

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

## **Verejná knižnica Jána Bocatia v Košiciach**

Hlavná 48, 042 61 Košice

*Zastúpená:* Ing. Soňou Jakešovou – riaditeľkou VKJB  
na jednej strane

a

## **Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov knižníc pri Verejnej knižnici Jána Bocatia v Košiciach**

*Zastúpená:* Henrietou Hoczmanovou – predsedníčkou ZO OZPK  
na druhej strane

uzatvárajú túto

## **k o l e k t í v n u z m l u v u**

pre zamestnancov Verejnej knižnice Jána Bocatia v Košiciach na rok 2019

### **Časť I.**

#### **Úvodné ustanovenia**

Sociálni partneri usilujú:

- o vytváranie a udržiavanie priaznivého pracovného prostredia a pracovných podmienok zamestnancov Verejnej knižnice Jána Bocatia (ďalej len „VKJB“), vrátane podmienok náboru a výberu pri prijímaní do zamestnania, odmeňovania, funkčného postupu, odborného vzdelávania zamestnancov, prepúšťania zamestnancov,
- o zlepšovanie sociálnych a životných podmienok zamestnancov a ich rodín,
- o podporovanie a presadzovanie princípu rovnosti príležitostí zamestnancov, vrátane rodovej rovnosti, cieľom sociálnych partnerov je poskytnúť zamestnancom možnosť voľby v ich konkrétnej pracovnej a rodinnej situácii, a zároveň rešpektujúc možnosti a záujmy zamestnávateľa.

## **Článok 1**

Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a vymedzuje práva a povinnosti oboch zmluvných strán.

Kolektívna zmluva vychádza z ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov a je uzatvorená podľa zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy (ďalej len Zmluva) je vytváranie priaznivých, spravodlivých a uspokojujúcich pracovných podmienok, úsilie o neustále zlepšovanie pracovných aj sociálnych podmienok zamestnancov a ich rodín, ochrana dôstojnej práce, udržanie sociálneho mieru. Zmluvné strany preto budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania vedeného na základe rovnosti.

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.

## **Článok 2**

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- pracovnoprávne vzťahy
- sociálna oblasť a sociálny fond
- podpora odborného vzdelávania zamestnancov
- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán.

## **Článok 3**

Táto Zmluva sa vzťahuje na zamestnancov VKJB, ak nie je v tejto Zmluve uvedené inak.

## **Časť II.**

### **Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

Zamestnávateľ uznáva ZO OZPK a jej Závodný výbor (ďalej len ZV) za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov vymenovaných v čl. 3 tejto Zmluvy. Zamestnávateľ v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto Zmluvy.

ZO OZPK má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

#### **Článok 4**

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO OZPK za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Zároveň bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO OZPK, takisto aj jej členov.

Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať záväzky vyplývajúce z dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č.111 o diskriminácii v zamestnaní a povolani. Zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia okrem prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.

Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spolu zamestnancov. Nesmie sa znižovať dôstojnosť zamestnancov na pracovisku.

#### **Článok 5**

##### ***Poskytnutie priestorov***

Zamestnávateľ poskytne na činnosť ZO OZPK bezplatne priestor s nevyhnutným vybavením.

Priestory budú využívané pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť základnej organizácie.

#### **Článok 6**

Zamestnávateľ umožní v rámci svojich prevádzkových možností, členom a funkcionárom odborovej organizácie zúčastniť na poradách a školeniach poriadaných vyšších odborovým orgánom. Rozsah pracovného voľna sa riadi ustanovením § 240 ods. 3 Zákonníka práce. ZO OZPK sa zaväzuje, že takáto činnosť nebude mať negatívny dopad na plnenie pracovných povinností.

#### **Článok 7**

##### ***Členské príspevky***

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO OZPK pri VKJB v Košiciach, na základe dosiaľ používanej praxe. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 10-tich dní od výplatného termínu, vrátane písomného prehľadu o vykonaných zrážkach.

## **Článok 8**

### ***Informovanie ZO OZPK zamestnávateľom***

Zamestnávateľ bude v súlade s § 47 ods. 4 ZP predkladať zástupcom zamestnancov správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehote do 14 dní.

Zamestnávateľ bude v súlade s § 48 ods. 8 ZP písomnou formou informovať ZO OZPK o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.

## **Časť III.**

### **Pracovnoprávne vzťahy**

## **Článok 9**

### ***Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti***

ZO OZPK plne uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny a zaväzuje sa napomáhať k riadnemu plneniu všetkých ustanovení Pracovného poriadku VKJB.

## **Článok 10**

### ***Pracovný poriadok***

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase ZO OZPK v zmysle § 84 ods. 1 ZP.

Zamestnávateľ prerokuje s ZO OZPK zistené porušenie Pracovného poriadku.

## **Článok 11**

### ***Pracovný čas zamestnancov***

Oblasť pracovného času je osobitne upravená v Pracovnom poriadku organizácie, v zmysle Zákonníka práce.

## **Článok 12**

### ***Úprava pracovného času***

O úpravu pracovného času (dočasnú alebo stálu) požiada zamestnanec písomne riaditeľku organizácie s uvedením dôvodu. O zavedenie pružného pracovného času podľa § 88 Zákonníka práce, požiada zamestnanec písomnou žiadosťou riaditeľku organizácie. Zmena pracovného času je možná v týchto prípadoch:

- dochádzanie na miesto pracoviska z inej obce, miesta (prispôsobenie sa spojom)
- starostlivosť o maloleté deti, príp. chorých a nevládných členov rodiny
- zdravotné dôvody.

## **Časť IV**

### **Oblasť mzdová**

#### **Článok 13**

##### ***Odmeňovanie zamestnancov***

Odmeňovanie zamestnancov sa riadi zákonom 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.

#### **Článok 14**

##### ***Príplatok za zmenu***

Zamestnancovi v dvojjzmennej prevádzke, za predpokladu striedania zmien patrí príplatok za zmenu stanovený jednotnou sadzbou vo výške 10,-€/mesačne.

#### **Článok 15**

##### ***Odstupné a odchodné***

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce, patrí po skončení pracovného pomeru odstupné v zmysle Zákonníka práce a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

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% patrí zamestnancovi odchodné v zmysle Zákonníka práce a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Zamestnávateľ odstupné a odchodné vypláca po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom na výplatu mzdy.

## **Časť V**

### **Sociálna oblasť a sociálny fond**

#### **Článok 16**

##### ***Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci***

V súlade s ustanovením § 146 ZP a nasl. bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne neškodnú prácu.

Zamestnávateľ rešpektuje v zmysle ZP právo výkonu kontroly ZO OZPK nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

#### **Článok 17**

##### ***Starostlivosť o kvalifikáciu***

Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie. Umožní zamestnancom zúčastňovať sa kurzov a školení, ktorých obsah súvisí s pracovnou náplňou zamestnanca a prinesie skvalitnenie jeho výkonu.

Zamestnávateľ umožní štúdium popri zamestnaní na strednej alebo vysokej škole príslušného zamerania, ak je to v záujme organizácie, pričom sa musí medzi zamestnancom a zamestnávateľom uzavrieť písomná dohoda, v ktorej sú uvedené všetky podmienky.

#### **Článok 18**

##### ***Dovolenka na zotavenie***

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka na zotavenie o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods. 1 a 2 ZP.

Dovolenku za predchádzajúci kalendárny rok (maximálne 5 dní) sú zamestnanci povinní vyčerpať do 31.marca daného kalendárneho roku. Zásady čerpania dovolenky stanovuje Interný predpis VKJB.

Čerpanie v inom režime len so súhlasom vedúceho oddelenia, príp. riaditeľky.

## **Článok 19**

### **Tvorba sociálneho fondu**

Sociálny fond sa tvorí v zmysle zákona 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov a zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone správy vo verejnom záujme. Výška príspevku je stanovená Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa to:

- povinným prídélom vo výške 1%
- ďalším prídélom najmenej vo výške 0,25% súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok
- zo zostatku fondu z predchádzajúceho roka.

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad pre použitie sociálneho fondu (Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu VKJB tvoria súčasť Zmluvy - Príloha č.1/a), Rozpočet sociálneho fondu VKJB tvorí súčasť Zmluvy - Príloha č. 1/b).

## **Článok 20**

### **Stravovanie**

Zmluvné strany sa dohodli, že stravovanie je zabezpečené poskytnutím stravných lístkov.

Pre rok 2019 je tvorba ceny stravného lístka uvedená v Prílohe č. 1/a) Zásady tvorby a použitia SF VKJB na rok 2019.

Stravné poukážky budú hradené v zmysle cenovej kalkulácie, uvedenej v Prílohe č. 1/b) Rozpočet SF VKJB na rok 2019.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravné lístky aj počas čerpania riadnej dovolenky.

## **Článok 21**

### **Zásady pre realizáciu doplnkového dôchodkového poistenia**

Výška mesačného príspevku pre zamestnancov je určená podľa ich veku nasledovne:

- a) do 50 rokov 2% z vymeriavacieho základu poistenca
- b) od 50 -62 rokov 3,5% z vymeriavacieho základu poistenca - len pre zamestnanca, ktorý nie je poberateľom starobného dôchodku.

Výška príspevku zamestnanca na doplnkové dôchodkové sporenie musí byť minimálne vo výške 3,32 €.

Zmluvné strany sa dohodli, že v čase dlhodobej neprítomnosti (materská dovolenka, rodičovská dovolenka, pracovná neschopnosť dlhšia ako jeden kalendárny mesiac) nevzniká nárok na poskytnutie príspevku v príslušnom mesiaci.

## **Článok 22**

### **Ostatné výhody zamestnancov**

Pre zamestnancov knižnice zamestnávateľ umožní prostredníctvom príslušného oddelenia nákup kníh za príslušný rabat pre osobné potreby.

## **Časť VI.**

### **Záverečné ustanovenia**

## **Článok 23**

Táto Zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych zástupcov.

## **Článok 24**

Zmluvné strany budú pri zmenách a dodatkoch k Zmluve postupovať ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu môže navrhnúť ktorákoľvek zmluvná strana, a to v písomnej forme. Druhá strana je povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

## **Článok 25**

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

## **Článok 26**

Táto Zmluva je platná dňom jej podpísania obidvoma zmluvnými stranami a je účinná od 1.1.2019 do 31.12.2019.

V priebehu obdobia platnosti kolektívnej zmluvy môže dôjsť k jej zmene, aktualizácii alebo doplneniu dohodou zmluvných strán formou očíslovaných dodatkov, pričom každá jej zmena podlieha kolektívnemu vyjednávaniu.

## **Článok 27**

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v dvoch exemplároch, každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

V Košiciach, dňa 20.12.2018

za ZO OZPK pri VKJB v Košiciach

za Verejnú knižnicu Jána Bocatia v Košiciach

Henrieta Hoczmanová  
predsedníčka ZO OZPK

Ing. Soňa Jakešová  
riaditeľka VKJB