

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Uzatvorená v súlade s ustanoveniami Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa Zákona č. 553/2003 Z.z. **na rok 2012**

Zmluvné strany:

Knižnica P.O. Hviezdoslava, Levočská 9, 080 99 Prešov
zastúpená Mgr. Martou Skalkovou, riaditeľkou
(ďalej len zamestnávateľ)
na jednej strane

a

Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry - SLOVES pri Knižnici P.O. Hviezdoslava, Prešov
zastúpený predsedníčkou [REDACTED]
(ďalej len odborová organizácia)
na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu za účelom úpravy individuálnych a kolektívnych právnych vzťahov a dohodnutia vzájomných práv a povinností medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou.

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, 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
- mzdové prostriedky
- oblasť BOZP
- sociálna oblasť

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na zamestnancov organizácie bez ohľadu na členstvo v odboroch.

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 ako predstaviteľa zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Na kolektívne vyjednávanie budú delegovať obe strany 3 zástupcov.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutým vybavením a hradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ uvoľní zo zamestnania plne, resp. na časť pracovného času odborárskeho funkcionára na výkon odborárskej funkcie, alebo inú činnosť potrebnú pre odborovú organizáciu, ktorú nemôžeme vykonať mimo pracovný čas. Za takto zameškaný pracovný čas nebude zamestnancovi krátená mzda.

Podmienkou je, že odborový funkcionár vyrozumie zamestnávateľa najmenej 48 hodín vopred a týmto uvoľnením nebude 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 a tieto poukáže na účet ZO najneskôr do 3 dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ bude vopred informovať závodný výbor o pripravovaných štrukturálnych zmenách, racionalizačných a iných organizačných opatreniach, ktoré sa budú dotýkať najmenej 10% zamestnancov, najneskôr 60 dní pred ich realizáciou. Zároveň s ním prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie.

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie.

Časť III. Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa zorganizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať pravidlá pre dodržiavanie pracovnej disciplíny v zmysle ZP a platného pracovného poriadku. Porušenie pracovnej disciplíny sa bude riešiť za spoluúčasti odborov. Zamestnávateľ bude odborovú organizáciu informovať o výpovediach z dôvodov porušenia pracovnej disciplíny.

Článok 12

Zamestnávateľ vydá po dohode so závodným výborom organizačný poriadok (ak dosiaľ tento nebol vydaný). Akékoľvek zmeny platného organizačného poriadku vykoná len so súhlasom závodného výboru.

Článok 13

Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok, 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 horeuvedené pojmy, pracovný poriadok v tomto smere zamestnávateľ so súhlasom závodného výboru doplní.

Pracovný poriadok, jeho zmeny a doplnky sú bez predchádzajúceho súhlasu závodného výboru neplatné.

Článok 14

V organizácii je stanovený pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.

Zamestnávateľ podľa § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa predĺži výmeru dovolenky nad rozsah ustanovený z týchto paragrafov o jeden týždeň. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Článok 15

Zamestnávateľ nariadi zamestnancom prácu nad limit 150 hodín ročne a 8 hodín týždenne len v súlade s výnimkami, ktoré vydáva ústredný orgán (príslušný ÚP) po prerokovaní s odborovou organizáciou a na základe stanoviska Slovenského odborového zväzu kultúry a spoločenských organizácií.

Pokiaľ bude výnimka udelená, bližšie podmienky výkonu takejto práce nadčas budú predmetom kolektívneho vyjednávania.

Výkon nadčasovej práce sa pozastaví a nebude povolený na pracoviskách, na ktorých má dôjsť ku zníženiu počtu zamestnancov. Výnimka z tohto ustanovenia je podmienená predchádzajúcou dohodou zamestnávateľa so závodným výborom.

Článok 16

Pracovné voľno bude zamestnancom poskytnuté z dôvodov všeobecného záujmu a z dôvodov prekážok na strane zamestnanca bez náhrady mzdy nad rozsah stanovený všeobecne záväznými predpismi v týchto prípadoch a v takomto rozsahu:

- starostlivosť o maloleté dieťa alebo invalidné dieťa 1 deň v mesiaci
- starostlivosť o chorého rodiča v prípade choroby alebo pooperačnom stave, ak nežijú v spoločnej domácnosti a zamestnanec sa preukáže lekárske osvedčením o potrebe osobnej opatery v rozsahu 3 dní.

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

Za prácu v sobotu bude poskytované náhradné voľno v dĺžke odpracovaného času, ktoré je potrebné vyčerpať do troch mesiacov.

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu.

Článok 17

a) **Výpovedná doba** zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm a) alebo písm. b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať terajšiu prácu, je:

- jeden mesiac, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval menej ako jeden rok
- dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov
- tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov

b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odstupné**, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať terajšiu prácu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba

c) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstupného

Článok 18

Zamestnávateľ bude informovať raz za dva mesiace závodný výbor o uvoľnených a uvoľňovaných pracovných miestach a o prijatí nových zamestnancov.

Článok 19

V prípadoch, ak sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe konkurzu, zamestnávateľ zabezpečí, aby do konkurznej komisie bol zaradený aj zástupca odborov.

Časť IV. Mzdové podmienky

Článok 20

Zamestnanec sa zaradi do príslušného platového stupňa podľa dĺžky započítanej praxe. Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava aj doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Stupnice platových taríf sa budú zvyšovať v súlade s nariadením vlády SR.

Článok 21

U všetkých zamestnancov sú prípustné kumulované funkcie, avšak v súlade s druhom práce uvedenom v pracovných zmluvách.

Článok 22

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Výplatný termín je dohodnutý na 10. deň v nasledujúcom mesiaci.

Článok 23

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ zamestnancovi poskytne odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 24

Za splnenie mimoriadnych úloh, poskytnutie osobnej pomoci, zlepšenie hospodárskeho výsledku, môže zamestnávateľ vyplatiť mimoriadnu odmenu a to priebežne, alebo po polročnom, resp. celoročnom vyhodnotení čerpania mzdových prostriedkov.

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom ďalšiu odmenu, a to pri dosiahnutí 50 rokov veku zamestnanca. Odmena bude poskytnutá zamestnancovi najviac vo výške jeho funkčného platu.

Článok 25

Zamestnávateľ bude prispievať zamestnancom na doplnkové dôchodkové poistenie sumou 4 € mesačne pre 1 zamestnanca. Podmienkou je uzatvorenie zamestnaneckej zmluvy s Prvou doplnkovou dôchodkovou poisťovňou TATRY-SYMPATIA.

Zamestnanec prispieva na DDP sumou najmenej vo výške príspevku zamestnávateľa.

Článok 26

Zamestnávateľ sa zaväzuje v prípade, ak o to zamestnanec požiada, zabezpečiť prevod celej mzdy, prípadne jej časti na osobný účet zamestnanca v peňažnom ústave. Tento prevod musí byť realizovaný najneskôr v stanovenom výplatnom termíne.

Článok 27

Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať so závodným výborom a informovať závodný výbor a zamestnancov o všetkých mzdových predpisoch platných pre odmeňovanie zamestnancov v rámci organizácie, ako aj o všetkých pripravovaných zmenách v tejto oblasti.

Článok 28

Zamestnávateľ sa zaväzuje raz ročne informovať závodný výbor o spôsobe použitia mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 29

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 pred jej uskutočnením.

Časť V.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 30

Zamestnávateľ bude v rozsahu svojej pôsobnosti vytvárať podmienky pre dodržiavanie bezpečnostných predpisov a predpisov ochrany pred požiarom v rámci príslušných ustanovení ZP, zákona č. 330/1996 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov zákona č. 272/1994 Z.z. o ochrane zdravia ľudí a ďalších nadväzujúcich predpisov.

Článok 31

Zamestnávateľ sa zaväzuje na pracoviskách kontrolovať dodržiavanie ustanovení vyplývajúcich zo zákona č. 67/1997 Z.z. o ochrane nefajčiarov.

Článok 32

Zamestnávateľ vypracuje a po dohode so závodným výborom a orgánom štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce vydá vnútorné predpisy týkajúce sa bezpečnosti práce a požiarnej ochrany.

Článok 33

Zamestnávateľ zabezpečí najmenej raz za rok previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci po dohode so závodným výborom a za jeho účasti. Zistené nedostatky odstráni v lehotách stanovených previerkovou komisiou.

Článok 34

Zamestnávateľ vykoná pravidelne raz za rok rozbor stavu bezpečnosti práce, požiarnej ochrany, pracovnej neschopnosti a úrazovosti. Na základe tohto rozboru bude navrhovať, realizovať a vyhodnocovať opatrenia na znižovanie príčin a zdrojov pracovných úrazov. Tieto rozboru budú prerokované so závodným výborom.

Článok 35

Zamestnávateľ zabezpečí pri nástupe nových zamestnancov do práce vstupné inštruktáže z predpisov bezpečnosti práce a požiarnej ochrany. Ďalej zabezpečí vykonávanie periodických školení všetkých zamestnancov o týchto predpisoch, o ktorých bude viesť preukázateľné záznamy.

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

Článok 36

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

Časť VI.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 37

V súlade s § 3 ods. 1 písm. a) zák.č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde sa zmluvné strany dohodli, že sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídedom vo výške 1 % zo základu podľa ustanovenia § 4 ods.1 zákona o sociálnom fonde
- ďalším prídedom vo výške 0,35 % zo základu podľa ustanovenia § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde a v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa
- prídedom vo výške 0,5 % zo základu na dopravu do zamestnania, ak pracovník, ktorý spĺňa podmienky poskytnutia príspevku požiadava o jeho vyplatenie a predloží cestovné doklady

Článok 38

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu, v súlade so zákonom o sociálnom fonde. Zamestnávateľ vypracuje návrh rozpočtu sociálneho fondu a predloží ho na schválenie členskej schôdzy ZO SLOVES.

V zmysle § 7 ods.3 Zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu príspevok vo výške 0,03 % zo základu podľa § 4 ods.1 zákona o sociálnom fonde na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania. Zamestnávateľ má právo overiť použitie tohto príspevku v účtovníctve odborovej organizácie. Príspevok bude uhradený 1 x ročne v mesiaci január za predchádzajúci rok.

Článok 39

Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca bude v prvých troch dňoch pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu a v ďalších dňoch 55 % denného vymeriavacieho základu.

Článok 40

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu po dohode oboch zmluvných strán.

Článok 41

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie. Stravný lístok bude poskytnutý za každý deň, v ktorom výkon práce presiahol 4 hodiny. Zamestnávateľ uhradí 55 % z hodnoty stravného lístka z prevádzkových nákladov, maximálne 55 % zo stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní od 5 do 12 hodín. Zo sociálneho fondu bude prispievať **0,28 €** na jeden stravný lístok.

Článok 42

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu vo výške **40 €** pri dosiahnutí veku 50 rokov a pri prvom skončení pracovného pomeru pri odchode do starobného dôchodku alebo do invalidného dôchodku.

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru raz ročne prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Časť VII. Záverečné ustanovenia

Článok 43

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 44

Zmeny a dodatky k tejto Kolektívnej zmluve musia byť vyhotovené písomnou formou a po ich podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán sú pre zmluvné strany záväzné.

Článok 45

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru, s výnimkou ak sú k jednotlivým ujednaniám dohodnuté iné intervaly kontroly.

Článok 46

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre obe zmluvné strany ako i pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 47

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jedno vyhotovenie bolo k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 48

Zoznam odborových funkcionárov obdrží zamestnávateľ pri podpisovaní tejto kolektívnej zmluvy. Zmeny odborových funkcionárov resp. ich zastupovanie, budú dané na vedomie zamestnávateľovi formou zápisnice z rokovania ZO SLOVES. Zmeny bude zamestnávateľ rešpektovať.

Článok 49

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2012. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán v lehote do 30 dní nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 50

Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Prešove, dňa 30.12.2011

.....
za zamestnávateľa

.....
za ZO SLOVES