

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade s ustanovením § 1 ods. 1 písm. a) až i) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov a podľa § 2 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Záhorská knižnica Senica
v zastúpení riaditeľkou p. Ing. Silviou Samekovou

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov knižníc SR
v zastúpení p. Martinou Klasovitou

uzatvárajú

k o l e k t í v n u z m l u v u

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- Časť II - postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- Časť III - pracovné podmienky a podmienky zamestnávania
- Časť IV - platové podmienky,
- Časť V - sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO 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 pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na činnosť základnej organizácie bezplatne miestnosti knižnice s nevyhnutným vybavením.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume funkčného platu.

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na porady vedenia organizácie, pokiaľ 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, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

Článok 9

Pracovnoprávne vzťahy zamestnávateľ rieši v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení, zákonom č.552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení, zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení a Pracovným poriadkom Záhorskej knižnice v Senici.

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

Článok 10

Zamestnávateľ zabezpečí pravidelné pracovné porady

- a) pracovné porady vedenia Záhorskej knižnice - mesačne,
- b) porady jednotlivých útvarov - dvojtýždenne,
- c) porady všetkých zamestnancov - štvrťročne.

Článok 11

Pracovný čas zamestnanca je:

- v jednozmennej prevádzke 37 a ½ hod. týždenne,
- v dvojzmennej prevádzke 36 a ¼ hod. týždenne.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom Záhorskej knižnice pružný pracovný čas v zmysle § 88 Zákonníka práce.

V zmysle § 88 ods. 5 sa pružné pracovné obdobie uplatní ako pracovný mesiac.

Základný pracovný čas je:

- v jednozmennej prevádzke od 8.00 hod. do 15.00 hod.
- v dvojzmennej prevádzke
 - 1. pracovná zmena od 8.00 hod. do 15.00 hod.
 - 2. pracovná zmena od 11.00 hod. do 18.00 hod.

Voliteľná časť je upravená v Pracovnom poriadku.

Do dvojzmennej prevádzky sú zaradení zamestnanci úseku knižnično-informačných služieb, okrem zamestnanca pobočky Čáčov.

Zamestnávateľ môže na určité časové obdobie (napr. od 1. 7. do 31. 8., z dôvodu čerpania dovolení zamestnancov a pod. zmeniť dvojzmennú prevádzku na jednozmennú, čím sa zmení i pracovný čas určených zamestnancov na jednozmenný. Zamestnanci úseku knižnično-informačných služieb, (okrem zamestnanca pobočky Čáčov) budú mať počas tohto obdobia základný pracovný čas od 8.00 hod. do 15.00 hod. okrem stredy, kedy bude základný pracovný čas od 11.00 hod. do 18.00 hod z dôvodu prevádzkových hodín knižnice.

Zamestnanci údržby, upratovania, služieb v pobočkách a zamestnanci prijatí na zastupovanie, ktorí majú pracovný čas na menej ako 5 hodín denne, sú vyňatí z používania pružného pracovného času.

Vzhľadom na pracovný pomer na skrátený úväzok majú stanovený osobitný pracovný rozvrh. Zamestnanci údržby a upratovania môžu svoj denný pracovný úväzok odpracovať v čase od 6.00 hod. do 22.00 hod. Zamestnanci v službách v pobočkách majú stanovený pracovný čas podľa výpožičných hodín pobočky.

Článok 12

Prestávky na odpočinok a jedenie sa poskytujú v trvaní minimálne 30 minút a nezapočítavajú sa do pracovného času. Prestávka na jedenie a odpočinok sa stanovuje na čas od 11.00 do 14.00 hodiny.

Článok 13

Osobné prekážky v práci na strane zamestnanca (§141 Zákonníka práce) sa posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času a náhrada mzdy sa poskytuje v rozsahu, v akom zasiahla do základného pracovného času. V prípade celodennej osobnej prekážky na strane zamestnanca (§141 Zákonníka práce, najmä návšteva lekára, sprevádzanie rodinného príslušníka, úmrtie v rodine, svadba) sa určuje presná dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno. Je to čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca. V prípade jednozmennej prevádzky je tento čas 7,5 hodiny a v prípade dvojzmennej prevádzky je tento čas 7,25 hodiny. Celý tento čas sa posudzuje ako výkon práce.

Článok 14

Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy, z dôvodov vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení alebo sprevádzania rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie, poskytne zamestnávateľ v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru.

Celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

Článok 15

Zamestnanec po vyčerpaní nároku na pracovné voľno z dôvodu vyšetrenia alebo ošetrenia v zdravotníckom zariadení v zmysle § 141 ods. 2 a) 1. Zákonníka práce môže ďalšie čerpané voľno nadpracovať vo svojom voliteľnom pracovnom čase, resp. v čase určenom nadriadeným zamestnancom. Pracovné voľno musí byť nadpracované v čo najkratšom termíne po čerpaní, najneskôr však do konca kalendárneho mesiaca.

Článok 16

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.

Článok 17

Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku na poskytnutie dovolenky (60 odpracovaných dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje), a však nepracoval z dôvodov uvedených v § 109 ods.1 Zákonníka práce, zamestnávateľ skráti dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu.

Článok 18

Z dôvodu verejného záujmu práca nadčas v sobotu bude zamestnancom nariadovaná v rozsahu 4 hodín podľa schváleného harmonogramu služieb. V prípade účasti zamestnávateľa na podujatiach bude zamestnancom nariadovaná práca nadčas v sobotu a nedeľu. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu, ktorá bude vyplatená v čase čerpania náhradného voľna a za každú hodinu práce nadčas 1 hodina náhradného voľna. Za prácu v sobotu alebo nedeľu patrí zamestnancovi príplatok 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej vo výške rovnajúcej sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce v platnom znení.

Zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za dva týždne najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

Článok 19

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné podľa § 76 Zákonníka práce v sume:

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

Pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) zamestnávateľ vyplatí odstupné podľa § 76 Zákonníka práce v sume:

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Odstupné vyplátí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodnú inak.

Článok 20

Zamestnávateľ poskytne 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 nad ustanovený rozsah v § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce, vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 21

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

Výpoveď alebo okamžité skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak sú neplatné.

Článok 22

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Časť IV **Platové podmienky**

Článok 23

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 24

Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., § 7 ods. 4 a ods. 5 podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Na základe ods. 5 sa určuje okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým tarifný plat určí podľa ods. 4:

- všetky zamestnania okrem knihovníckych profesií.

Článok 25

Stupnice platových taríf sa budú zvyšovať podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a schváleného zákona alebo nariadenia vlády.

Článok 26

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo v oboch zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne vo výške 1,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf, t.j. 12,00 €

Článok 27

Výplatné termíny sa stanovujú nasledovne: 28. deň v mesiaci vyúčtovanie mzdy za predchádzajúci mesiac.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku do výšky jeho funkčného platu.

Článok 29

Zamestnávateľ sa zaväzuje štvrtročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 30

Zamestnávateľ bude zamestnancov motivovať formou osobného príplatku a odmien.

Časť V Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 31

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie formou finančného príspevku na stravovanie. Na stravovanie bude prispievať vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške podľa Zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu na príslušné obdobie.

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovanie podľa podmienok stanovených v predchádzajúcich článkoch tejto Kolektívnej zmluvy aj v prípade nesplnenia podmienok Zákonníka práce – odpracovania viac ako 4 hodiny, a to počas ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, nie však celodennej (čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas, návšteva u lekára).

Článok 34

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa Zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu na príslušné obdobie.

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa Zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu na príslušné obdobie.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti od 1. do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 60 % denného

vymeriavacieho základu podľa § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v platnom znení.

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na pracovisku nealkoholické nápoje (káva, čaj), ktoré budú hradené zo sociálneho fondu v hodnote podľa Zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu na príslušné obdobie.

Článok 38

Zamestnávateľ bude tvoriť sociálny fond:

a/ povinným prídélom vo výške 1 % a

b/ ďalším prídélom vo výške 0,5 %

Základom na určenie ročného prídélu do fondu je súhrn platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (§ 4 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Základom na určenie mesačného prídélu do fondu je súhrn platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

Tvorba fondu a jeho čerpanie sa vedie na osobitnom účte v banke.

Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu, prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

Článok 39

Zamestnávateľ bude prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie na základe uzavretej zamestnávateľskej zmluvy s dôchodcovskou správcovskou spoločnosťou o doplnkovom dôchodkovom sporení v zmysle § 57 a § 58 zákona č. 650/2004 Z. z. každému zamestnancovi v pracovnom pomere, ktorý má uzatvorenú, resp. uzatvorí účastnícku zmluvu vo výške najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení a to pevnou sumou vo výške:

- výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie pre zamestnancov s viac ako 50% pracovným úväzkom - 26,00 € mesačne,
- výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie pre zamestnancov s menej ako 50% pracovným úväzkom – 13,00 € mesačne.

Zamestnávateľ prispieva zamestnancovi príspevok počas trvania zmluvy uzatvorenej zamestnancom, najneskôr do skončenia pracovného pomeru.

Príspevok zamestnávateľa i zamestnanca sa prerušuje počas dlhodobej neprítomnosti zamestnanca (praceneschopnosť, materská dovolenka, neplatené voľno atď), počas ktorej mu zamestnávateľ neposkytuje žiaden príjem.

Novoprijatým zamestnancom sa príspevok poskytne až po uplynutí skúšobnej doby.

Článok 40

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude vykonávať zrážku odborového príspevku vo výške 1 % z čistej mzdy zamestnanca a odvádzať v termíne prevodu vyúčtovania mzdy zamestnancov na účet odborovej organizácie, na základe osobnej žiadosti zamestnanca a dohody o zrážkach zo mzdy uzatvorenej s personalistom. Personalista pravidelne mesačne po vykonaní prevodu oznámi pokladníkovi ZV ZO OZPK výšku odvedeného príspevku a počet zamestnancov. Zamestnancovi v mesiaci, kedy nedosiahne príjem zrážku nevykoná, zamestnanec si zaplatí udržiavací príspevok do pokladne ZO OZPK.

Záverečné ustanovenia

Článok 41

Kolektívna zmluva bola prerokovaná a schválená členskou schôdzou dňa 20. 12. 2023.

Článok 42

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. decembra 2024 a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich prípadných nástupcov v dobe jej platnosti. 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.

Článok 43

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 prevzatia návrhu.

Článok 44

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

Článok 45

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch.

Článok 46

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii u vedúcich útvarov zamestnávateľa.

V Senici dňa 22. 12. 2023

Martina Klasovitá
predseda ZV ZO OZPK
pri Záhorskej knižnici v Senici

Ing. Silvia Sameková
riaditeľka Záhorskej knižnice