

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 rok 2025 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:

Tekovská knižnica v Leviciach
zastúpená PhDr. Vlastou Kollárovou, riaditeľkou knižnice

na jednej strane

a

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov knižníc SR pri Tekovskej knižnici
v Leviciach**
zastúpená Ing. Petrom Peterčákom, 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 zmier, 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 štatutárny orgán Tekovskej knižnice v Leviciach 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 12 mesiacov po jeho skončení.

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./

Zamestnávateľ bude vytvárať priaznivé podmienky pre činnosť odborovej organizácie a odborových funkcionárov. Ďalej bude zdarma poskytovať priestory pre kultúrnu, vzdelávaciu a spoločenskú činnosť zamestnancov.

8./

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

9./

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 a so 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 a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy podľa ZP č.311/2001 § 239. Na tento účel sú oprávnení najmä:
 - vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

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 alebo 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 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 v zmysle § 76 ods.1 a 2 Zákonníka práce. V prípade platnosti Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, v ktorej je upravená výška tohoto odstupného nad rozsah ustanovený v § 76 ods.1 a 2 ZP, sa zamestnávateľ zaväzuje postupovať podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. 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 v zmysle ustanovenia v § 76a, odsek 1 Zákonníka práce. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v zmysle § 76a, odsek 2 Zákonníka práce. V prípade platnosti Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, v ktorej je upravená výška tohto odchodného v oboch prípadoch nad rozsah ustanovený v § 76a ods.1 a 2 ZP – zamestnávateľ sa zaväzuje postupovať podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

10./

Pri skončení pracovného pomeru v zmysle ustanovenia § 59 ods.1 písm a, a b, (dohodou, výpoveďou), ktorú podá zamestnanec, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby. Pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

11./

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. Prestávka na odpočinok a jedlo sa zamestnancovi poskytne v trvaní 30 minút denne.

2./

Základná výmera dovolenky zamestnancov 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. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať si ½ dňa dovolenky.

3./

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.

4./

Zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom prácu nadčas stanoveného mesačného pracovného času. Za takúto prácu sa považuje najmä organizovanie kultúrnych podujatí uskutočnené po pracovnom čase a naliehavé práce, ako aj účasť na školeniach a pracovných poradách mimo pracovného času konkrétného zamestnanca. Za nadčas sa považuje práca viac ako 30 minút. O práci nadčas vedú zamestnanci riadnu evidenciu dochádzky.

5./

Za službu v sobotu v čase od 08.00 hod do 12.00 hod. v oddeleniach odboru služieb prináleží zamestnancovi 6 hodín náhradného voľna.

6./

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)

7./

Počas letných prázdnin zamestnávateľ umožní zamestnancom úpravu pracovného času na "Letný výpožičný čas" na základe dohody medzi vedúcou odboru služieb a riaditeľkou Tekovskej knižnice v Leviciach.

8./

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 námetov a pripomienok sa postupuje rovnako ako pri vybavovaní sťažností.

9./

Zamestnávateľ nerozviaže pracovný pomer s odborovým funkcionárom s

- a) členom výboru bez predchádzajúceho súhlasu výboru základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov knižníc SR pri Tekovskej knižnici v Leviciach počas funkčného obdobia v odborovej organizácii a jeden rok po skončení jeho funkčného obdobia.
- b) predsedom základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov knižníc SR pri Tekovskej knižnici v Leviciach, bez súhlasu vedenia Odborového zväzu pracovníkov knižníc SR so sídlom 960 01 Zvolen, Tulská 2490/35, počas funkčného obdobia v odborovej organizácii a jeden rok po skončení jeho funkčného obdobia.

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./

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

Podľa zákona č.553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov:

- Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok,
- Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh alebo pri zmene druhu práca dohodnutého v pracovnej zmluve,
- zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

3./

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to k dohodnutému termínu v mesiaci podľa pracovnej zmluvy. Ak pripadne 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 môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi odmeny 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 a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,
- za aktívnu účasť na zlepšení výsledkov činnosti organizácie.

5./

Zamestnávateľ je najmenej 2x ročne povinný zoznámiť pracovníkov s problematikou v mzdovej oblasti, čerpaní mzdových prostriedkov a operatívne informovať o zásadných mzdových opatreniach.

6./

V mzdovej oblasti bude zamestnávateľ postupovať podľa zákona 552/2003 Z.Z o výkone práce vo verejnom záujme a zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a v zmysle nariadenia vlády SR č. 341/2004, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme.

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 zamestnávateľ sa zaväzuje tvoriť sociálny fond vo výške 1,05 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, ktoré sú im zúčtované na výplatu za bežný rok.

2./

V zmysle Ust. § 152 ZP 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 3,63 € a súčasne prispieva sumou 0,87 € zo sociálneho fondu.

3./

Nárok na poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny. Zamestnávateľ poskytne finančný

príspevok aj počas čerpania poldňa dovolenky tak, že za dva odpracované poldni má zamestnanec nárok na poskytnutie finančného príspevku ako za jeden odpracovaný deň.

4./

Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade, ak si zamestnanec vyberie zabezpečovanie stravy formou stravovacej poukážky, zabezpečí zamestnávateľ ich úhradu formou zrážok zo mzdy zamestnanca na základe jeho predchádzajúceho písomného súhlasu.

Časť VI. – Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1./

Zamestnávateľ bude vytvárať pracovné podmienky zaisťujúce bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v zmysle ustanovenia § 146 ZP, ako aj v súlade so zákonom č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákona č. 367/2001 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

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.

5./

Zamestnávateľ zabezpečí vhodné pracovné podmienky na ochranu zdravia zamestnancov pred záťažou teplom pri práci (Zákon č.355/2007 Z.z. §37). Ak nie je možnosť zabezpečiť, aby nebola prekročená únosná tepelná záťaž na pracoviskách, skráti zamestnávateľ zamestnancom pracovný čas. (Vyhláška č.99/2016 Z.z.) Takéto skrátenie pracovného času sa zapíše do evidencie dochádzky ako prekážka v práci na strane zamestnávateľa (§142 ZP)

Časť VII. – Iné formy sociálnej starostlivosti

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zamestnancom poskytne:

1. pracovné voľno s náhradou mzdy:

- a) na účasť na členských schôdzach odborovej organizácie,
- b) na účasť na rokovaní v rámci zákona o kolektívnom vyjednávaní,
- c) na účasť na exkurzii organizovanej *Spolkom slovenských knihovníkov a knižníc*,
- d) 1 pracovný deň na regeneráciu pracovných síl v 1. štvrtroku (RV č.1),
- e) 1 pracovný deň na regeneráciu pracovných síl v 2. štvrtroku (RV č.2),
- f) 1 pracovný deň - posledný pracovný deň pred sviatkami Vianoc (RV č.3),
- g) v deň organizovania Teambuilding-u riaditeľkou Tekovskej knižnice v Leviciach spravidla v deň konania Levického jarmoku,
- h) iné voľno, ak je upravené v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.

2. Pracovné voľno bez náhrady mzdy môže byť zamestnancom poskytnuté vo výnimočných prípadoch po dobu 5 dní, pokiaľ tomu nebudú brániť prevádzkové dôvody zamestnávateľa
- a) po vyčerpaní dovolenky za kalendárny rok na opatrovanie detí počas školských prázdnin,
 - b) pri ošetrovaní člena rodiny (dieťa, manžel, manželka, rodič, rodičia manžela, manželky) v prípade choroby, pooperačného stavu a pod., aj keď nežijú v spoločnej domácnosti po uplynutí zákonných nárokov.

Časť VIII. – Záverečné ustanovenia

1./

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2026. 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./

Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany, ustanovenia dohodnuté v tejto Kolektívnej zmluve sa vzťahujú na všetkých zamestnancov Tekovskej knižnice v Leviciach. Podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve zamestnanca nesmú byť nevýhodnejšie, než stanovuje táto Kolektívna zmluva.

4./

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

5./

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.

6./

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

7./

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

8./

Kolektívna zmluva bola členskou schôdzou základnej odborovej organizácie pri Tekovskej knižnici v Leviciach schválená dňa 22.9.2025.

9./

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu a účinnosť dňom 1.10.2025.

V Leviciach 9.9.2025

.....
za vedenie Tekovskej knižnice v Leviciach
PhDr. Vlasta Kollárová

.....
za zákl. odborovú organizáciu
Ing. Peter Peterčák