

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 **Mgr. Monikou Naštickou**
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov knižníc SR pri Podtatranskej knižnici v Poprade
zastúpená predsedníčkou **Bc. Karin Ferenckovou** (ďalej len „odborová organizácia“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

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
- 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 vyjednaní, 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 mesačné pracovné obdobie. Pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodín týždenne .

V Podtatranskej knižnici v Poprade je zavedený pružný pracovný čas v zmysle § 88-89 Zákona č.311/2001 Z. z., Zákonníka práce. Základný pracovný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času tvoria denný prevádzkový čas.

Denný pracovný čas zahŕňa tri časové úseky, a to voliteľný pracovný čas na začiatku pracovnej smeny od 6.30 do 8.00, základný pracovný čas od 8.00 do 13.00 hod. a opäť voliteľný pracovný čas na konci pracovnej smeny od 13.00 do 16.00 hod.

V pružnom štvortýždňovom pracovnom období je pracovník povinný v období štyroch po sebe idúcich týždňoch odpracovať pracovný čas pripadajúci na toto štvortýždňové obdobie. Na prípadný výkon práce presahujúci štvortýždňový pracovný čas, pri uplatnení pružného štvortýždenného pracovného obdobia sa neprihliada, ak nie je prácou nadčas alebo nadpracovaním neodpracovanej časti pracovného času.

S prácou nadčas písomne súhlasí riaditeľka PK len v mimoriadnych prípadoch / § 97 ZP/.

Všetky zmeny a úpravy pracovného času určí zamestnávateľ po prerokovaní so ZV ZO. Pružný pracovný čas sa uplatňuje iba v prípadoch neobmedzujúcich prevádzku organizácie.

Prekážky v práci na strane zamestnanca /§ 143 ZP/ sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy. Výnimku tvoria prekážky v práci na strane zamestnanca, ktoré trvajú 1 pracovný deň alebo 7,5 hod. Zamestnancovi sa tento nevyhnutne potrebný čas považuje za výkon práce v trvaní 1 pracovného dňa. Za 1 pracovný deň sa pri tom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

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 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 ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení trvá celý 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 prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom ZO OZ tak tak, aby si pracovník mohol čerpať dovolenku spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.

Ak sa pracovníkovi poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť poskytnutá aspoň jedna časť v trvaní najmenej dvoch týždňoch nepretržite, pokiaľ sa PK a pracovník 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 sedem 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,

ošetrenie alebo liečenie, na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

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 v závislosti od finančnej situácie v organizácii.

Článok 17

Odstupné ustanovené v § 76 ods. 1, ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce sa zvyšuje o dvojnásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

Článok 18

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 požiada 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.

/Zákonník práce ustanovuje odchodné vo výške jedného funkčného platu, KZ vyššieho stupňa vo verejnej službe na roky 2019 – 2020 umožňuje navýšenie o jeden funkčný plat a zákon o výkone práce vo verejnom záujme umožňuje v podnikových KZ vyjednávať ďalšie navýšenie o 2 funkčné platy zamestnanca – umožňuje § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce, § 13b zákona .č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a KZ vyššieho stupňa vo verejnej službe na roky 2019-2020/.

Článok 19

Zamestnávateľ bude polročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 20

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 15 dní pred jej uskutočnením.

Článok 21

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 spolu so ZO OZPK sa zaväzuje umožniť všetkým pracovníkom periodickú lekársku prehliadku v zmysle právnych predpisov

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

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

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 22

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 553/2003 Z. z. priznaný osobný príplatok.

Článok 23

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

Článok 24

Podľa zákona 553/2003, odst. 4 a 5 zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti /remeselníci, manuálni alebo manipulační/ s presahom fyzickej práce – vodiči, údržbári, upratovačky, určí zamestnávateľ tarifný plat podľa základnej stupnice platovej tarify uvedenej v prílohe č.3 v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej práce.

Článok 25

- zamestnávateľ môže poskytnúť podľa § 20 odstavec 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 26

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 27

Pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca postupuje zamestnávateľ podľa zákona č.462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti. Výška náhrady príjmu je v období od 1 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do 3 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od 4 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do 10 dňa dočasnej prac. neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu.

Článok 28

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

Článok 29

Sociálny fond sa bude tvoriť podľa zákona NR SR číslo 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov § 3, ods. 1 písmena a, ako povinný prídely vo výške 1 % zo základu uvedeného § 4 ods. 1.

Ďalší prídely podľa § 3 ods. 1 písmena b bodu 1 cit. zákona organizácia vytvorí vo výške od 0,05% do 0,5 % podľa finančných možností rozpočtu organizácie.

Tento ďalší prídely v priebehu roka organizácia tvorí vo výške 0,05% a v mesiaci december tento prídely za sledovaný rok môže navýšiť až na výšku 0,5% podľa

finančných možností rozpočtu organizácie.

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie prostredníctvom finančného príspevku na stravovanie s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ak na svojom pracovisku opracovali viac ako štyri hodiny. V súlade s ustanovením § 152 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov zamestnávateľ prispieva na stravovanie na každé jedlo vo výške najmenej 55% z ceny jedla, najviac však do výšky 55% zo sumy stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín. Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v tomto článku zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to počas čerpania dovolenky.

V prípade vyúčtovania stravného v zmysle zákona č. 283/2000 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, práceneschopnosti zamestnanca, vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca alebo jeho rodinného príslušníka, ak nebolo možné toto vyšetrenie vykonať mimo pracovného času a ostatných prekážok na strane zamestnanca sa výška príspevku na stravovanie bude krátiť (§152 odst.8).

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

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

Zamestnávateľ poskytne ZO OZPK SR prehľad o čerpaní sociálneho fondu 1 x za rok.

Článok 30

Organizácia umožní usporiadať pre všetkých zamestnancov 2 x ročne rekreačno-rehabilitačný deň / § 138 ZP/.

VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 31

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 32

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 33

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

Článok 34

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

Článok 35

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť, dňom podpisu zmluvnými stranami.
Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť od 01.01.2026

Článok 36

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

Článok 37

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:

.....
Bc. Karin Ferencková
predsedníčka ZO OZPK SR

.....
Mgr. Monika Naštická
riaditeľka PK v Poprade

Poprad, dňa 19.12.2025