

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov privýkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), §231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

zmluvné strany:

Kysucká knižnica v Čadci (ďalej len „zamestnávateľ“) zastúpená PhDr. Jankou Bírovou, riaditeľkou Kysuckej knižnice v Čadci

a

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry (SLOVES) pri Kysuckej knižnici v Čadci (ďalej len „ZOO“) zastúpená predsedníčkou výboru ZOO Mgr. Jankou Mudrikovou

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

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 vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravuje nasledovné:

- a) postavenie ZOO a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami,
- c) pracovné, mzdové podmienky a podmienky zamestnávania,
- d) sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Časť II

Postavenie ZOO a vzájomné vzťahy so zamestnávateľom

Článok 4

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZOO za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
2. Zamestnávateľ bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZOO v zmysle platných právnych predpisov.

Článok 5

1. Zamestnávateľ uznáva ZOO a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní.
2. Uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

1. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť ZOO bezplatne priestory s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
2. Zamestnávateľ umožní v rámci svojich prevádzkových možností zúčastňovať sa členom výboru a funkcionárom ZOO na školeniach a zasadaniach usporiadaných vyššími odborovými orgánmi, na základe predložených pozvánok. Zúčastneným bude udelené pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Funkcionár ZOO, ktorému bolo umožnené zúčastniť sa školenia alebo zasadania usporiadaného vyššími odborovými orgánmi, postupuje tak ako pri realizácii pracovnej cesty.

Článok 7

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZOO na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZOO najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.
2. Zamestnávateľ do 5 dní od zrealizovania zrážok písomne oznámi výboru ZOO celkovú výšku zrážok a uvedie zoznam členov ZOO, ktorým neboli vykonané zrážky a z akého dôvodu.

Článok 8

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru ZOO na každú poradu alebo rokovanie vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov, opatrenia týkajúce sa ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci.
2. Výbor ZOO pozýva na porady, schôdze odborárov, na ktorých budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov, otázky týkajúce sa ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci riaditeľa Kysuckej knižnice v Čadci (ďalej len „riaditeľ knižnice“), prípadne jeho zástupcu.

Článok 9

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie výboru ZOO.
2. Zamestnávateľ nebude upierať právo zamestnancov na informácie o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a poskytne ich zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, a to buď priamo alebo sprostredkované prostredníctvom výboru ZOO.
3. Zamestnávateľ nebude upierať právo zamestnancov vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy, za čo ich nebude sankcionovať.

Časť III Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom výboru ZOO, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 11

1. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.
2. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

Článok 12

1. Pracovný čas zamestnancov organizácie je 37 a 1/2 hodiny týždenne.
2. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas ani v takomto prípade nesmie presiahnuť 48 hodín.
3. Rozvrhnutie pracovného času jednotlivých zamestnancov na ich pracovných pozíciách je uvedené v Pracovnom poriadku Kysuckej knižnice v Čadci.
4. Zamestnanci, ktorí počas podujatí ako Noc s Andersenom, Svätójánska poetická noc, Jánska noc má čarovnú moc a príp. ďalších aktivít, vykonávajú prácu v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou, patrí okrem prislúchajúcej mzdy za vykonanú prácu a jednej stravnej jednotky aj jednorázová odmena vo výške 10,00 €.
5. Zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas, patrí náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Toto náhradne voľno si zamestnanec vyčerpá prihladením na pracovné povinnosti do 3 mesiacov od jeho nadobudnutia, Ak si náhradné voľno v tomto termíne nevyčerpá, prípadne sa nedohodne so svojím priamym nadriadeným inak, nárok na náhradne voľno mu zaniká.
6. Zamestnancovi za prácu mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny počas aktivít v rámci podujatí ako Celoslovenská súťaž - Jurinova jeseň, Jašíkove Kysuce príp. ďalších aktivít, ktorá nie je prácou nadčas, patrí náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Toto náhradne voľno si zamestnanec vyčerpá prihladením na pracovné povinnosti do 3 mesiacov od jeho nadobudnutia, Ak si náhradné voľno v tomto termíne nevyčerpá, prípadne sa nedohodne so svojím priamym nadriadeným inak, nárok na náhradne voľno mu zaniká.
7. V prípade iných pracovných povinností, ktoré prekračujú rámec pracovnej doby, za ktoré si zamestnanec nárokuje čerpanie náhradného voľna, musí toto čerpanie odsúhlasiť so svojím priamym nadriadeným.

Článok 13

1. Práca nadčas bude zamestnancom vykonaná tak, ako je to stanovené v Pracovnom poriadku Kysuckej knižnice v Čadci platnom od 31.12.2018 Čl. XIV ods. 14. - 16.
2. V kalendárnom roku môže zamestnávateľ zamestnancovi nariadiť prácu nadčas v rozsahu do 150 hodín.

3. Zamestnanec si vyčerpá náhradne voľno za prácu nadčas v súlade s Pracovným poriadkom Čl. XIV ods. 14.
4. V prípade, že na strane zamestnanca nastanú nepredpokladané a ním nezavinené okolnosti, akou je napr. dlhodobá choroba, alebo OČR, alebo nastane prekážka na strane zamestnávateľa a nemôže si vyčerpať náhradné voľno v súlade s bodom 3. tohto článku, alebo sa inak nedohodne so zamestnávateľom na jeho čerpaní, zamestnávateľ mu v nasledujúcom výplatnom termíne vyplatí peňažnú náhradu v sume jeho priemerného zárobku, a to na základe písomnej žiadosti zamestnanca so zdôvodnením, ktoré v dostatočnom časovom predstihu doručí zamestnávateľovi.

Článok 14

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí aj zamestnancovi mladšiemu ako 33 rokov, ak sa trvale stará o dieťa (túto skutočnosť musí písomne oznámiť zamestnávateľovi).
2. Zamestnávateľ môže po dohode s výborom ZOO určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov. Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne.

Článok 15

Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie a získavania špecializácie na základe odporúčania zamestnávateľa bude zamestnancom poskytnuté v rozsahu, ktorý bude dohodnutý po predložení takejto požiadavky zo strany zamestnanca, oboma zmluvnými stranami.

Článok 16

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
 - a) desať dní vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca,
 - b) desať dní vyšetrenie alebo ošetrovanie rodinného príslušníka (týka sa to aj partnera, s ktorým zamestnanec žije v spoločnej domácnosti; príp. nevlastného dieťaťa, ktoré má v opatere),
 - c) jeden deň pred konaním vlastnej svadby alebo svadby dieťaťa (aj nevlastného, ktoré má v opatere),
 - d) tri dni pri úmrtí manžela, manželky, rodiča, dieťaťa (týka sa to aj partnera, s ktorým zamestnanec žije v spoločnej domácnosti; príp. nevlastného dieťaťa, ktoré má v opatere),
 - e) jeden deň pri úmrtí starého rodiča alebo vlastného súrodenca alebo súrodenca manžela alebo manželky, rodičov manžela alebo manželky,
 - f) dvanásť dní na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa zamestnanca do zdravotníckeho zariadenia alebo zariadenia sociálnej starostlivosti (týka sa to aj nevlastného, ak zamestnanca určil súd za opatrovníka),
 - g) jeden deň na darovanie krvi,
 - h) jeden deň na sťahovanie,
 - i) jeden deň ročne na základe žiadosti zamestnanca poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno na zabezpečenie regenerácie pracovných síl, ak

pracovný pomer zamestnanca vznikol alebo zanikol v priebehu kalendárneho roka a odpracuje v tomto roku minimálne 6 mesiacov-

2. Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé klimatické vplyvy, poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy najviac za jeden deň vo výške jeho priemerného zárobku. Zamestnanec fakt, že sa z dôvodov nepriaznivých klimatických vplyvov nemôže dostaviť do zamestnania, to v tento deň telefonicky oznámi zamestnávateľovi a v najbližšom čase (najneskôr však do 10 kalendárnych dní) prinesie potvrdenie z miestneho úradu, ktorý mu toto potvrdí. Uvedené sa nevzťahuje na meškanie spojov do zamestnania.
3. Zamestnancovi, ktorému živel (oheň, voda, víchrica a pod.) spôsobil ujmu na majetku, poskytne zamestnávateľ voľno na jeden najviac na dva dni s náhradou mzdy podľa závažnosti vzniknutých škôd. Zamestnanec tento fakt nahlási zamestnávateľovi, ktorý na základe závažnosti vzniknutých škôd rozhodne o počte dní čerpania pracovného voľna. Zamestnanec zamestnávateľovi doloží uvedenú situáciu adekvátnym dokumentom - napr. hlásenie poisťovni a pod. alebo čestným prehlásením, najneskôr však do 10 kalendárnych dní od udalosti.

Článok 17

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým ukončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených § 63 ods. 1 písm. a) až b) Zákonníka práce odstupné v zmysle platných ustanovení Zákonníka práce.
2. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 18

Zamestnávateľ vyplatí v zmysle § 76a Zákonníka práce, § 13b zák. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné vo výške troch funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

Článok 19

Zamestnávateľ bude informovať výbor ZOO o zmenách na úseku riadenia a organizácie ľudských zdrojov a organizácie práce, o voľných pracovných miestach, o novovzniknutých pracovných pozíciách a o uzatvorených nových pracovných pomeroch.

Článok 20

1. Výbor ZOO si uplatňuje právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy v rozsahu a oprávnení, ako mu to umožňuje ust. § 239 Zákonníka práce.
2. Termín a rozsah kontroly oznámi výbor ZOO zamestnávateľovi päť pracovných dní pred jej zahájením.

Časť IV Platové podmienky

Článok 21

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Táto kolektívna zmluva v súlade s uvedeným zákonom upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 22

1. Osobný príplatok sa prizná zamestnancovi ako ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za výkon práce nad rámec pracovných povinností v rozpätí do 100% platovej tarify.
2. O priznaní osobného príplatku a jeho výške rozhoduje riaditeľ knižnice.
3. Osobný príplatok môže navrhnúť zamestnancovi aj jeho priamy nadriadený, ktorý navrhne aj dobu jeho priznania. Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška osobného príplatku sa upraví, prípadne sa neudelí.

Článok 23

Príplatok za nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas a zmennosť sa vypláca v pevnej výške 28 € (čo je v rámci rozpätia 1,3 % až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v zákone o odmeňovaní).

Článok 24

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50rokov veku vo výške:
 - a) jeho jedného funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval 25 rokov a viac;
 - b) 75% z jeho funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval 10 až 24 rokov;
 - c) 50% z jeho funkčného platu, ak u zamestnávateľa pracuje do 9 rokov.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60rokov veku vo výške:
 - a) jeho jedného funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval 25 rokov a viac;
 - b) 75% z jeho funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval 10 až 24 rokov;
 - c) 50% z jeho funkčného platu, ak u zamestnávateľa pracuje do 9 rokov.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v najbližšom výplatnom termíne. V prípade, že nedisponuje dostatočným množstvom financií na účte, v najbližšom možnom výplatnom termíne, najneskôr však do uplynutia polročného termínu splatnosti.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi od prvého do desiateho dňa počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 26

Zamestnávateľ sa zaväzuje priebežne prerokovávať s výborom ZOO čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť V **Sociálna oblasť a sociálny fond**

Článok 27 **Stravovanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ zabezpečí všetkým zamestnancom stravovanie na základe ich výberu medzi nasledovnými spôsobmi:
 - a) formou poskytnutia stravovacej poukážky v elektronickej forme alebo
 - b) formou poskytnutia finančného príspevku na stravovanie.Túto povinnosť nemá zamestnávateľ voči zamestnancom vyslaným na služobnú cestu, čo je riešené osobitným predpisom.
2. Nárok na poskytnutie stravovacej poukážky v elektronickej forme alebo finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu minimálne 3,75 hodiny.
3. Zamestnanec, ktorý pracuje v knižnici na polovičný úväzok (3,75 hod.), má nárok na polovicu stravného v rámci daného mesiaca.
4. Podrobnosti výberu zamestnanca medzi uvedenými spôsobmi stravovania, rieši zamestnávateľ vo Vnútornej smernici o stravovaní zamestnancov.
5. Hodnota stravnnej jednotky zamestnancov knižnice vychádza z najnižšej hodnoty stravnnej jednotky s pripočítaním 75% rozdielu medzi najnižšou a maximálnou hodnotou stravnnej jednotky a zaokrúhlením na desiatky eurocentov.
6. V prípade ďalšej zákonnej úpravy hodnoty stravnnej jednotky sa hodnota stravnnej jednotky pre zamestnancov bude vypočítavať podľa bodu 5.
7. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ustanovenia § 152 ods. 3 ZP, zamestnávateľ poskytne na stravovanie príspevok aj zo sociálneho fondu.
8. Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v ods. 1 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to: počas celodennej dovolenky, poldennej dovolenky, náhradného voľna, vyšetrenia a ošetrovania zamestnanca alebo rodinného príslušníka, zároveň aj v prípade, že nastanú prekážky na strane zamestnávateľa v zmysle ust. § 142 Zákonníka práce, to neplatí pre mimoriadne situácie spojené s pandémiou koronavírusu COVID-19.

Článok 28

Sociálny fond sa bude tvoriť povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 29

Sociálny fond sa použije nasledovne:

- a) na stravovanie zamestnancov,
- b) pri udelení Jánskeho plakety vo výške 33,00 €.

Článok 30

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa kolektívnej zmluvy.

Článok 31

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu.

Článok 32

Zamestnávateľ bude poskytovať výboru ZOO štvrťročne prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu podľa jeho požiadaviek.

Časť VI Sťažnosti zamestnanca

Článok 33

Každý zamestnanec má právo podávať ústne alebo písomné sťažnosti týkajúce sa pracovnej oblasti svojmu priamemu nadriadenému, prípadne jeho nadriadenému, a to bez obáv zo sankcií.

Článok 34

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

Článok 35

Poverený zástupca zamestnancov ihneď predloží sťažnosť zamestnávateľovi a najneskôr do 15 kalendárnych dní ju prerokuje s povereným zástupcom zamestnávateľa.

Článok 36

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

Článok 37

Vybavovanie a spôsob riešenia sťažnosti sa realizuje v zmysle zákona č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach a vnútroorganizačnej smernice zamestnávateľa.

Článok 38

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

VII Záverečné ustanovenia

Článok 39

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie jedného roka. 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.
2. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
3. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 40

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 41

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami pre obe zmluvné strany.

Článok 42

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

Článok 43

1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.
2. Za ZOO uchováva kolektívnu zmluvu predseda a jednu sprístupňuje zamestnancom (je vyvesená na tabuli určenej zamestnancom).
3. Za zamestnávateľa jednu kolektívnu zmluvu uchováva riaditeľ a jednu prikladá ekonómka k účtovným dokladom.
4. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu obidvoch zmluvných strán a účinnosť: 01.01.2023

V Čadci, dňa: 7.12.2022
Kysucká knižnica v Čadci
Ul. 17. Novembra 1258

za Kysuckú knižnicu v Čadci: PhDr. Janka Bírová, riaditeľka Kysuckej knižnice v Čadci

za Základnú odborovú organizáciu Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry pri Kysuckej knižnici v Čadci: predsedníčka Mgr. Janka Mudříková