

Kolektívna zmluva



2021

Knižnica Juraja Fándlyho v Trnave zastúpená riaditeľom
Ing. Pavlom Tomašovičom

a

Závodný výbor Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov knižníc
pri Knižnici Juraja Fándlyho v Trnave zastúpený predsedníčkou
Alenou Beňovou

uzatvára

v súlade s ustanovením § 31 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní
niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
§ 231 Zákonníka práce
a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších
predpisov

túto

Kolektívnu zmluvu

Všeobecné ustanovenia

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je upraviť individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom a práva a povinnosti zmluvných strán.

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú

- I. Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
- II. Pracovnoprávne vzťahy
- III. Pracovné podmienky
- IV. Platové podmienky
- V. Sociálna oblasť, tvorba a použitie sociálneho fondu

Táto Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Časť I.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 1

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 2

Vedenie organizácie sa zaväzuje:

- umožniť členom odborovej organizácie účasť na členských schôdzach,
- uvoľňovať členov a funkcionárov závodného výboru na doškoľovanie a iné podujatia organizované OZPK s poskytnutím pracovného voľna a náhradou mzdy,
- poskytovať odborovej organizácii bezplatne miestnosť s potrebným vybavením pre organizačnú a vzdelávaciu činnosť.

Článok 3

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú gremiálnu poradu, ak 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.

Článok 4

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 5

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.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 1

Pracovno-právne vzťahy sa riešia v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a Pracovným poriadkom Knihnice Juraja Fándlyho v Trnave z roku 2012.

Článok 2

Zmeny pracovného poriadku, prípadne vypracovanie nového pracovného poriadku vedenie organizácie prerokuje so Závodným výborom ZO OZPK pri KJF v Trnave.

Článok 3

Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovoľenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Organizácia môže po prerokovaní s odborovou organizáciou krátiť pracovníkovi

dovolenku, a to za každý neospravedlnene zmeškaný pracovný deň o dva dni.

Článok 4

Zamestnávateľ poskytne v 1. polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce 1 deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude pracovníkom poskytnuté v naliehavých prípadoch, ak to nenaruší riadny chod organizácie.

Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, spôsobených extrémnymi teplotnými výkyvmi počasia, zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno, za ktoré patrí zamestnancovi mzda.

Článok 5

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý si zvyšuje kvalifikáciu, pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak je predpokladané zvýšenie v súlade s organizačnou štruktúrou organizácie a pracovnou náplňou zamestnanca. Za zvýšenie kvalifikácie sa považuje získanie vyššieho stupňa kvalifikácie, ktorou zamestnanec získa predpoklady pre výkon kvalifikačne náročnejšej práce.

Podmienky zvyšovania kvalifikácie sa určia v písomnej dohode medzi organizáciou a zamestnancom pred začatím kvalifikačného procesu v súlade so ZP.

Článok 6

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné zvýšené o jeden funkčný plat nad rozsah zákona, tzn.:

- v sume priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky
- dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

- 7päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ zamestnancovi poskytne odchodné nad stanovený rozsah podľa § 76 odst. 6 ZP vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca.

3. V prípade odchodu zamestnanca počas vážnych prevádzkových dôvodov poskytne zamestnávateľ odchodné na základe výpočtu priemerného zárobku za obdobie pred vznikom vážnych prevádzkových dôvodov.

Článok 7

Vedenie organizácie bude pravidelne, aspoň 2-krát do roka informovať pracovníkov prostredníctvom závodného výboru alebo priamo na členských schôdkach odborovej organizácie o plnení plánovaných úloh a o zásadných zmenách v organizácii.

Závodný výbor bude včas informovať o organizačných, racionalizačných a štrukturálnych zmenách v organizácii.

Článok 8

Vedenie organizácie sa zaväzuje, že nerozviaže pracovný pomer s funkcionárom závodného výboru bez predchádzajúceho súhlasu odborového zväzu po dobu funkčného obdobia.

Časť III.

Pracovné podmienky

Článok 1

V Knížnici Juraja Fándlyho v Trnave je určený týždenný 37 a pol hodinový pružný pracovný čas zamestnanca.

Pracovný čas zamestnancov, ktorí vykonávajú striedavo prácu v dvoch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je 36 a štvrt' hodinový pružný pracovný čas.

Prestávky na odpočinok a jedenie sa poskytujú v trvaní 30 minút a neposkytujú sa na začiatku a konci pracovnej zmeny a nezapočítavajú sa do pracovného času.

Prestávka na jedenie a odpočinok je určená pre všetkých pracovníkov v čase od 11.30 do 13.00 hod.

Článok 2

Organizácia bude vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu v súlade s § 146 a § 147 ZP.

Zaistí, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Vedenie organizácie za účasti člena závodného výboru vykoná maximálne 1-krát ročne verejnú komplexnú previerku bezpečnosti práce a zabezpečí odstránenie zistených závad v termínoch určených previerkovou komisiou v zmysle § 149 ZP.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 1

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.

Článok 2

Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem odborného zamestnanca určiť podľa zákona č. 553/2003 § 7 odst. 4 a odst. 5 tarifný plat 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 tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Okruh pracovných činností podľa zákona č. 553/2003 § 7 odst. 5:

- všetky zamestnania okrem knižníckych profesií.

Článok 3

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej 6 mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100,- €. Nárok na odmenu nevzniká zamestnancovi, ktorému plyní skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plyní výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

Článok 4

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti od 1. do 10. dňa PN náhradu príjmu vo výške 70% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 5

Pracovníkom, vykonávajúcim nariadenú prácu v sobotu, bude za túto prácu poskytnutá mzda podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 6

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu podľa § 10 zákona č. 553/2003 Z. z. za:

- kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo vykonané práce presahujúce rámec pracovných činností vyplývajúcich z druhu práce podľa § 20 odst. 1 písm. a) a b) zákona č. 553/2003 Z. z.
- pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške 1 funkčného platu.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zamestnaným na dobu neurčitú príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie, s výnimkou zamestnancov poberajúcich starobný dôchodok a zamestnancov na materskej dovolenke.

- Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie bude **27,- €** pre zamestnanca, čo predstavuje najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- Pre zamestnanca, ktorý je zamestnaný na menej ako 50%-ný úväzok, bude výška tohto príspevku **13,50 €**.
- Novoprijatým zamestnancom zamestnaným na dobu neurčitú sa príspevok poskytne až po uplynutí skúšobnej doby.

Časť V.

Sociálna oblasť, tvorba a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Celkový prídél do sociálneho fondu je tvorený povinným prídélom vo výške 1 % a ďalším

prídedom vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 2

Prostriedky sociálneho fondu budú použité pre zamestnancov:

- a) na stravovanie
- b) na regeneráciu pracovnej sily
- c) ďalšiu starostlivosť o zamestnanca

Organizácie zabezpečí pre pracovníkov v obidvoch zmenách stravovanie formou stravných lístkov vo výške **4,50 €**.

Stravný lístok sa poskytne každému zamestnancovi na každý pracovný deň v príslušnom mesiaci, lístky sa odpočítavajú za práceneschopnosť a ošetrovanie člena rodiny.

- Organizácia bude na stravovanie z prevádzkových prostriedkov prispievať v súlade s § 152, odst. 3 ZP vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu na jeden stravný lístok v sume **2,81 €**.
- Organizácia poskytne zo sociálneho fondu všetkým zamestnancom príspevok na stravovanie v sume **0,60 €** na jeden stravný lístok.
- Odborová organizácia svojim členom prispeje sumou **0,30 €** na jeden stravný lístok.
- Zvyšok nákladov si bude zamestnanec hradiť sám:
 - a) pracovníci, ktorí sú členmi ZO OZPK pri KJF v Trnave **0,79 €**,
 - b) pracovníci, ktorí nie sú členmi ZO OZPK pri KJF v Trnave **1,09 €**.

Článok 3

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, ďalší stravný lístok.

Zamestnávateľ zabezpečí stravný lístok aj pre zamestnancov, ktorí majú nariadenú prácu v sobotu a ich pracovná zmena je dlhšia ako štyri hodiny.

Článok 4

Organizácia v rámci sociálnej politiky použije na regeneráciu pracovnej sily a na kultúrne podujatia prostriedky zo sociálneho fondu.

Zmluvné strany sa budú pri použití sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej dohody podľa ust. § 7 odst. 2 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.

Článok 5

Organizácia poskytne závodnému výboru raz za polroka prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Záverečné ustanovenia

Článok 1

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. decembra 2025. 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 2

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 3

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

Článok 4

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

Článok 5

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 6

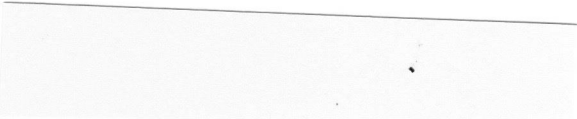
Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Článok 7

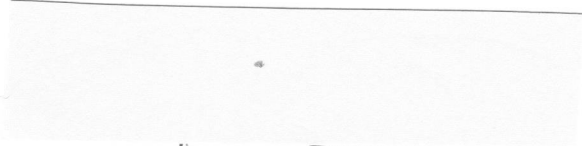
Kolektívna zmluva sa stáva záväznou podpisom obidvoch zmluvných strán pre obidve

zmluvné strany.

Kolektívna zmluva bola podpísaná dňa 4. januára 2021.



Alena Beňová
za ZO OZPK pri KJF v Trnave



Ing. Pavol Tomašovič
za vedenie Knižnice JF v Trnave