

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
v Podtatranskej knižnici v Poprade

V súlade s ustanovením § 31 zákona 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 (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

Podtatranská knižnica v Poprade
IČO: 37781189
zastúpená riaditeľkou **PhDr. Janou Schónovou**
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov knižníc SR pri Podtatranskej knižnici v Poprade
zastúpená predsedníčkou **Mgr. Danicou Hlavatou** (ďalej len „odborová organizácia“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Právne vzťahy neupravené touto kolektívnou zmluvou sa riadia príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce a ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov.

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 vyjednávanía.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
- pracovnoprávne vzťahy
- platové podmienky
- 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 závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno. Počas pracovného voľna podľa predchádzajúcej vety patrí zamestnancovi funkčný plat.
2. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Článok 7

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 8

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 9

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru (ďalej len ZV), inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 10

Pracovný čas je 37 a 1/2 hodiny týždenne.

Článok 11

U zamestnávateľa je zavedený pružný pracovný čas ako pružné štvortýždňové pracovné obdobie v súlade s § 88 a § 89 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Týždenný pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodiny.

Denný pracovný čas zahŕňa tieto časové úseky:

- voliteľný pracovný čas na začiatku pracovnej zmeny od 6.30 hod. do 8.00 hod.,
- základný pracovný čas od 8.00 hod. do 13.00 hod.,
- voliteľný pracovný čas na konci pracovnej zmeny od 13.00 hod. do 17.00 hod.

V pružnom štvortýždňovom pracovnom období je zamestnanec povinný odpracovať pracovný čas pripadajúci na toto obdobie.

Zamestnanec si môže v rámci pružného štvortýždňového pracovného obdobia nadpracovať pracovný čas nad rámec denného pracovného času a tento čas využiť na skorší odchod z práce alebo čerpanie pracovného voľna v inom dni v rámci toho istého pružného obdobia. Vyrovnanie pracovného času musí byť vykonané najneskôr do konca príslušného pružného pracovného obdobia.

Takto nadpracovaný čas sa nepovažuje za prácu nadčas, pokiaľ nebol nariadený alebo dohodnutý ako práca nadčas podľa § 97 Zákonníka práce.

Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len vo výnimočných a odôvodnených prípadoch v súlade s § 97 Zákonníka práce.

Za prácu nadčas patrí zamestnancovi náhradné voľno alebo mzdové zvýhodnenie podľa § 121 Zákonníka práce.

U zamestnancov zabezpečujúcich služby pre verejnosť je základný pracovný čas určený v rozsahu prevádzkových hodín pracoviska, spravidla od 7.00 hod. do 17.00 hod., pričom konkrétny rozvrh pracovného času určí zamestnávateľ podľa potrieb prevádzky.

Prekážky v práci na strane zamestnanca podľa § 141 Zákonníka práce sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahnu do základného pracovného času príslušného pracoviska.

V rozsahu, v ktorom zasiahnu do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci bez náhrady mzdy.

Ak prekážka v práci trvá celý pracovný deň (7,5 hodiny), považuje sa za výkon práce v rozsahu zodpovedajúcom priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času.

Článok 12

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút, ak ich pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín.

Prestávka na odpočinok a jedenie sa spravidla poskytuje v čase od 11.00 hod. do 14.00 hod.

Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny, a nezapočítavajú sa do pracovného času.

Článok 13

Ak vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení trvá celý pracovný deň, za výkon práce sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca, teda 7,5 hodiny.

Článok 14

Dobu čerpania dovolenky určuje zamestnávateľ po dohode so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim prerokovaním ZO OZ tak, aby si zamestnanec mohol čerpať dovolenku spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.

Ak sa zamestnancovi poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť poskytnutá aspoň jedna časť v trvaní najmenej dvoch týždňoch nepretržite, pokiaľ sa PK a zamestnanec nedohodli inak.

Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie alebo pre prekážky v práci, je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka, / § 100 až 117 ZP/.

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.

Článok 15

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času
- sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie, na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času.
- osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, na sprevádzanie dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie, na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 14 dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času, v súlade s § 141 ods. 2 Zákonníka práce.

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- z vážnych osobných a rodinných dôvodov (dlhodobejšia starostlivosť o rodinného príslušníka, vycestovanie do zahraničia za rodinnými príslušníkmi...), maximálne v trvaní 20 dní v kalendárnom roku.

Článok 16

Pri zahraničných pracovných cestách môže uhradiť zamestnávateľ zamestnancovi vreckové do výšky 40 % stravného ustanoveného podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

Článok 17

Zamestnávateľ vysiela zamestnanca na pracovnú cestu v súlade s § 57 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Čas strávený na pracovnej ceste vrátane času presunu do miesta výkonu práce a späť sa započítava do pracovného času.

Ak započítaný čas pracovnej cesty presiahne určený týždenný pracovný čas zamestnanca, ide o prácu nadčas podľa § 97 Zákonníka práce. Za takto vzniknutý čas poskytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradné voľno v rozsahu vykonanej práce nadčas v súlade s § 121 ods. 3 Zákonníka práce; za tento čas nepatrí mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

Poskytnutie náhradného voľna nemá vplyv na nárok zamestnanca na cestovné náhrady vrátane stravného podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov; stravné patrí zamestnancovi podľa časových pásiem ustanovených týmto zákonom.

Článok 18

Zamestnancovi patrí odstupné podľa § 76 ods. 1 až 3 Zákonníka práce zvýšené o dvojnásobok jeho priemerného mesačného zárobku.

Článok 19

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% **odchodné** vo výške **4 – násobku** jeho funkčného platu, ak požiadava o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku **odchodné** vo výške **4 – násobku** jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Článok 20

Zamestnávateľ bude polročne predkladať závodnému výboru správy o nových pracovných pomeroch a ich charaktere (pracovný pomer na dobu určitú alebo neurčitú podľa § 48 Zákonníka práce), v súlade s § 229 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Článok 21

Závodný výbor uplatňuje právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, v súlade s § 239 Zákonníka práce. Termín a rozsah kontroly závodný výbor spravidla oznámi zamestnávateľovi vopred.

Článok 22

ZO OZPK SR v spolupráci s PK bude trvale dbať o dôsledné dodržiavanie :

a/ bezpečnostných, hygienických a protipožiarnych predpisov a zásad na jednotlivých pracoviskách. ZV ZO bude v spolupráci s PK a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podieľať sa na príprave, priebehu a vyhodnotení verejných previerok BOZP a kontrolovať plnenie prijatých uznesení

b/ každý novoprijatý pracovník pred vstupom do zamestnania sa podrobí lekárskej prehliadke a zároveň bude oboznámený s predpismi BOZP

c/ organizácia zabezpečí, aby sa zdravie pracovníkov neohrozovalo fajčením na pracovisku

d/ pracovníci sa zaväzujú dodržiavať predpisy o BOZP a PO.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 23

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.

Zamestnancovi môže byť v zmysle §10 zákona č. 553/2003 Z. z. priznaný osobný príplatok.

Článok 24

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z..

Článok 25

Zamestnancom vykonávajúcim pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce (najmä vodiči, údržbári, upratovačky a iné manuálne profesie) určí zamestnávateľ tarifný plat podľa príslušnej stupnice platovej tarify uvedenej v prílohe č. 3 zákona č. 553/2003 Z. z. v rámci rozpätia platovej triedy, do ktorej sú zaradení.

Článok 26

Zamestnávateľ môže poskytnúť podľa § 20 odsek 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu

Zamestnávateľ môže poskytnúť podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnancovi odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení a za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov.

Článok 27

Zamestnávateľ sa zaväzuje ročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 28

Pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca postupuje zamestnávateľ podľa zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti počas prvých štrnástich dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti.

Výška náhrady príjmu je:

- od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 29

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení. Príspevok zamestnávateľa do DDS zamestnanca činí 2 % zo zúčtovanej mzdy zamestnanca /§ 650/2004 Z. z./.

Článok 30

Sociálny fond sa tvorí podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov ako povinný prídela vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 citovaného zákona.

Ďalší prídela podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 citovaného zákona sa tvorí vo výške od 0,05 % do 0,5 % podľa finančných možností rozpočtu organizácie. V priebehu roka sa tento prídela tvorí vo výške 0,05 %, pričom v mesiaci december môže byť navýšený až do výšky 0,5 % podľa finančných možností organizácie.

Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov formou finančného príspevku na stravovanie v súlade s § 152 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Príspevok sa poskytuje za každú odpracovanú pracovnú zmenu, v ktorej zamestnanec odpracoval viac ako štyri hodiny.

Zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu patrí stravné podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

Nad rámec § 152 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie aj počas čerpania dovolenky.

Príspevok na stravovanie sa neposkytuje počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca ani počas iných prekážok v práci na strane zamestnanca, ak kolektívna zmluva neustanovuje inak.

Príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie je vo výške 0,88 € na jedno hlavné jedlo a príspevok zamestnávateľa vo výške 5,12 € na jedno hlavné jedlo.

Zostatok sociálneho fondu po úhrade príspevkov na stravovanie a dopravu do zamestnania môže byť použitý na regeneráciu pracovnej sily, rekondičné dni, spoločenské, kultúrne a športové aktivity alebo na odmeny pri životných jubileách.

Zamestnávateľ poskytne ZO OZPK SR prehľad o čerpaní sociálneho fondu jedenkrát ročne.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom nad rámec ustanovení Zákonníka práce 2 dni pracovného voľna s náhradou mzdy ročne na rekreačno-rehabilitačné účely. Čerpanie pracovného voľna sa uskutoční po dohode so zamestnávateľom tak, aby nebola ohrozená prevádzka organizácie.

VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 32

Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú do 31.12.2026 obdobie od jej podpísania. 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 33

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 34

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

Článok 35

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

Článok 36

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami, t. j. dňa 10.03.2026, a účinnosť nadobúda dňa 11.03.2026..

Článok 37

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.

Článok 38

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

Za Základnú odborovú organizáciu OZPK SR
pri Podtatranskej knižnici v Poprade

Za zamestnávateľa:

.....
Mgr. Danica Hlavatá
predsedníčka ZO OZPK SR

.....
PhDr. Jana Schőnová
riaditeľka PK v Poprade

Poprad, dňa 10.03.2026