

KOLEKTÍVNA ZMLUVA pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Kolektívna zmluva medzi dvoma stranami vychádza zo Zákonníka práce /č.348/2007/, z 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 /ďalej VKZ/ a zo zákona č.552/2003 Zb./

Žitnoostrovská knižnica v Dunajskej Strede zastúpená riaditeľkou
PhDr. Helenou Laczovou

na jednej strane

a

Závodný výbor ZO Odborového zväzu pracovníkov

knižníc pri ŽK v Dunajskej Strede zastúpený predsedníčkou **Gabriella Kocsis**

na druhej strane

uzatvárajú túto

**k o l e k t í v n u
z m l u v u**

v súlade s ustanovením zákona č.2/1991 Zb/

Kolektívna zmluva má tieto časti:

- I. Všeobecné ustanovenia**
- II. Pracovnoprávne vzťahy**
- III. Mzdové podmienky**
- IV. Podniková sociálna politika**
- V. Spolupráca ŽK a odberovej organizácie**
- VI. Záverečné ustanovenia**

**Kolektívna zmluva je aktuálna
od 01.05.2022**

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.

Cieľom kolektívnej zmluvy je zabezpečiť spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky týkajúce sa ekonomických a sociálnych záujmov s využívaním prostriedkov kolektívneho vyjednávania /č. 2/1991 Zb. /

Článok 2

V tejto kolektívnej zmluve sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy, - platové podmienky zamestnancov,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
/§ 5 ods. 3 zák. č. 2/1991/

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. /§ 13 ods. 1 a § 240 ZP/.

Časť II Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor (podnikový 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 prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. /§ 240 ods. 5 ZP/

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, 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 7

- Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.
- Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu **4 hodín** mesačne.
- Vedenie ŽK sa si ZO OZPK dohodli, že sa v týchto zariadeniach vylučuje akákoľvek politická aktivita.

Časť III. Pracovno-právne vzťahy

Článok 8

Pracovnoprávne vzťahy sa riešia v súlade so Zákonníkom práce /ZP/ a Pracovným poriadkom ŽK Dunajská Streda. Zamestnávateľ vydá nový pracovný poriadok alebo vykoná zmeny v pracovnom poriadku so súhlasom Závodného výboru Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov knižníc SR /ďalej ZV ZO OZPK SR/ /§ 84/1 ZP/. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi, nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka. Každý zamestnanec má právo na ochranu osobných údajov, zamestnávateľ môže o ňom zhromažďovať osobné údaje súvisiace s vykonávanou prácou /ZP čl.11/

Článok 9

Akékoľvek zmeny organizačného poriadku, prípade vypracovanie nového organizačného poriadku vedenie ŽK vykoná po dohode so ZV OZPK SR/§229, 230, 231, 237, 238, 239 ZP/.

Článok 10 Pracovný čas

Pracovný čas v ŽK trvá od pondelka do soboty a pracovný čas je 37, 5 hodín týždenne - ide o rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas. Pracovný režim cez týždeň v trvaní: od **7.30 hod. do 15.30 hod. s výnimkou výpožičného oddelenia.** Pracovný čas na výpožičnom oddelení je v záujme zabezpečenia výpožičných hodín pre verejnosť rozvrhnutý nasledovne: od 8.00 do 16.00 hod. a pre službukonajúcich pracovníkov s presunutím od 10.00 do 18.00 hod. a to v dňoch pondelok, streda, piatok. Kvôli sobotňajšej prevádzke sa službukonajúcim knihovníckam vykonávajúcim prácu nadčas /§ 97/1, ZP a z.č. 553/2003 § 17a § 19 ods.2/ za hodinu práce poskytuje 1 hodina náhradného voľna a príplatok v sume k priemernej mzde **1,79 euro - hodinovej sadzby funkčného platu.**

Prestávka na odpočinok a jedenie je 30 min., ktorý čas sa ráta mimo pracovného času /§91/1 ZP/ Podrobnejší rozpis obedňajšej prestávky vid'. v Pracovnom poriadku ŽK. Evidencia dochádzky je elektronická a doplní sa o evidenciu obedňajšej prestávky v prípade ak za ten čas zamestnanec opustí priestory knižnice.
Výpožičný čas počas prázdninových mesiacoch **júl a august:** pondelok-piatok: 8.00-16.00 hod., **sobota: zatvorené.**

Home Office – iba v prípade odprúčania, resp.nariadenia zriadovateľa v čase všeobecného ohrozenia zdravia a pri mimoriadnych udalostiach a to po dohode zamestnávateľa a zamestnancov.

Článok 11

Pracovné voľno

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude pracovníkom poskytnuté v zmysle ZP. Dĺžka dovolenky sa predlžuje o 1 týždeň nad rozsah stanovený v §103 ods.1 ZP a v zmysle VKZ /tj.30 prac.dní/. ZV ZO OZPK a riaditeľka ŽK sa dohodli určiť čerpanie minimálne 4 týždňov dovolenky v danom roku. Z toho aspoň 2 súvisiace týždne čerpať v období od 01.júna do 15 septembra bežného roka, ostaté dni sa budú čerpať podľa potreby pracovníkov v súlade s plánom dovoleniek a na základe osobnej **dohody** s riaditeľom ŽK s predbežným oznámením aspoň 3 dni vopred. Zostatok dovolenky – najviac 10 prac.dní – má možnosť pracovník čerpať najdlhšie do 1.júna nasledujúceho roka.

Článok 12

Zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe trvajúcej 3 mesiace zo strany organizácie treba pracovníkovi oznámiť najmenej tri dni dopredu. Rovnaká oznamovacia povinnosť platí aj pre pracovníka /§45ZP/.

Článok 13

Vedenie ŽK bude pravidelne, aspoň 2-krát do roka informovať pracovníkov prostredníctvom ZV o plnení plánovaných úloh a o zásadných zmenách v organizácii. Závodný výbor bude včas, aspoň tri mesiace dopredu informovaný o organizačných, racionalizačných a štrukturálnych zmenách v organizácii /§229 ZP/.

Článok 14

Zamestnanosť

Vedenie ŽK bude vytvárať podmienky pre zachovanie zamestnanosti svojich pracovníkov. V tejto súvislosti sa zaväzuje pri obsadzovaní voľných pracovných miest uprednostiť vlastných uvoľnených pracovníkov pokiaľ majú kvalifikačné predpoklady pred inými uchádzačmi o zamestnanie.

Zamestnancom so **zmenenou pracovnou schopnosťou** zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce sa im uplatniť a rozvíjať /čl.8 a §40/8,9 ZP/. Zdravotne postihnutý oznámi svoj stav **písomne** svojmu zamestnávateľovi. Tiež písomne musí oznámiť zamestnanec svoj odchod do dôchodku.

Článok 15 **Rozviazanie pracovného pomeru** */§61, 62 ZP/*

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v §63 ods.1 písm. a/ a b/ ZP odstupné /76/1 ZP a VKZ/ a to vo výške podľa Zákonníka práce.

Článok 16 **Odchod do dôchodku**

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%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné /podľa §76 ods.6ZP a VKZ/ v sume **dvoch funčných platov** zamestnanca.

Článok 17 **Výpoveď**

Zamestnávateľ je v zmysle §74 ZP výpoveď alebo okamžité skončenie prac.pomeru zo strany zamestávateľa povinný vopred prerokovať s príslušným odb.orgánom inak sú neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnanca do 7 pracovných dní, alebo dňa doručenia priamej žiadosti okamžitého skončenia do 2 prac. dní./ §74/ ZP . S inými prípadmi skončenia pracovného pomeru a o dohodnutých nových pracovných pomeroch zamestnávateľ oboznámi odb.org. v dohodnutých lehotách /štvrtročne/.

V pracovnom poriadku presne definujú pojmy porušenie a závažné porušenie pracovnej disciplíny. /po prerokovaní V ZO OZPK/

Článok 18

Výpoveď daná členovi ZV odborového orgánu

Zástupcovia zamestnancov t.j. členovia Výboru ZO OZPK sú v čase funkčného obdobia a počas 6 mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru /§240/7,8 ZP/.

V prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru tak môže konať zamestnávateľ len so súhlasom V ZO. §240/10ZP.

Mzdové podmienky

Článok 19

Vedenie ŽK bude ZV priebežne informovať o problematike v mzdovej oblasti a operatívne bude informovať o zásadných mzdových opatreniach. Zaručuje mzdové podmienky bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Mzdové podmienky sa budú uvádzať v pracovnej zmluve zamestnanca. Výplatný deň je určený na 9-ho v mesiaci.

Článok 20

Závodný výbor v zmysle §231 a §239 ZP uplatní právo kontroly nad dodržiavaním mzdových predpisov v organizácii. Na termíne kontroly sa obe strany vopred dohodnú.

Článok 21

Odmeny a osobné ohodnotenie

Za mimoriadne pracovné výsledky alebo pri maximálnom pracovnom vyťažení /napr. pri dlhodobejšom zastupovaní v službách ale aj na iných oddeleniach/ môže byť pracovníkovi vyplatená odmena. Návrh na vyplatenie odmeny pracovníkovi podáva vedúci.

Za dosahované kvalitné výsledky práce môže byť pracovník ohodnotený osobným príplatkom /osobné ohodnotenie/. Návrh na osobné ohodnotenie určuje riaditeľ organizácie na základe návrhu vedúcich oddelení.

Za prácu nadčas - Za prácu vykonávanú v sobotu, ako za prácu nadčas sa poskytne za 1 hodinu vykonanej práce 1 hodina náhradného voľna /§121/1 ZP a z.č.553/2003 §17 a §19 ods.2/ príplatok v sume 1,79 euro/hodina funkčného platu.

Článok 22

Vedenie ŽK bude informovať ZV ako aj ostatných pracovníkov o všetkých mzdových predpisoch platných pre odmeňovanie pracovníkov v rámci organizácie, ako aj o pripravených zmenách v tejto oblasti.

Článok 23

V rámci valorizácie sa stupnice platných taríf zvýšia podľa aktuálnych zákonov. Vždy sa zvýši osobitá stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov, podľa nariadenia vlády.

Časť IV.

Podniková sociálna politika

Článok 24

Tvorba sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Fond sa tvorí ako úhrn povinného prídeltu vo výške **1% a z ďalšieho prídeltu 0,25%** zo súhrnu hrubých miezd. /VKD, zákon č. 152/1994 Zb a zákon č. 280/95 Zb., ktorým sa mením a doplňa zákon č. 152/94 upravuje tvorbu a čerpanie sociálneho fondu, ktorý povinne tvorí zamestnávateľ na financovanie podnikovej sociálnej politiky./ Zamestnávateľ poskytne ZV prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne /§239/ZP/.

Článok 25

Čerpanie sociálneho fondu

Čerpanie sociálneho fondu v súlade /Zák.č.152/1994/ Podľa citovaného zákona najmenej 30 % z povinného prídelt sa bude používať na závodné stravovanie a na regeneráciu pracovnej sily.

Príspevok zo sociálneho fondu sa stanovuje:

- Na závodné stravovanie /vid.nižšie/
- Pri vážnych rodinných príhodách. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri dostatočnej tvorbe prostriedkov sociálneho fondu sociálnu výpomoc, finančnú pôžičku. Finančná výpomoc sa poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne, pri dlhodobej práceneschopnosti trvajúcej tri ucelené mesiace a viac. Príspevok sa poskytuje na základe písomnej žiadosti zamestnanca. Opodstatnenosť žiadosti posudzuje závodný výbor. Po schválení predloží zamestnancovi uznesenie na jeho vyplatenie. O výške mesačnej splátky sa dohodne individuálne.

Článok 26

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky a v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu umožní ak to finančné podmienky dovoľujú nákup vstupeniek na kultúrne, športové podujatia resp. poskytnutie nákupných poukázok, alebo na iné formy oddychovej činnosti.

Dôchodkové poistenie – Princíp doplnkového dôchodkového sporenia je založený na zhromažďovaní finančných prostriedkov formou príspevkov účastníka a zamestnávateľa. Zamestnávateľ platí pre každého zamestnanca 20,- euro, podľa zákona č.650/2004 Z.z.

V zmysle VKZ je výška náhrady príjmov pri dočasnej PN 80%.

Článok 27

Závodné stravovanie

Zamestnávateľ zabezpečí pracovníkom závodné stravovanie pridelením stravných lístkov aj počas PN, dovolenky, a ospravedlnenej neprítomnosti v práci. V prípade dlhodobej PN /t.j. po 10 dňoch/, zamestnanec zaplatí pripadajúcu čiastku 45% hodnoty lístkov pripadajúcu sumu zo soc.fondu v hotovosti do pokladne.

V prípade ak zamestnanec odpracoval z pracovného dňa viac ako 4 hodiny a potom odišiel na služobnú cestu v trvaní viac ako 5 hodín, tak má právo v ten deň aj na stravný lístok aj na náhradu cestovného príplatku /§152 ZP/.

Zamestnávateľ zabezpečí pracovníkom stravovanie vo forme stravných lístkov.

Hodnota stravného lístka 4,50 euro

- Z toho 44% ceny jedla platí zamestnávateľ - 2,48 euro
- Z toho 11% hradí zo sociálneho fondu - 0,42 euro
- 45 % hradí pracovník - 1,60 euro

Článok 28

Vzdelávanie pracovníkov

Zamestnávateľ bude podporovať ďalšie vzdelávanie, školenie pracovníkov v rámci finančných možností organizácie. V prípade osobných žiadostí /napr. zápis na VŠ/ sa možnosti podpory dohodnú osobitne **/§53 až 155 ZP/**

Článok 29

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1.Vedenie ŽK bude vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu v súlade **/§146 ZP, /§147/**.

2.Vedenie ŽK za účasti člena ZV vykoná min.1-krát ročne verejnú komplexnú previerku bezpečnosti práce a zabezpečí odstránenie zistených závad v termínoch určených previerkovou komisiou v zmysle ust. Zákon č.330/1996, 95/2000, 158/2001 Z.z.

3. Vedenie rešpektuje právo výkonu kontroly ZV nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci **/§149ZP/**.

4.Zamestnanec poverený plnením úloh pri zaistovaní BOZP vykonáva svoju činnosť počas pracovnej doby.

5.Otázka povinnej preventívnej lekárskej prehliadky sa bude riešiť podľa odporúčania ATP BOZP.

6. Pre zamestnancov so zmenou prac.schopnosťou umožní ďalších 15 min. prestávky v rámci prac.dňa na regeneráciu alebo oddych.

Článok 30

Životné a pracovné jubileá

Finančná odmena pri pracovných a životných jubileách bude poskytnutá z odborových prostriedkov podľa Zásad pre hospodárenie s finančnými prostriedkami a majetkom odborových organizácií OZ PK SR a uznesení zo zasadania VZO.

Zamestnávateľ bude poskytovať finančnú odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov vo výške jedného funkčného platu. V prípade pracovníkov dovŕšujúcich toto jubileum počas skúšobnej doby sa odmena vypláca po začatí trvalého pracovného pomeru na dobu neurčitú /Z.z.553/2003 § 20 ods.c/.

Časť V.

Spolupráca ŽK a odberovej organizácie

Článok 31

Vedenie ŽK uznáva základnú odborovú organizáciu ako jediného predstaviteľa pracovníkov v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva právo odberovej organizácie vyplývajúce z platných pracovno-právnych predpisov tejto kolektívnej zmluvy.

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odberovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie. **Z: vyplýva z ust. § 13 ods. 1 a § 240 Zákonníka práce**

Vedenie ŽK umožní predsedovi alebo inému čleovi ZV účasť na poradách vedenia organizácie a dopredu informuje o programe porady. **/§ 229, 238 ZP/.**

Umožní všetkým členom odberovej organizácie účasť na členských schôdzach a zasadanie výboru podľa potreby /cca 4-krát do roka/.

Tiež uvoľnenie funkcionárov ZV na odborové akcie s poskytnutím pracovného voľna s náhradou mzdy **/§138, 240 ZP/.**

Tiež umožní funkcionárom odborov vykonávať svoju činnosť počas pracovnej doby 4 hodiny mesačne s náhradou mzdy **/§ 136/1, 240/3a/.**

Poskytuje bezplatne miestnosť s potrebnými vybaveniami pre organizačnú a výchovnú činnosť. /§ 240/.

Článok 32

Členovia základnej organizácie súhlasia, aby sa členský príspevok OZPK strhával z ich platu mesačne.

Počas dlhej práce neschopnosti, OČR / dlhšej ako 1 mesiac/ sa bude vyberať od členov odborov len udržiavajúci príspevok v hodnote 1 euro mesačne, až do konca PN, OČR. Táto suma je určená aj pre členky na MD.

Dôchodcovia zaplatia členský príspevok v hodnote 2 eurá/ mesiac už v decembri predchádzajúceho roka.

Pri nezaplatení členského príspevku v dĺžke dvoch rokov do OZPK podľa rozhodnutia členstva bude daná osoba vylúčená ZO OZPK SR.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 33

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2022 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. /§ 6 ods.1 zák. č. 2/1991 Zb/.

Článok 34

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 35

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

Článok 36

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

Článok 38

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 39

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 40

Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie v originály ostatné potrebné sa skopírujú.

Táto kolektívna zmluva bola podpísaná dňa: 29.04.2022

Gabriella Kocsis
za ZO OZPK

PhDr. Laczová Helena
za vedenie ŽK