

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Krajská knižnica Karola Kmeťka v Nitre
zastúpená riaditeľkou Ing. Slavomírou Krasňanovou
(ďalej len zamestnávateľ)
na jednej strane

a

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov
knižníc SR pri Krajskej knižnici Karola Kmeťka v Nitre**
zastúpená predsedníčkou Základnej odborovej organizácie
Mgr. Ľudmilou Hlavatou
na druhej strane

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu
na rok 2025

Krajská knižnica Karola Kmeťka v Nitre	
Došlo: 23.12.2024	
Číslo: 2024/325	Príl.:
Vybavené: 	Ref.: AK

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, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania
- mzdové podmienky zamestnancov,
- 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 výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, 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. Poskytne telefónne linky za účelom telefonického spojenia a počítačové spojenie na odoslanie správ e-mailom a využívanie internetu.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno na nevyhnutný potrebný čas s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Podmienkou je, že odborový funkcionár vyrozumie zamestnávateľa najmenej 48 hodín vopred a nebude tým narušená prevádzka zamestnávateľa.

Článok 8

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 vo výške 1% z čistej mzdy členov odborovej organizácie na účet základnej organizácie v príslušnom mesiaci z výplát.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru základnej odborovej organizácie na každú pracovnú 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 výboru základnej odborovej organizácie.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Základná odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny v zmysle ZP a platného pracovného poriadku. Porušenie pracovnej disciplíny sa bude riešiť za spoluúčasti odborov.

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s výborom základnej odborovej organizácie.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, v ktorom okrem iného vymedzí:

- okruh vedúcich funkcií, do ktorých sú zamestnanci menovaní,
- pojmy „závažné porušenie pracovnej disciplíny, menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom“.

Ak je pracovný poriadok vydaný, v prípade že vymedzuje hore uvedené pojmy, pracovný poriadok v tomto smere zamestnávateľ so súhlasom výboru základnej odborovej organizácie doplní.

Pracovný poriadok, jeho zmeny a doplnky sú bez predchádzajúceho súhlasu výboru základnej odborovej organizácie neplatné.

Článok 13

Pracovný týždeň je 5-dňový a pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne.

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa, vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov, a zamestnancovi, ktorý sa osobne stará o neplnoleté dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu. Zánik trvalej starostlivosti je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu.

Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať si poldeň dovolenky.

Článok 14

Pracovný čas pre jednotlivé pracoviská je stanovený v pracovnom poriadku.

Článok 15

V pracovných dňoch od 1. júla do 31. augusta 2025 je knižnica na Fraňa Mojtu 18 pre verejnosť otvorená pondelok – utorok, štvrtok – piatok od 7.30 do 16.30 hod., v stredu od 7.30 – 18.00 hod. a pracovný čas pre jednotlivé pracoviská je rozvrhnutý takto:

Ul. Fraňa Mojtu :

Odd. knižnično-informačných služieb :

- | | | |
|------------|-------------------------------------|----------------------------|
| 1. nástup | pondelok - utorok, štvrtok - piatok | od 7.30 hod. do 15.30 hod. |
| 2. nástup | pondelok - utorok, štvrtok - piatok | od 8.30 hod. do 16.30 hod. |
| 3. šatniar | pondelok - utorok, štvrtok – piatok | od 8.30 hod. do 16.30 hod. |

- | | | |
|------------|--------|-----------------------------|
| 1. nástup | streda | od 7.30 hod. do 15.30 hod. |
| 2. nástup | streda | od 10.00 hod. do 18.00 hod. |
| 3. šatniar | streda | od 10.00 hod. do 18.00 hod. |

Pobočka Klokočina :

- | | | |
|-----------|-------------------|----------------------------|
| 1. nástup | pondelok - piatok | od 7.30 hod. do 15.30 hod. |
| 2. nástup | pondelok - piatok | od 8.30 hod. do 16.30 hod. |

- | | | |
|-----------|--------|----------------------------|
| 1. nástup | streda | od 7.30 hod. do 15.30 hod. |
| 2. nástup | streda | od 9.00 hod. do 17.00 hod. |

Posledný pracovný deň pred Veľkou nocou a Vianocami je pracovný čas pre všetkých zamestnancov bez obednej prestávky od 7.30 hod. do 12.30 hod. Pri čerpaní dovolenky v týchto dňoch si zamestnanec musí vypísať celý deň dovolenky.

Pre všetkých zamestnancov sú dni 29.12.2025, 30.12.2025 a 31.12.2025 dňami celozávodnej dovolenky.

Článok 16

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút v čase od 11.00 - do 14.00 hod. a nezapočítava sa do pracovného času. Zamestnanci pracujúci od 10.00 hod.do 18.00 hod. majú nárok na prestávku po odpracovaní 3 hodín.

Článok 17

Výnimku z rozvrhu pracovného času môže povoliť organizácia len vo výnimočných prípadoch, ak o to zamestnanec písomne požiada. Výnimka platí na obdobie kalendárneho roka.

Pri nepriaznivých pracovných podmienkach môže riaditeľka organizácie po dohode s odborovou organizáciou upraviť pracovný čas. Zamestnávateľ môže pristúpiť k úprave pracovného času aj v prípade mimoriadne teplých dní, keď teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni dosiahne hodnotu vyššiu ako 30°C plošne alebo cielene.

Článok 18

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa – riaditeľky knižnice alebo s jej súhlasom, trvajúca viac ako 30 minút. Zamestnanec je povinný pred výkonom práce nadčas podpísať „Dohodu o vykonávaní práce nadčas a náhradnom voľne“.

Vzťahuje sa na pracovné cesty, 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 pracovníkov, ktorým sa pracovná doba začína od 10.00 hod.

Hodiny nadčas (nad 30 minút) sa evidujú na ekonomickom oddelení a môžu sa čerpať formou náhradného voľna so súhlasom príslušnej vedúcej oddelenia a riaditeľky knižnice najneskôr do troch mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom nárok na náhradné voľno vznikol.

Článok 19

Pracovné voľno nad rozsah stanovený všeobecne záväznými predpismi bude poskytnuté len so súhlasom zamestnávateľa tak, aby nebola ohrozená prevádzka organizácie.

Článok 20

Pracovné voľno s náhradou mzdy (v sume priemerného zárobku zamestnanca) bude poskytnuté zamestnancom v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- na exkurzie organizované Krajskou knižnicou Karola Kmeťka v Nitre, Spolkom slovenských knihovníkov a knižníc a Slovenskou asociáciou knižníc, pokiaľ tomu nebudú brániť prevádzkové dôvody
- dva dni na účasť na vlastnej svadbe
- jeden deň pri vybavovaní svadby alebo na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca
- tri dni pri úmrtí manžela (manželky) alebo dieťaťa zamestnanca a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb
- jeden deň na účasť na pohrebe rodiča, prarodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča, prarodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb
- jeden deň pri sťahovaní zamestnanca v tom istom meste, či obci
- dva dni pri sťahovaní zamestnanca do iného mesta, či obce
- hľadanie novej práce pri skončení pracovného pomeru najviac jeden poldeň za každý týždeň výpovednej doby ak bola výpoveď daná zamestnávateľom
- jeden deň z dôvodu darovania krvi po doložení lekárskeho potvrdenia
- pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutný čas z dôvodu účasti na prednáškach a skúškach v rámci akreditovaného vzdelávacieho programu Knižnično-informačné služby alebo Knižníckej odbornej služby

Článok 21

Zamestnávateľ bude polročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať závodný výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru je zamestnávateľ v zmysle § 74 Zákonníka práce povinný prerokovať so závodným výborom, resp. v prípade odborového funkcionára je povinný žiadať súhlas od závodného výboru, inak je takéto skončenie pracovného pomeru neplatné.

Článok 22

Výbor základnej odborovej organizácie si uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi zamestnávateľovi 14 dní pred jej uskutočnením. Kontrola pracovnoprávných a mzdových predpisov a kontrola plnenia kolektívnej zmluvy sa vykoná polročne.

Kontrola dodržiavania mzdových predpisov zo strany zamestnávateľa je spätá aj s ochranou osobných údajov zamestnanca. Výška mzdy a odmien podľa zákona o ochrane osobných údajov patrí medzi chránené osobné údaje, na zverejnenie ktorých musí dať súhlas zamestnanec. Preto ak príslušný odborový orgán hodlá uskutočniť kontrolu miezd, musí mať k tomu súhlas každého zamestnanca.

Článok 23

V zmysle § 48 ods. 4 písmena d/ Zákonníka práce možno pracovný pomer na určitú dobu predĺžiť alebo opätovne dohodnúť na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky len z dôvodu vykonávania nasledovných prác:

Upratovačka - čistenie všetkých typov rozoberateľných okien vrátane ich rozoberania a skladania. Komplexné čistenie a údržba prevádzkových priestorov vrátane čistenia značne znečistených plôch chemickými prostriedkami. Bežné upratovanie vrátane vynášanie odpadov, čistenia kobercov vysávačom a dezinfekcie sociálnych zariadení, interiérov, exteriérov alebo výmena záclon, závesov. Vykonávanie ostatných pracovných činností v zmysle pracovnej náplne.

Šatniar - dozor a ochrana verejného priestoru, kultúrneho zariadenia alebo verejného priestranstva. Základná údržbárska práca. Vykonávanie ostatných pracovných činností v zmysle pracovnej náplne.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 24

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 25

Poskytovanie odstupného a odchodného upravuje § 76 Zákonníka práce a § 13 písm. b) zákona č. 552/2003 Z. z. Rozsah ďalšieho odstupného a odchodného stanovuje Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí postupujú pri odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a podniková kolektívna zmluva.

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 trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Článok 26

Odmeny môžu byť zamestnávateľom priznávané a vyplácané podľa § 20 zákona 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. Na odmenu nie je právny nárok.

Odmena za pracovné zásluhy pri dovŕšení 50 a 60 rokov veku sa môže poskytnúť najviac vo výške funkčného platu zamestnanca v zmysle § 20 od. 1 písm. c) zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom

záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ak zamestnanec odpracoval najmenej 3 roky v Krajskej knižnici Karola Kmeťka v Nitre.

Zamestnávateľ môže poskytnúť odmenu aj za poskytnutie osobnej pomoci podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

Časť V. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 27

V súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a ostatnými právnymi predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zamestnávateľ bude sústavne vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Článok 28

Zamestnávateľ poverí úlohami na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej BOZP) a požiarnej ochrany (ďalej PO) externý subjekt s platným oprávnením vykonávať tieto činnosti.

Článok 29

Zamestnávateľ prostredníctvom povereného externého subjektu zabezpečí pri nástupe nových zamestnancov do práce vstupné inštruktáže z predpisov bezpečnosti práce a požiarnej ochrany, zabezpečí aj vykonávanie periodických školení všetkých zamestnancov.

Článok 30

Pre všetkých zamestnancov zamestnávateľ zabezpečí vhodné osobné ochranné prostriedky v zmysle platných smerníc a vnútorného predpisu. Súčasne zamestnávateľ poskytne zamestnancom základné hygienické potreby.

Článok 31

Zamestnávateľ rešpektuje právo závodného výboru vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Časť VI. Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 32

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov v roku 2025 stravovanie podľa Vnútorného predpisu o zabezpečení stravovania.

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom aj počas čerpania pol dňa dovolenky, a to tak, že za dve odpracované polovice dňa v tom istom mesiaci má zamestnanec nárok na jeden príspevok na stravovanie.

Zamestnanec má nárok na príspevok na stravovanie aj v prípade návštevy lekára alebo sprevádzania rodinného príslušníka, po predložení potvrdenia od lekára na priepustke. V daný deň je však potrebné odpracovať minimálne 4 hodiny.

Článok 33

Sociálne podmienky zamestnancov našej organizácie sa upravujú v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1% zo základu ustanoveného v § 3 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde,
- ďalším prídélom najmenej vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 34

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu a budú sa riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne, k vyhodnoteniu kolektívnej zmluvy.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 36

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2025. Nadobúda platnosť dňom podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinnosť od 1.1. 2025, ak budú dodržané všetky podmienky povinného zverejnenia zmluvy. V prípade, ak bude zmluva zverejnená tak, že účinnosť nemôže nastať podľa prvej vety tohto ustanovenia zmluvy, nastáva účinnosť tejto zmluvy nasledujúci deň po dni jej zverejnenia. Účinnosť tejto kolektívnej zmluvy končí dňom 31. 12. 2025. Počas doby účinnosti tejto kolektívnej zmluvy zmeny vyplývajúce z právnych predpisov, resp. zmeny, ktoré budú výsledkom dohody oboch zmluvných strán, sa budú riešiť dodatkami.

Článok 37

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie a požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa prijatia návrhu.

Článok 38

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

Článok 39

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

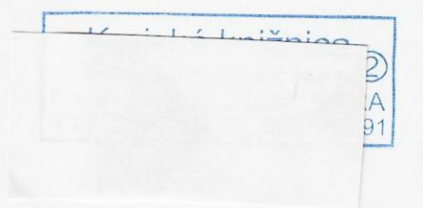
Článok 40

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.

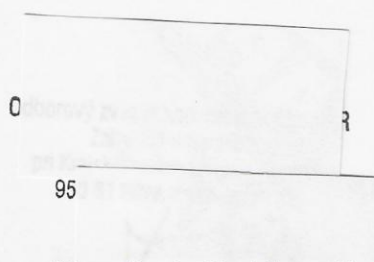
Článok 41

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

Táto **KOLEKTÍVNA ZMLUVA** bola schválená členskou schôdzou Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov knižníc SR pri Krajskej knižnici Karola Kmeťka v Nitre dňa 23.12.2024.....



Ing. Slavomíra Krasňanová
riaditeľka
Krajskej knižnice Karola Kmeťka v Nitre



Mgr. Ľudmila Hlavatá
predsedníčka ZO OZPK SR
pri Krajskej knižnici Karola Kmeťka v Nitre