

V súlade so zákonom č. 533/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Knižnica Antona Bernoláka v Nových Zámkoch

Anton Bernolák Könyvtár Érsekújvár

Zastúpená riaditeľkou Martou Szilágyiovou

na jednej strane

a

ZO OZ pracovníkov knižníc pri KAB v Nových Zámkoch

Zastúpená predsedníčkou Mgr. Ľubicou Červenou

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
- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
- 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 (podnikový 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 zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy.

Článok 7

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 na účet základnej organizácie.

Článok 8

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.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 9

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

Článok 10

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

Článok 11

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne.

Článok 12

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roku dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku

Článok 13

S cieľom dosiahnutia väčšej efektívnosti pracovného času a s prihliadnutím na osobné potreby zamestnancov umožní organizácia pracovníkom využívať pružný pracovný čas.

Podmienky, za ktorých je možné využívať pružný pracovný čas tvoria prílohu KZ.

Článok 14

V letných mediáciach / júl – august/, v súvislosti s nižšou návštevnosťou knižnice, budú výpožičné oddelenia zabezpečovať služby iba v pracovných dňoch, pričom organizácia skráti ich výpožičný čas o 1 hodinu popoludní, t.j. do 17.00 hod.

Článok 15

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 40 minút, nakoľko organizácia nemá vlastné stravovacie zariadenie.

Článok 16

Zamestnávateľ prorokuje so ZV všetky prípady rozviazania pracovného pomeru podľa § 63 a 68 – 70 ZP

Článok 17

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP a zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške **troch** funkčných plátov zamestnanca.
2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP a zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške **štyroch** funkčných plátov zamestnanca.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP a zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške
 - a) **piatich** funkčných plátov zamestnanca v prípade, že zamestnanec skončí pracovný pomer **dohodou** pred začatím plynutia výpovednej doby,
 - b) **štyroch** funkčných plátov zamestnanca v prípade, že zamestnanec skončí pracovný pomer **dohodou** počas plynutia výpovednej doby.
4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP a zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške
 - a) **šiestich** funkčných plátov zamestnanca v prípade, že zamestnanec skončí pracovný pomer **dohodou** pred začatím plynutia výpovednej doby,
 - b) **piatich** funkčných plátov zamestnanca v prípade, že zamestnanec skončí pracovný pomer **dohodou** počas plynutia výpovednej doby.

Článok 18

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 troch funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.

Článok 19

Zamestnanec zaradený do služby v sobotu / na výpožičných odd./ bude mať rozvrhnutý pracovný čas na základe § 93/1 ZP a bude mu priznaný príplatok za sobotu 30% hodinovej sadzby funkčného platu v rozsahu odpracovaných hodín.

Článok 20

Pri porušení pracovnej disciplíny pracovníkom, organizácia bude postupovať podľa príslušných ustanovení ZP a Pracovného poriadku. O každom závažnom porušení pracovnej disciplíny zamestnávateľ bude informovať ZV ak pôjde o jej člena.

Článok 21

Nad rámec príslušného zákona poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku zamestnancom po uplynutí trojmesačnej skúšobnej doby v tomto rozsahu:

- 1 deň pred Veľkonočnými sviatkami
- 1 deň pred Vianočnými sviatkami

Článok 22

Organizácia, v záujme ďalšieho prehlbovania odborných znalostí a zvyšovania kvalifikácie umožní zamestnancom účasť na kurzoch a školeniach krátkodobého charakteru, ktorých obsah bude súvisieť s ich pracovnou náplňou.

Čas strávený na školeniach a seminároch sa bude považovať za výkon práce.

Článok 23

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 10 dní pred jej uskutočnením.

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. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek

Článok 25

Mzda je splatná dozadu za mesačné obdobie a to 10. dňa nasledujúceho mesiaca. Ak na tento deň prípadne sobota, nedeľa alebo sviatok, mzda sa vypláca v predchádzajúci deň.

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške ich funkčného platu.

Článok 27

Zamestnávateľ uskutoční zúčtovanie dane zo mzdy a jej vyrovnanie za bežný rok u jednotlivých zamestnancov.

Článok 28

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom čerpanie

mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 29

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov v podnikoch verejného stravovania. Hodnota stravného lístka je 3,60 € a bude sa pravidelne upravovať v nadväznosti na valorizáciu výšky stravného poskytovaného pri pracovných cestách v trvaní 5 – 12 hod. /§ 152 odst. 3 ZP/ a finančných možnostiach organizácie.

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravný lístok za odpracovaný deň a deň, kedy si čerpá riadnu dovolenku.

Článok 31

Zamestnávateľ neposkytne zamestnancom stravné lístky počas trvania práceneschopnosti a celodenného vyšetrenia v zdravotníckom zariadení alebo sprevádzania rodinného príslušníka na celodennom vyšetrení.

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac 7 dní v kalendárnom roku, na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení aj v úseku voliteľného pracovného času / 8.00 – 9.00 a 15.00 – 16.00 hod./, ktorý sa tiež posudzuje ako výkon práce za celý tento čas podľa § 143 ods. 2 a 3 ZP.

Za jeden deň sa považuje priemerná dĺžka pracovnej zmeny.

Článok 33

Organizácia poskytne svojim zamestnancom raz za 2 roky pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na preventívnu lekársku prehliadku. Tento čas sa nebude pripočítavať k času vymedzenému na lekárske vyšetrenie podľa § 141 odst. 2 ZP.

Článok 34

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad pre tvorbu sociálneho fondu a pre použitie prostriedkov zo sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu KZ.

Článok 35

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídedom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde
- ďalším prídedom vo výške 0,25 % zo základu
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.

Článok 36

Zo sociálneho fondu bude vyplatený jednorázový príspevok na dopravu vo výška 70,- € zamestnancom, ktorí majú trvalé bydlisko mimo sídla organizácie a do zamestnania denne dochádzajú.

Článok 37

Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii usporiadať pre zamestnancov rekreačno-rehabilitačný deň. Náklady spojené s realizáciou podujatia budú hrazené zo sociálneho fondu vo vopred dohodnutom rozsahu.

Článok 38

Z prostriedkov sociálneho fondu budú zakúpené darčekové poukážky v hodnote 30,- € na 1 pracovníka.

Článok 39

Príspevok na stravovanie je vo výške 0,13 € na 1 stravný lístok.

VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 40

Zamestnávateľ vykonáva za účasti odborovom organizácie komplexnú previerku OBZP / 1 x ročne/ a zabezpečí odstránenie zistených nedostatkov v termínoch stanovených previerkovou komisiou.

Zamestnávateľ rešpektuje v zmysle zákona č. 149 ZP právo výkonu kontroly ZO nad stavom BOZP.

VIII.

Záverečné ustanovenia

Článok 41

Kolektívna zmluva sa uzatvára na roky 2010 – 2015. 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 42

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 43

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

Článok 44

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

Článok 45

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 46

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

Zmluva bola podpísaná dňa *4. januára 2010*

Marta Szilágyiová – riaditeľka KAB

Mgr. Ľubica Červená – predsed. ZO