

Krajská knižnica Ľudovíta Štúra, Zvolen

zastúpená riaditeľkou knižnice

Ing. Milotou Torňošovou (ďalej len "zamestnávateľ")

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov knižníc

pri Krajskej knižnici Ľudovíta Štúra Zvolen

zastúpená predsedníčkou

Bc. Adrianou Sojakovou (ďalej len "odborová organizácia")

u z a t v á r a j ú

túto kolektívnu zmluvu na roky 2014-2017

ZÁKLADNÉ ZÁSADY

Článok 1

1. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Odborová organizácia sa zúčastňuje na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania a pri kolektívnom vyjednaní zastupuje záujmy všetkých zamestnancov.
3. Zamestnávateľ a zamestnanci sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.
4. Zamestnávateľ je povinný vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie, inak je neplatný. Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov.

Prvá časť
VŠEOBECNÉ USTANOVENIA
Článok 2

1. Zamestnávateľ zabezpečuje plnenie svojich úloh prostredníctvom zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.
2. Pri nástupe do zamestnania zamestnávateľ oboznámi zamestnanca s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať.

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY
Článok 3

1. Zamestnávateľ predkladá odborovej organizácii informácie o dohodnutých nových pracovných pomeroch zamestnancov najneskôr do 15 dní.
2. Zamestnanec v pracovnom pomere dohodnutom na určitú dobu sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť, najmä ak ide o pracovné podmienky s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, v porovnaní so zamestnancom v pracovnom pomere dohodnutom na neurčitý čas.
3. Zamestnávateľ informuje zamestnancov a odborovú organizáciu o možnostiach voľných pracovných miest.
4. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov a to do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní, inak sú neplatné (§ 74 ZP).
5. Zástupcovia zamestnancov (členovia výboru odborovej organizácie zvolení členskou schôdzou) sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou (§ 240 ods. 8 ZP) .

6. Zamestnávateľ môže dať členovi odborového orgánu výpoveď alebo s ním skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal (§ 240 ods. 9 ZP).
7. Každé rozviazanie pracovného pomeru, pri ktorom sa nevyžaduje prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, oznamuje zamestnávateľ odborovej organizácii mesačne (na porade vedenia knižnice).
8. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac 3 mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac 6 mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať. Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky, možno ho predĺžiť, alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie, alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov, alebo nad 2 roky, je možné len z dôvodu zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúce na materskú alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti.

ODSTUPNÉ A ODCHODNÉ

Článok 4

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ZP ods. 1 písm. a) alebo b) z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
 - a) 1 funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval v knižnici 2 – 5 rokov,

- b) 2 funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval v knižnici 5 – 10 rokov,
 - c) 3 funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval v knižnici 10 – 20 rokov,
 - d) 4 funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval v knižnici 20 a viac rokov.
2. Zamestnancov pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ZP ods. 1 písm. a) alebo písm. b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí podľa ZP a KZ v nadväznosti na Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa a zákona č. 552/2001 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme odstupné zvýšené vo výške:
- a) 1+1 funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval v knižnici menej ako 2 roky,
 - b) 2+1 funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval v knižnici 2 - 5 rokov,
 - c) 3+1 funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval v knižnici 5 – 10 rokov,
 - d) 4+1 funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval v knižnici 10 – 20 rokov,
 - e) 5+1 funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval v knižnici najmenej 20 rokov.
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ZP ods. 1 v sume 1 funkčného platu zamestnanca, to znamená 1+1 funkčného platu v prípade, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.
4. Knižnica nie je povinná poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ZP ods. 1.
5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Druhá časť
PRACOVNÝ ČAS A ČAS ODPOČINKU
Článok 5

1. Týždenný pracovný čas je 37,5 hodín. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi zmenu týždenného pracovného času na základe písomnej žiadosti zamestnanca v odôvodnených prípadoch.
2. Zamestnávateľ s odborovou organizáciou stanovuje rovnomerné rozvrhnutie pracovného času na päť pracovných dní v týždni.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút v čase od 11.00 - 13.00 hod. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.
4. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
5. V období mesiacov júl - august sú zamestnanci povinní čerpať 4 týždne z dovolenky príslušného kalendárneho roka, z toho 2 týždne vcelku v súlade s plánom dovoleniek po dohode s odborovou organizáciou.

PLAT, PRIEMERNÝ ZÁROBOK, NÁHRADA PLATU
A NÁHRADA VÝDAVKOV

Článok 6

1. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu plat.
2. Odmeňovanie zamestnancov knižnice sa riadi zákonom NR SR 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.

3. Plat zamestnanca knižnice je splatný pozadu za mesačné obdobie do 8. dňa v mesiaci, najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca na účet zamestnanca zriadeného v peňažnom ústave.
4. Priemerný zárobok pre účely poskytovania náhrady platu za dovolenku, pri prekážkach v práci zamestnancov knižnice je funkčný plat (§4 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov).
5. Stupnice platových taríf sa zvyšujú v zmysle aktuálneho nariadenia vlády Slovenskej republiky a Kolektívnej zmluvy 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...

Tretia časť

PREKÁŽKY V PRÁCI

Článok 7

1. Zamestnávateľ poskytne funkcionárovi, ktorého určí odborová organizácia na prácu v komisiách a na výkon bežnej odborovej práce na pracovisku, krátkodobé pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu 1 hodiny mesačne (§ 240 ZP ods. 3).
2. Členom výboru odborovej organizácie poskytne zamestnávateľ krátkodobé pracovné voľno v rozsahu 1 hodiny mesačne s náhradou platu.
3. Zamestnávateľ umožní v rámci svojich prevádzkových možností, členom a funkcionárom odborovej organizácie zúčastňovať sa na poradách, školeniach a zasadnutiach poriadaných vyšším odborovým orgánom.
4. Ak školenie, alebo zasadnutie poriada vyšší odborový orgán, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi na nevyhnutne potrebný čas pracovné voľno s náhradou platu. Odborový orgán hradí zamestnancovi cestovné náklady, ktoré mu vznikli účasťou na školení.

5. Zamestnávateľ poskytne na činnosť odborovej organizácie zasadačku na 2. poschodí. Na účely konania členských schôdzí poskytne zamestnávateľ priestory študovne a čítárne na vymedzený deň a čas, najviac štyrikrát do roka. Náklady na údržbu a prevádzku uvedených priestorov znáša zamestnávateľ.
6. Ak knižnica vymedzí v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60% jeho funkčného platu.

Štvrtá časť

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA PRÁCE

Článok 8

1. Zamestnávateľ, odborová organizácia a zamestnanci v rámci bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci navzájom spolupracujú pri plánovaní, pravidelných previerkach BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa a vykonávaní opatrení v oblasti bezpečnosti a ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou uskutoční raz ročne hygienický (sanitárny) deň s cieľom hygienických a estetických úprav priestorov jednotlivých pracovísk.

P i a t a č a s ť
SOCIÁLNA POLITIKA

Článok 9

1. Povinný prídelenie do sociálneho fondu tvorí 1 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov bez náhrady príjmov zúčtovaných zamestnancom na výplatu v bežnom roku.
2. Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu, rozpočet tvorby a použitia sociálneho fondu tvoria prílohu tejto Kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ zaistí bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci knižnice obvykle nosia do zamestnania. Túto povinnosť má aj voči všetkým ostatným osobám, ak sú pre neho činné na jeho pracoviskách.
4. Zamestnávateľ zabezpečuje a prispieva na stravovanie zamestnancom vo výške najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 - 12 hodín.
5. Stravovacia poukážka (na účely stravovania) sa poskytuje zamestnancovi v trvalom pracovnom pomere za odpracované dni v predchádzajúcom mesiaci, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonával prácu viac ako 4 hodiny.
6. Zamestnanci sú povinní sústavne si prehľbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve podľa § 154 ZP.
7. Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na školení vo vlastnom odbore za účelom prehľbovania a zvyšovania si kvalifikácie podľa § 153 ZP.
8. V súlade so záujmami zamestnávateľa o odborný rast zamestnancov zabezpečí zamestnávateľ odborné školenia a semináre v rámci pracovného času.
9. Zamestnávateľ bude prispievať na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške 2 % objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
10. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady príjmu prvé 3 dni práceneschopnosti vo výške 25% a ďalších 7-ich dňoch vo výške 70% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Šiesta časť
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA
Článok 10

1. Kontrolu plnenia záväzkov tejto Kolektívnej zmluvy budú vykonávať zmluvné strany polročne, a to do 15. júla a do 15. januára.
2. Kolektívnu zmluvu možno zmeniť alebo doplniť len na základe kolektívneho vyjednávania. Dohodnutá zmena v Kolektívnej zmluve bude prijatá písomným dodatkom k tejto Kolektívnej zmluve.
3. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto Kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej Kolektívnej zmluvy.
4. Kolektívna zmluva je uzavretá na obdobie od jej podpísania do 31. 03. 2018. V prípade neuzavretia novej kolektívnej zmluvy do konca marca 2018 trvá účinnosť záväzkov tejto kolektívnej zmluvy do 30. 6. 2018.
5. Táto Kolektívna zmluva je vyhotovená v 4 exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží 2 vyhotovenia.

Vo Zvolene dňa 28.3.2014

Ing. Milota Torňošová

riaditeľka

Krajskej knižnici Ľ. Štúra

Zvolen

Bc. Adriana Sojaková

predsedníčka

ZO OZPK

pri Krajskej knižnici Ľ. Štúra

Zvolen