

Tekovská knižnica v Leviciach
a
Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov knižníc SR
pri Tekovskej knižnici v Leviciach

Kolektívna zmluva

na rok 2022

V súlade s ustanovením § 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a podľa zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Tekovská knižnica v Leviciach
(ďalej len zamestnávateľ)

zastúpená riaditeľkou TK
PhDr. Vlastou Kollárovou

**Základná organizácia Odborového zväzu
pracovníkov knižníc SR
pri Tekovskej knižnici v Leviciach**

zastúpená predsedníčkou
Andreou Gőczeovou

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu

Časť 1

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade § 2 odst. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Kolektívna zmluva vznikla na základe dohovoru medzi zamestnávateľom a predstaviteľmi odborovej organizácie.

Predmetom kolektívnej zmluvy je súbor pravidiel, ktoré vymedzujú vzťah zamestnávateľa k jednotlivým zamestnancom, ale i k odborovej organizácii ako celku.

Súbor pravidiel pojednáva o pracovnoprávných, mzdových a sociálnych náležitostiach, ktoré vznikli na základe návrhov a v záujme uspokojovania práv, potrieb a požiadaviek zamestnancov organizácie.

Obsahom kolektívnej zmluvy je **priaznivejšia úprava** pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania.

Článok 2

Zamestnávateľ a odborová organizácia prehlasujú, že pri uzatváraní kolektívnej zmluvy obe strany vychádzali zo zákona o výkone práce vo verejnom záujme, zákona o kolektívnom vyjednávaní a kolektívnej zmluve, ustanovení zákonníka práce a ďalších právnych úprav súvisiacich so zabezpečením práv a povinností oboch zmluvných strán.

Článok 3

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 4

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zabezpečí podmienky činnosti zástupcov zamestnancov (funkcionárov odborovej organizácie) a ich ochrany v zmysle § 240 odstavce 1 až 11 Zákonníka práce.

Článok 5

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO OZPK pri TK najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Časť 2

Obe zmluvné strany, ktorých zástupcovia potvrdzujú znenie tejto kolektívnej zmluvy svojimi podpismi, sa zaväzujú realizovať a plniť nasledovné ustanovenia:

Základné ustanovenia

Kolektívna zmluva stanovuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti:

- I. pracovnoprávnej**
- II. mzdovej**
- III. starostlivosti o pracujúcich**
- IV. spolupráce TK a ZO odborového zväzu**

I.

Pracovnoprávna oblasť

Článok 6

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že:

- a) najmenej dvakrát ročne bude informovať zamestnancov odborovej organizácie o plnení plánovaných úloh, o zásadných otázkach ďalšieho rozvoja a ekonomicko-hospodárskej situácii organizácie. Vedenie odborov a zamestnávateľ sa vopred dohodnú na termíne prenosu informácií,
- b) akékoľvek zmeny pracovného poriadku vykoná len po dohode so závodným výborom, čím sa garantujú oprávnené záujmy zamestnancov organizácie,

- c) zamestnancovi, ktorý dostal výpoveď v zmysle § 63, odstavec 1 písmeno a) alebo písmeno b) alebo písmeno c) Zákonníka práce poskytne odstupné podľa počtu odpracovaných rokov v organizácii:
- za menej ako 5 rokov **dvojnásobok** priemerného mesačného zárobku,
 - za viac ako 5 rokov **trojnásobok** priemerného mesačného zárobku,
 - za viac ako 10 rokov **štvornásobok** priemerného mesačného zárobku,
 - za viac ako 20 rokov **päťnásobok** priemerného mesačného zárobku,
- d) vopred prerokuje s výborom odborovej organizácie v zmysle § 74 skončenie pracovného pomeru zamestnanca (každý prípad bude posudzovaný individuálne),
- e) vopred prerokuje s výborom odborovej organizácie preradenie zamestnanca na inú prácu, pričom sa bude riadiť § 55 Zákonníka práce.

Článok 7

Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že:

- a) pracovný týždeň v Tekovskej knižnici v Leviciach je **5-dňový** a pracovný čas **37 a ½** hodiny týždenne. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancovi poskytne v trvaní **30** minút denne,
- b) základná výmera dovolenky je 25 dní. Dovoľenka vo výmere 30 dní patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať si ½ deň dovolenky,
- c) zamestnanec môže vykonávať prácu nadčas, ktorá je vykonávaná na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom, trvajúcu viac ako 30 minút,
- d) práca nadčas sa vzťahuje na 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 zamestnancov, ktorým sa pracovná doba v ten deň začína od 9.00 hod. resp. 10.00 hod.,
- e) čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas bude realizované v zmysle § 121 Zákonníka práce. Za službu v sobotu v oddeleniach odboru služieb prináleží zamestnancovi 6 hodín náhradného voľna,
- f) o práci nadčas sú zamestnanci povinní viesť riadnu evidenciu dochádzky,
- g) 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,
- h) zamestnávateľ nerozviaže pracovný pomer s odborovým funkcionárom bez predchádzajúceho súhlasu odborového zväzu po dobu funkčného obdobia a jeden rok po skončení jeho funkčného obdobia.

II.

Mzdová oblasť

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že:

- a) v zmysle zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme bude každý mesiac vyplácať mzdu zamestnancom k dohodnutému termínu formou prevodu na osobný účet zamestnanca v niektorej z bankových inštitúcií a bude pravidelne mesačne odvádzať zákonné odvody do fondu zamestnanosti, sociálnej a zdravotnej poisťovne,
- b) najmenej dvakrát ročne bude informovať zamestnancov odborovej organizácie o problematike v mzdovej oblasti a operatívne bude informovať o zásadných mzdových opatreniach,
- c) v mzdovej oblasti bude postupovať podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a zákona č. 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 a o ich zmenách a dopĺňaní,
- d) odmeňovanie za zastupovanie zamestnancov bude zamestnávateľ riešiť v zmysle § 9 zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

III.

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 9

Tvorba sociálneho fondu

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. a v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2022 tvoriť sociálny fond nasledovne:

- a) povinný prídelenie vo výške **1 %**,
- b) ďalší prídelenie najmenej vo výške **0,05 %**,

zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 10

Použitie sociálneho fondu

Závodné stravovanie

Organizácia umožní svojim zamestnancom stravovanie v reštauračných zariadeniach v zmysle § 152 ZP. Zmluvné strany sa dohodli, že náklady na stravovanie budú hradené takto:

Cena lístka za hlavné jedlo:	4,80 €
Hradené vecné náklady:	2,64 €
Príspevok zo SF:	0,60 €
Hradí stravník:	1,56 €

Organizácia poskytne stravné lístky podľa počtu odpracovaných dní v príslušnom mesiaci. Zamestnancom zabezpečí stravovanie aj počas čerpania poldňa dovolenky tak, že za dva odpracované poldni má zamestnanec nárok na jeden stravný lístok. Zamestnanec má nárok na stravný lístok aj v prípade návštevy lekára, alebo sprevádzania rodinného príslušníka, po predložení potvrdenia od lekára na priepustke, ak odpracuje v tom dni viac ako 4 hodiny.

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu stravných lístkov formou zrážok zo mzdy zamestnanca na základe jeho predchádzajúceho písomného súhlasu.

Článok 11

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci:

- a) zamestnávateľ bude vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu 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,
- b) zamestnávateľ za účasti zástupcu ZO zabezpečí vykonanie verejnej komplexnej previerky bezpečnosti práce a zabezpečí odstránenie zistených nedostatkov v termíne určenom previerkovou komisiou (Zákon č. 311/2001 Z. z. § 149),
- c) zamestnávateľ rešpektuje právo výkonu kontroly ZO nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- d) zamestnávateľ zabezpečí vhodné pracovné podmienky na ochranu zdravia zamestnancov pred záťažou teplom pri práci (Zákon č. 355/2007 Z. z. § 37) **skrátением pracovného času zamestnancov** tak, aby poskytovanie služieb čitateľom nebolo narušené. Ak nie je možné 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 Zákonníka práce). Služby knižnice budú zachované v plnej prevádzke, za ktorú zodpovedajú vedúci oddelení.

Článok 12

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 z príležitosti *Dňa matiek* a *Dňa otcov* v 2. štvrtroku (RV č. 2),
- f) 1 pracovný deň z príležitosti *Dňa knihovníkov* v mesiaci október (RV č. 3),
- g) 1 pracovný deň v posledný pracovný deň pred Vianocami (RV č. 4),
- h) 1 pracovný deň pri bezplatnom dobrovoľnom darcovstve krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov, pričom platí, že muži môžu darovať krv maximálne 4x do roka, ženy maximálne 3x do roka,
- i) 2 pracovné dni na prípravu vlastnej svadby a 1 deň na účasť na svadobnom obrace, ak tento pripadne na pracovný deň,
- j) 1 pracovný deň na prípravu a účasť na svadbe dieťaťa alebo rodiča zamestnanca,
- k) 2 pracovné dni pri narodení dieťaťa zamestnanca, z toho 1 deň na prevoz matky dieťaťa zamestnanca do zdravotníckeho zariadenia a 1 deň na prevoz matky dieťaťa zamestnanca späť zo zdravotníckeho zariadenia.

2. pracovné voľno bez náhrady mzdy:

- a) bude zamestnancom poskytnuté vo výnimočných prípadoch po dobu 5 dní po vyčerpaní alikvotnej časti dovolenky (t. j. 1/12 dovolenky na mesiac) na opatrovanie detí počas školských prázdnin,
- b) pri ošetrovaní člena rodiny (dieťa, manžel, manželka, rodičia, rodičia manžela, manželky) v prípade choroby, pooperačného stavu a pod., aj keď nežijú v spoločnej domácnosti na nevyhnutne potrebný čas po uplynutí zákonných lehôt, pokiaľ tomu nebudú brániť prevádzkové dôvody.

3. finančnú odmenu:

- a) pri okrúhlom životnom jubileu 50 rokov (vo výške funkčného platu),
- b) zamestnávateľ vyplatí 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 **dvoch** funkčných plátov zamestnanca.

IV.

Spolupráca zamestnávateľa a odborovej organizácie

Článok 13

Zmluvné strany sa zaväzujú, že:

- a) budú plne rešpektovať postavenie a právomoc odborov a zamestnávateľa vyplývajúce z platných zákonov, zákonných opatrení a právnych predpisov,

- b) budú vzájomne komunikovať o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú záujmu druhého účastníka a poskytovať si potrebné sociálno-ekonomické informácie.

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že:

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

V.

Záverečné ustanovenia

Článok 14

1. Kolektívna zmluva sa stáva pre obe strany záväznou podpisom zástupcov oboch strán. Obe zmluvné strany sú povinné dodržiavať ustanovenia KZ a akékoľvek zmeny a doplnky robiť len so vzájomným súhlasom a predpísaným spôsobom.
2. Zamestnávateľ zabezpečí oboznámenie všetkých zamestnancov so znením kolektívnej zmluvy.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že kontrola plnenia záväzkov tejto Kolektívnej zmluvy sa uskutoční 2x do roka.
4. Zmluvné strany budú pri zmenách alebo dodatkoch ku KZ postupovať ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu alebo dodatok k tejto KZ môže podať ktorákoľvek zmluvná strana, a to písomne. Druhá zmluvná strana najneskoršie do 10 dní od obdržania návrhu na zmenu alebo dodatku ku KZ písomne odpovie na predložený návrh.
5. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť po schválení členskou schôdzou Odborového zväzu pracovníkov knižníc pri Tekovskej knižnici v Leviciach a **zostáva v platnosti do 1.10.2023.**

Táto KOLEKTÍVNA ZMLUVA bola schválená členskou schôdzou Odborového zväzu pracovníkov knižníc SR pri Tekovskej knižnici v Leviciach dňa 26. septembra 2022.

Táto KOLEKTÍVNA ZMLUVA sa vyhotovuje v dvoch rovnopisoch, z ktorých zamestnávateľ obdrží jedno vyhotovenie a ZO OZPK pri Tekovskej knižnici v Leviciach jedno vyhotovenie.

Andrea Góczeová
predsedníčka ZO OZPK SR
pri Tekovskej knižnici v Leviciach

PhDr. Vlasta Kollárová
riaditeľka
Tekovskej knižnice v Leviciach