

Hontiansko-novohradská knižnica A. H. Škultétyho vo Veľkom Krtíši,
zastúpená riaditeľkou knižnice

Mgr. Zuzanou Unzeitigovou (ďalej len "zamestnávateľ")

a

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov knižníc pri
Hontiansko-novohradskej knižnici A. H. Škultétyho vo Veľkom Krtíši,**
zastúpená predsedníčkou

Mgr. Dankou Šagiovou (ďalej len "odborová organizácia")

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu na roky 2018 - 2022

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

VSEOBEČNÉ 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 pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.
4. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou a to do 7 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti a okamžité skončenie do 2 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 príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s ním okamžite 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. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia (§ 240 ods. 8 ZP).
7. Každé rozviazanie pracovného pomeru, pri ktorom sa nevyžaduje prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, oznamuje zamestnávateľ odborovej organizácii 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 opätovne

dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 2 rokov, alebo nad 2 roky, je možné len z dôvodu zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti.

9. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v zmysle §140 ZP v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ najmenej:
- a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní
 - b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky
 - c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky a maturitnej skúšky
 - d) 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania
 - e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.

10. Zamestnávateľ môže v súlade s § 155 ZP so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom, a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

Dohoda musí obsahovať

- a) druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia,
- b) študijný odbor a označenie navštevovanej školy,
- c) dobu, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere,
- d) druhy nákladov a ich celkovú sumu, ktorú bude zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi, ak nesplní svoj záväzok zotrvať u neho v pracovnom pomere počas dohodnutej doby.

Celková dohodnutá doba zotrvania v pracovnom pomere nesmie prekročiť päť rokov.

Najvyššia suma úhrady nesmie prekročiť tri štvrtiny celkovej sumy vynaložených nákladov. Ak zamestnanec splní svoj záväzok iba sčasti, povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži.

11. Zamestnancovi nevzniká povinnosť hradiť náklady spojené so zvyšovaním kvalifikácie ak:
- zamestnávateľ v priebehu zvyšovania kvalifikácie zastavil poskytovanie pracovného voľna a náhrady mzdy, pretože sa zamestnanec bez svojho zavinenia stal dlhodobo

- nespôsobilý na výkon práce, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu
- pracovný pomer sa skončil výpoveďou danou zamestnávateľom z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) a b) alebo dohodou, z tých istých dôvodov
 - zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej správy, alebo rozhodnutia orgánu sociálneho zabezpečenia prácu, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu, prípadne stratil dlhodobu spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. c)
 - zamestnávateľ nevyužíval v posledných 12 mesiacoch počas najmenej šiestich mesiacov kvalifikáciu, ktorú si zamestnanec zvýšil.

ODSTUPNÉ A ODCHODNÉ

Článok 4

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 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 pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - a) 1 funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval v knižnici najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) 2 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval v knižnici najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) 3 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval v knižnici najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) 4 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval v knižnici najmenej dvadsať rokov.

2. Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 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 NR SR č. 552/2001 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov odstupné najmenej v sume
 - a) 1+1 funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) 2+1 funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) 3+1 funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) 4+1 funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

- e) 5+1 funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 a) ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného 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 odchodné podľa § 76 a) ods. 1, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1. ZP.
 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 jedlo a oddych v trvaní 30 minút v čase od 11.30 - 14.30 hod. Prestávky na jedlo a oddych sa nezapočítavajú do pracovného času.
4. Základná výmera dovolenky na zotavenie je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovíši najmenej 33 rokov veku.
5. V období mesiacov jún - august sú zamestnanci povinní čerpať 2 týždne z dovolenky príslušného kalendárneho roka v súlade s plánom dovoleniek a po dohode s odborovou organizáciou. V súlade s § 113 ods.2 ZP zostatok nevyčerpanej dovolenky v sume max. 5 dní za kalendárny rok si vyčerpajú zamestnanci do 30. apríla nasledujúceho roka.
6. Náhrada za stratu času – za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi náhradné voľno v súlade s §96b ZP.
7. V súlade s § 88 ZP o pružnom pracovnom čase, zamestnanci HNK uplatňujú pružný pracovný čas s výnimkou vodiča a zamestnancov Útvaru KIS.

8. Zamestnanci, ktorí uplatňujú pružný pracovný čas sú povinní zdržiavať sa na pracovisku v čase od 9,00 hod. – 14,00 hod.. Zamestnanci Útvaru KIS majú pracovný čas striedavo každý týždeň od 7,30 hod. – 15,30 hod. a PO-STR od 9,00 hod. -17,00 hod. a ŠT-PIA od 10,00 hod. – 18,00 hod. v súlade s výpočítným časom knižnice.
9. Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.
10. Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase na strane zamestnanca sa posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy v dĺžke jedného dňa, ktorý zodpovedá priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca v súlade s § 143 ods.2 ZP.

*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 14. dňa v mesiaci, najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca na účet zamestnanca zriadeného v peňažnom ústave.
4. Priemerný zárobok je pre účely poskytovania náhrady platu za dovolenku, pri prekážkach v práci zamestnancov knižnice 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 SR 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.
6. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov sa zvýši od 1. januára 2018 o 4,8%.
7. V súlade s Memorandom o úprave platových pomerov zamestnancov v štátnej službe a niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme budú zvýšené platy na úrovni 2% priznaných funkčných platov od 1.9. do 31.12.2018.

Tretia časť

PREKÁŽKY V PRÁCI

Článok 7

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého určí odborová organizácia na výkon bežnej odborovej práce na pracovisku, krátkodobé pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 1 hodiny mesačne.
2. Členom výboru odborovej organizácie poskytne zamestnávateľ krátkodobé pracovné voľno v rozsahu 1 hodiny mesačne s náhradou mzdy.
3. Zamestnávateľ umožní v rámci svojich prevádzkových možností členom a funkcionárom odborovej organizácie zúčastňovať sa na školeniach usporiadaných vyšším odborovým orgánom.
4. Ak školenie usporiada vyšší odborový orgán, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi na nevyhnutne potrebný čas pracovné voľno s náhradou mzdy. Odborový orgán hradí zamestnancovi cestovné náklady, ktoré mu vznikli účasťou na školení.
5. Zamestnávateľ poskytne na činnosť odborovej organizácie priestory čítárne, komunitnej miestnosti, resp. administratívne priestory riaditeľstva. Na účely konania členských schôdzí poskytne zamestnávateľ priestory knižnice 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.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber. Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na sprevádzanie rodinného príslušníka (manžel, manželka, rodičia, starí rodičia, dieťa, vnúča, ďalej druh/partner zamestnanca, ktorý s ním žije v spoločnej domácnosti) do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ako bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

Štvrtá časť

OCHRANA PRÁCE

Článok 8

1. Zamestnávateľ, odborová organizácia a zamestnanci pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci navzájom spolupracujú pri plánovaní, pravidelných previerkach BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce v súlade s ustanoveniami zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou uskutoční raz ročne hygienický (sanitárny) deň s cieľom hygienických a estetických úprav priestorov jednotlivých pracovísk.

Piata časť

SOCIÁLNA POLITIKA

Článok 9

1. Sociálny fond je tvorený povinným prídedom vo výške 1 % a ďalším prídedom vo výške 0,05 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu, rozpočet tvorby a použitia sociálneho fondu tvoria prílohu tejto Kolektívnej zmluvy.
2. 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.
3. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov prostredníctvom poskytovania stravovacích poukážok. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa osobitného predpisu. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancom v sume najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 - 12 hodín.
4. Stravovacia poukážka (na účely stravovania) sa poskytuje zamestnancovi v trvalom pracovnom pomere za odpracované dni v predchádzajúcom mesiaci a keď výkon práce je dlhší ako štyri hodiny.
5. Zamestnanci sú povinní sústavne si prehľbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve podľa § 154 ZP.
6. Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na školení vo vlastnom odbore za účelom prehľbovania a zvyšovania kvalifikácie podľa § 153 ZP.
7. V súlade so záujmami zamestnávateľa o odborný rast zamestnancov zabezpečí

zamestnávateľ odborné školenia, semináre a exkurzie v rámci pracovného času a na náklady zamestnávateľa.

8. Zamestnávateľ bude prispievať na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške 2% objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady príjmu prvých 10 dní PN vo výške 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

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 4 rokov, t. z. od jej podpísania do 1. marca 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.
5. Táto Kolektívna zmluva je vyhotovená v 4 exemplároch, pre každého zo zmluvných strán po 2 vyhotovenia.

Vo Veľkom Krtíši, dňa 1. marca 2018

Mgr. Zuzana Unzeitigová, riaditeľka
Hontiansko-novohradskej knižnice
A. H. Škultétyho vo Veľkom Krtíši

Mgr. Danka Šagiová, predsedníčka ZO OZPK
pri Hontiansko-novohradskej knižnici
A. H. Škultétyho vo Veľkom Krtíši