

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
v Podtatranskej knižnici v Poprade

V súlade s ustanovením § 31 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 (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

Podtatranská knižnica v Poprade
IČO: 37781189
zastúpená riaditeľkou **Mgr. Annou Balejovou**
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov knižníc SR pri
Podtatranskej knižnici v Poprade
zastúpená predsedníčkou **Annou Dudinskou** (ďalej len „odborová organizácia“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

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 upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
- pracovnoprávne vzťahy
- platové podmienky
- 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 vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno. Počas pracovného voľna podľa predchádzajúcej vety patrí zamestnancovi funkčný plat.
2. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Článok 7

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu ZV na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 8

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 9

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

Pracovný čas je 37 a 1/2 hodiny týždenne.

Článok 11

U zamestnávateľa je zavedený pružný pracovný čas ako pružné mesačné pracovné obdobie.

Pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodín týždenne /Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na r.2018/.

V Podtatranskej knižnici v Poprade je zavedený pružný pracovný čas v zmysle § 88-89 Zákona č.311/2001 Zb.z., Zákonníka práce. Základný pracovný čas spolu s úsekmi voľiteľného pracovného času tvoria denný prevádzkový čas.

Denný pracovný čas zahŕňa tri časové úseky, a to voľiteľný pracovný čas na začiatku pracovnej smeny od 6.30 do 8.00, základný pracovný čas od 8.00 do 13.00 hod. a opäť voľiteľný pracovný čas na konci pracovnej smeny od 13.00 do 18,30 hod.

V pružnom štvortýždňovom pracovnom období je pracovník povinný v období štyroch po sebe idúcich týždňoch odpracovať pracovný čas pripadajúci na toto štvortýždňové obdobie. Na prípadný výkon práce presahujúci štvortýždňový pracovný čas, pri uplatnení pružného štvortýždenného pracovného obdobia sa neprihliada, ak nie je

prácou nadčas alebo nadpracovaním neodpracovanej časti pracovného času. S prácou nadčas písomne súhlasí riaditeľka PK len v mimoriadnych prípadoch / § 97 ZP/.

Všetky zmeny a úpravy pracovného času určí zamestnávateľ po prerokovaní so ZV ZO. Pružný pracovný čas sa uplatňuje iba v prípadoch neobmedzujúcich prevádzku organizácie.

Prekážky v práci na strane zamestnanca /§ 143 ZP/ sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy. Výnimku tvoria prekážky v práci na strane zamestnanca, ktoré trvajú 1 pracovný deň alebo 7,5 hod. Zamestnancovi sa tento nevyhnutne potrebný čas považuje za výkon práce v trvaní 1 pracovného dňa. Za 1 pracovný deň sa pri tom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

Článok 12

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút, ak ich pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín.
Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v čase od 11.00 hod. do 14.00 hod.
Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny, a nezapočítavajú sa do pracovného času.

Článok 13

Ak vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení trvá celý deň, za výkon práce sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca, teda 7 a 1/2 hodiny.

Článok 14

Dobu čerpania dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom ZO OZ tak, aby si pracovník mohol čerpať dovolenku spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.
Ak sa pracovníkovi poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť poskytnutá aspoň jedna časť v trvaní najmenej dvoch týždňoch nepretržite, pokiaľ sa PK a pracovník nedohodli inak.
Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie alebo pre prekážky v práci, je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka, / § 100 až 117 ZP/.
Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.

Článok 15

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času
- sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie

alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie, na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času

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

- z vážnych osobných a rodinných dôvodov (dlhodobejšia starostlivosť o rodinného príslušníka, vycestovanie do zahraničia za rodinnými príslušníkmi...), maximálne v trvaní 20 dní v kalendárnom roku.

Článok 16

Pri zahraničných pracovných cestách môže uhradiť zamestnávateľ zamestnancovi vreckové do výšky 40 % stravného ustanoveného podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v závislosti od finančnej situácie v organizácii.

Článok 17

Odstupné ustanovené v § 76 ods. 1, ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce sa zvyšuje o dvojnásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

Článok 18

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% **odchodné** vo výške **4 – násobku** jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

[Zákonník práce ustanovuje odchodné vo výške jedného funkčného platu, KZ vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2018 umožňuje navýšenie o jeden funkčný plat a zákon o výkone práce vo verejnom záujme umožňuje v podnikových KZ vyjednávať ďalšie navýšenie o 2 funkčné platy zamestnanca – umožňuje § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce, § 13b Zák.č. 552/2003 Zb.z. o výkone práce vo verejnom záujme a KZ vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2018/

Článok 19

Zamestnávateľ bude polročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 20

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 15 dní pred jej uskutočnením.

Článok 21

ZO OZPK SR v spolupráci s PK bude trvale dbať o dôsledné dodržiavanie :

a/ bezpečnostných, hygienických a protipožiarňých predpisov a zásad na jednotlivých pracoviskách. ZV ZO bude v spolupráci s PK a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podieľať sa na príprave, priebehu a vyhodnotení verejných previerok BOZP a kontrolovať plnenie prijatých uznesení

b/ každý novoprijatý pracovník pred vstupom do zamestnania sa podrobí lekárskej prehliadke a zároveň bude oboznámený s predpismi BOZP

c / organizácia spolu so ZO OZPK sa zaväzuje umožniť všetkým pracovníkom periodickú lekársku prehliadku v zmysle právnych predpisov

d/ organizácia zabezpečí, aby sa zdravie pracovníkov neohrozovalo fajčením na pracovisku

e/ pracovníci sa zaväzujú dodržiavať predpisy o BOZP a PO

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 22

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Zamestnancovi môže byť v zmysle §10 zákona 553/2003 Z.z. priznaný osobný príplatok.

Článok 23

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu podľa § 20 Zák. 553/2003 Z.z.

Článok 24

Podľa zákona 553/2003, odst. 4 a 5 zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti /remeselníci, manuálni alebo manipulační/ s presahom fyzickej práce – vodiči, údržbári, upratovačky, určí zamestnávateľ tarifný plat podľa základnej stupnice platovej tarify uvedenej v prílohe č.3 v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej práce.

Článok 25

- zamestnávateľ poskytne podľa § 20 odstavec 1 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu
- zamestnávateľ môže za dlhodobé kvalitné vykonávanie pracovných činností podľa § 20 odstavec 1 zákona č. 553/2003 Z.z. a pracovné zásluhy pri životnom jubileu 60 rokov veku poskytnúť zamestnancovi odmenu až do výšky jeho funkčného platu
- obe zmluvné strany sa dohodli vyplácať podľa § 20 odstavec 1 zákona č. 553/2003 Z.z., za splnenie mimoriadnych pracovných úloh pracovníkom zo mzdového fondu mimoriadne peňažné odmeny, ktorých výšku navrhne riaditeľ organizácie podľa finančnej situácie organizácie

Článok 26

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

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 27

Pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca postupuje zamestnávateľ podľa zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti. Výška náhrady príjmu je v období od 1 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do 3 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od 4 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do 10 dňa dočasnej prac. neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu.

Článok 28

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení. Príspevok zamestnávateľa do DDS zamestnanca činí 2 % zo zúčtovanej mzdy zamestnanca /§ 650/2004 Zb.z.

Článok 29

Sociálny fond sa bude tvoriť podľa zákona NR SR číslo 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov § 3, ods. 1 písmena a, ako povinný prídely vo výške 1 % zo základu uvedeného § 4 ods. 1. Ďalší prídely podľa § 3 ods. 1 písmena b bodu 1 cit. zákona organizácia vytvorí vo výške od 0,05% do 0,5 % podľa finančných možností rozpočtu organizácie. Tento ďalší prídely v priebehu roka organizácia tvorí vo výške 0,05% a v mesiaci december tento prídely za sledovaný rok môže navýšiť až na výšku 0,5% podľa

Článok 32

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 33

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

Článok 34

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

Článok 35

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 36

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.

Článok 37

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

Za Základnú odborovú organizáciu OZPK SR
pri Podtatranskej knižnici v Poprade

Za zamestnávateľa:

 Podtatranská knižnica
s. r. o.

Anna Dudinská
predsedníčka ZO OZPK SR

Mgr. Anna Balejová
riaditeľka PK v Poprade

Poprad, dňa 31.12. 2017