletých detí počas školských prázdnin 5 dní – vo výnimočných prípadoch po vyčerpaní riadnej dovolenky
- pri ošetrovaní člena rodiny (dieťa, manžel, manželka, rodičia, rodičia manžela /-ky/

v prípade choroby, pooperačného stavu a pod., aj keď nežijú v spoločnej domácnosti a pracovník sa preukáže lekárskeým osvedčením o potrebe osobnej opatery – na nevyhnutne potrebný čas, po uplynutí zákonných lehôt, pokiaľ tomu nebudú brániť prevádzkové dôvody

Článok 22

Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna. Pracovné voľno sa započítava do pracovnej doby ako ospravedlnená neprítomnosť na pracovisku. Zamestnanec je v prípade čerpania tohto pracovného voľna povinný oznámiť svoju neprítomnosť na pracovisku svojmu priamemu nadriadenému najneskôr do začiatku určeného základného pracovného času v deň, kedy o poskytnutie pracovného voľna žiada. Takéto pracovné voľno v prípade nevyčerpania v prvom polroku kalendárnom roku sa neprenáša do nasledujúceho roka, nakoľko sa jedná o nárok, ktorý si môže, ale nemusí zamestnanec uplatniť.

Článok 23

Zamestnávateľ bude polročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať závodný výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru je zamestnávateľ v zmysle § 74 Zákonníka práce povinný prerokovať so závodným výborom, resp. v prípade odborového funkcionára je povinný žiadať súhlas od závodného výboru, inak je takéto skončenie pracovného pomeru neplatné.

Článok 24

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi zamestnávateľovi 14 dní pred jej uskutočnením. Kontrola pracovnoprávnych a mzdových predpisov a kontrola plnenia kolektívnej zmluvy sa vykoná polročne.

Kontrola dodržiavania mzdových predpisov zo strany zamestnávateľa je spätá aj s ochranou osobných údajov zamestnanca. Výška mzdy a odmien podľa zákona o ochrane osobných údajov patrí medzi chránené osobné údaje, na zverejnenie ktorých musí dať súhlas zamestnanec. Preto ak príslušný odborový orgán hodlá uskutočniť kontrolu miezd, musí mať k tomu súhlas každého zamestnanca.

Článok 25

V zmysle § 48 ods. 4 písmena d/ Zákonníka práce možno pracovný pomer na určitú dobu predĺžiť alebo opätovne dohodnúť na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky len z dôvodu vykonávania nasledovných prác:

- Komplexné čistenie a údržba prevádzkových priestorov vrátane čistenia značne znečistených plôch chemickými prostriedkami. Čistenie všetkých typov rozoberateľných okien vrátane ich rozoberania a skladania. /upratovačka/
- Dozor a ochrana verejného priestoru kultúrneho zariadenia

- Základná údržbárska práca. /šatniar, technik/
- Vykonávanie činnosti správcu počítačovej siete. /správca siete/

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 26

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 27

Poskytovanie odstupného a odchodného upravuje § 76 Zákonníka práce a § 13 písm. b) zákona č. 552/2003 Z. z. Rozsah ďalšieho odstupného a odchodného stanovuje Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí postupujú pri odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a podniková kolektívna zmluva.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Odstupné vyplätí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy.

Zamestnávateľ vyplätí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný

dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Článok 28

Odmeny môžu byť zamestnávateľom priznávané a vyplácané podľa § 20 zákona 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. Na odmenu nie je právny nárok.

Odmena za pracovné zásluhy pri dovŕšení 50 a 60 rokov veku sa môže poskytnúť najviac vo výške funkčného platu zamestnanca v zmysle § 20 od. 1 písm. c) zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ak zamestnanec odpracoval najmenej 5 rokov v Krajskej knižnici Karola Kmeťka v Nitre.

Zamestnávateľ môže poskytnúť odmenu aj za poskytnutie osobnej pomoci podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona č. 553/2003 Z. z. v sume 100 €. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

Časť V.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 29

V súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a ostatnými právnymi predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zamestnávateľ bude sústavne vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Článok 30

Zamestnávateľ poverí úlohami na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej BOZP) a požiarnej ochrany (ďalej PO) externý subjekt s platným oprávnením vykonávať tieto činnosti.

Článok 31

Zamestnávateľ prostredníctvom povereného externého subjektu zabezpečí pri nástupe nových zamestnancov do práce vstupné inštruktáže z predpisov bezpečnosti práce a požiarnej ochrany, zabezpečí aj vykonávanie periodických školení všetkých zamestnancov.

Článok 32

Pre všetkých zamestnancov zamestnávateľ zabezpečí vhodné osobné ochranné prostriedky v zmysle platných smerníc a vnútorného predpisu. Súčasne zamestnávateľ poskytne zamestnancom základné hygienické potreby.

Článok 33

Zamestnávateľ rešpektuje právo závodného výboru vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Časť VI.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 34

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov v roku 2021 stravovanie formou stravných poukážok. Hodnota stravnej poukážky od 1. februára 2020 je stanovená na 5,00 Eur. V zmysle odseku 3 § 152 Zákonníka práce organizácia zo svojho rozpočtu poskytne príspevok vo výške 55% hodnoty stravnej poukážky.

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom aj počas čerpania pol dňa dovolenky. Za dve odpracované polovice dňa v tom istom mesiaci má zamestnanec nárok na jeden stravný lístok.

Zamestnanec má nárok na stravný lístok aj v prípade ak neodrobí 4 hodiny z dôvodu návštevy lekára alebo sprevádzania rodinného príslušníka, po predložení potvrdenia od lekára na priepustke.

Článok 35

Sociálne podmienky zamestnancov našej organizácie sa upravujú v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídedom vo výške 1% zo základu ustanoveného v § 3 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde,
- ďalším prídedom najmenej vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 36

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu a budú sa riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne, k vyhodnoteniu kolektívnej zmluvy.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 38

Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2021. Nadobúda platnosť a stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Počas doby účinnosti tejto kolektívnej zmluvy zmeny vyplývajúce z právnych predpisov, resp. zmeny, ktoré budú výsledkom dohody oboch zmluvných strán, sa budú riešiť dodatkami.

Článok 39

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie a požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa prijatia návrhu.

Článok 40

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

Článok 41

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

Článok 42

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.

Článok 43

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

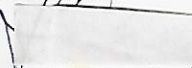
Táto **KOLEKTÍVNA ZMLUVA** bola schválená členskou schôdzou
Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov knižníc SR pri Krajskej knižnici
Karola Kmeťka v Nitre dňa . 25. 6. 2021

Krajská knižnica
Karola Kmeťka v Nitre ①
Fraňa Mojtu 18, 950 51 NITRA
IČO: 356 302 72. DIČ: 2020963791


PhDr. Ingrid Meňky
Riaditeľka

Krajskej knižnice Karola Kmeťka v Nitre

Odborový zväz pracovníkov knižníc SR
Základná organizácia
pri Krajskej knižnici Karola Kmeťka
950 51 Nitra, Fraňa Mojtu 18


Ľudmila Hlavatá
predsedníčka ZO OZPK SR
pri Krajskej knižnici Karola Kmeťka v Nitre

ZÁKLADNÁ FINANČNÁ KONTROLA

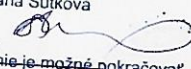
vykonaná v zmysle §7 zákona NR SR č. 357/2015 Z.z.

~~a) Vo finančnej operácii alebo jej časti je - nie je možné pokračovať~~
b) Finančnú operáciu alebo jej časť je - nie je možné vykonať

Meno a priezvisko zamestnanca: Ing. Adriana Šutková

Dátum: 25. 6. 2021

Podpis:



~~a) Vo finančnej operácii alebo jej časti je - nie je možné pokračovať~~
b) Finančnú operáciu alebo jej časť je - nie je možné vykonať

Meno a priezvisko vedúceho zamestnanca: PhDr. Ingrid Meňky

Dátum: 25. 6. 2021

Podpis:

