

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Zmluvné strany:

Krajská knižnica v Žiline, zastúpená štatutárom Mgr. Katarínou Šušoliakovou
a

**Základná organizácia Odborového zväzu v Krajskej knižnici v Žiline, zastúpená
predsedom Annou Dresslerovou**

uzavreli túto kolektívnu zmluvu na rok 2013

Časť I

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti v rámci danom pracovnoprávnymi predpismi a určuje zvýšené a rozšírené pracovnoprávne nároky zamestnancov. Upravuje tiež vzťahy v súlade s inými všeobecne záväznými právnymi predpismi a ustanovuje iné nároky zamestnancov.

Článok 2

Táto zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany. Je tiež záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere k zamestnávateľovi, a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom.

Článok 3

Túto kolektívnu zmluvu možno zmeniť alebo doplniť len na základe kolektívneho vyjednávania. O návrhoch na zmenu sa začne rokovať najneskôr po uplynutí 15 dní, ktoré začínajú plynúť doručením návrhu na zmenu jednou zmluvnou stranou druhej zmluvnej strane.

Dohodnutá zmena kolektívnej zmluvy bude prijatá písomným dodatkom k tejto kolektívnej zmluve.

Článok 4

Kolektívna zmluva je uzavretá na obdobie od 1.1.2013 do 31.12.2013. V prípade neuzavretia novej kolektívnej zmluvy do konca roka 2013 trvá účinnosť záväzkov tejto kolektívnej zmluvy do 31.3.2014.

Článok 5

Zamestnávateľ zabezpečí vydanie 4 ks kolektívnej zmluvy, rovnako aj v prípade jej zmien a dodatkov, a to do 5 dní od ich podpísania. Odborový orgán oboznámi zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy alebo dodatku na členskej schôdzi najneskôr do 15 dní od ich uzavretia.

Časť II

Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 6

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie minimálne v dohodnutom rozsahu.
2. Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na rokovania vedenia organizácie a na zasadania výboru odborovej organizácie, obzvlášť v prípade, že sa bude rokovať o organizačných zmenách a opatreniach na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, zásadných otázkach odmeňovania a racionalizácie práce, o hromadnej úprave pracovného času.
3. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným organizačným predpisom.

Poskytovanie pracovného voľna na odborovú činnosť

Článok 7

1. Členom výboru odborovej organizácie poskytne zamestnávateľ nevyhnutné pracovné voľno s náhradou mzdy.
2. Zamestnávateľ umožní v rámci svojich prevádzkových možností zúčastňovať sa členom a funkcionárom základnej odborovej organizácie na školeniach usporiadaných vyššími odborovými organizáciami.

Materiálne zabezpečenie

Článok 8

Zamestnávateľ poskytne na činnosť odborovej organizácie priestory spoločenskej miestnosti. Poskytne ich aj na účely konania členských schôdzí na požiadanie na vymedzený deň a čas. Náklady na údržbu a prevádzku uvedených priestorov znáša zamestnávateľ.

Poskytovanie informácií

Článok 9

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii raz ročne informácie o dosiahnutých hospodárskych výsledkoch, o zásadných otázkach rozvoja, o perspektíve organizácie, o plánovanom mzdovom vývoji a o personálnej a sociálnej politike. Na požiadanie odborového orgánu poskytne k týmto informáciám konzultácie.

Prerokovanie s odborovým orgánom

Článok 10

1. Zamestnávateľ prerokuje s odborovým orgánom 1 x ročne zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, otázky hygieny, bezpečnosti pri práci a otázky zlepšovania pracovného prostredia.
2. V prípade pripravovaných organizačných alebo iných zmien, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov, prerokuje zamestnávateľ dôvody a dôsledky týchto zmien s odborovým orgánom najneskôr do 30 dní pred ich uplatnením. Na rokovanie zamestnávateľ predloží návrhy na zmiernenie dôsledkov prepúšťania a finančného odškodnenia a predloží správu zaslanú na príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

Kontrolná činnosť odborov

Článok 11

Zamestnávateľ umožní odborovému orgánu vykonať na požiadanie kontrolu dodržiavania pracovných predpisov, vnútorných predpisov a kontrolu dodržiavania tejto kolektívnej zmluvy. Na tento účel je odborový orgán oprávnený:

1. vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
2. vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
3. podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
4. vyžadovať od zamestnávateľa a od orgánu jemu podriadenému, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
5. navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby uplatnili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z tejto kolektívnej zmluvy,
6. vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré odborový orgán podal.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Personálne a mzdové náležitosti

Článok 12

Personálne a mzdové náležitosti pracovníkov Krajskej knižnice v Žiline sa riadia zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme a zákonom č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Náležitosti, ktoré neriešia tieto zákony, sa riadia Zákonníkom práce.

Článok 13

Ak u zamestnanca dôjde k zmene pracovnej schopnosti v dôsledku výkonu práce alebo v dôsledku nehody zavinennej zamestnávateľom, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť mu ďalšie pracovné uplatnenie.

Pracovný čas

Článok 14

1. Týždenný pracovný čas zamestnanca knižnice je 37,5 hodiny.
 2. Rozvrhnutie pracovného času zamestnancov knižnice:
 - a) Pracovný čas zamestnancov knižnice okrem riaditeľky, vedúcej oddelenia ekonomicko-technickej činnosti, mzdovej účtovníčky a informatika–vodiča-údržbára je rozvrhnutý nerovnomerne na dni pondelok – sobota. Zamestnancovi, ktorý má rozvrhnutý týždenný pracovný čas aj na sobotu, je za prácu v sobotu vyplácaný príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu. Zároveň mu prináleží príplatok za zmennosť.
 - b) Pracovný čas riaditeľky, vedúcej oddelenia ekonomicko-technickej činnosti, mzdovej účtovníčky a informatika–vodiča-údržbára je rozvrhnutý rovnomerne.
 3. Pracovný čas zamestnancov služieb centrálnej knižnice je od 7.00 hod. /zamestnancov otvárajúcich budovu knižnice od 6,30 hod./ do 15.00 hod. /resp. 14,30 hod. v prípade zamestnancov otvárajúcich budovu knižnice/ alebo od 10.00 hod do 18.00 hod. vrátane obedňajšej prestávky. Pracovný čas zamestnancov pobočky Vlčince je od 7,30 hod. do 15,30 hod. alebo od 9,00 hod. do 17,00 hod., v stredu od 10,00 hod. do 18,00 hod.
 4. Z prevádzkových dôvodov podľa potreby používateľov knižnice môže vedúci oddelenia služieb (pobočky) operatívne nariadiť aj iný čas nástupu pracovníka na pracovisko pri zachovaní dĺžky pracovného dňa, o čom sú zamestnanci informovaní v rozpise služieb.
 5. Spravidla 1 x mesačne s výnimkou letných mesiacov všetci zamestnanci okrem riaditeľky knižnice, vedúcej oddelenia ekonomicko-technickej činnosti, mzdovej účtovníčky, informatika-vodiča-údržbára a pracovníkov pobočky Vlčince pracujú aj v sobotu v čase od 9.00 hod. do 13,00 hod., za čo im organizácia poskytne náhradné voľno. Náhradné voľno si zamestnanci pracujúci na celý úväzok čerpajú v celku v mesiaci, v ktorom podľa rozpisu služieb pracujú v sobotu.
- Upratovačky si náhradné voľno čerpajú v najbližší pondelok po odpracovanej sobote. V prípade, že nie je možné čerpať náhradné voľno v tento deň z prevádzkových dôvodov (zastupovanie počas práceneschopnosti) resp. závažných osobných dôvodov zamestnanca, je možné čerpať náhradné voľno po dohode s priamym nadriadeným do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom bola odpracovaná zmena v sobotu.

Pružný pracovný čas

Článok 15

Zamestnanci odborných oddelení môžu využívať pružný pracovný čas. Pružný pracovný čas je uplatňovaný formou pružného pracovného mesiaca. Základný pracovný čas, kedy je zamestnanec povinný byť na pracovisku, je určený od 8.00 hod. do 14.30 hod. Úsek voliteľného pracovného času je pre týchto zamestnancov od 6,30 do 8.00 hod. a od 14,30 do 18:00. Počas letných mesiacov môžu zamestnanci odborných oddelení, upratovačky a po dohode s vedúcim oddelenia služieb aj zriadení v kultúrnom zariadení pracovať od 5,30 hod.

Pri celodennej návšteve lekára zamestnanec nemusí nadpracovať rozdiel medzi základným pracovným časom a stanoveným pracovným časom.

Dovolenka

Článok 16

1. Zamestnancom sa nárok na dovolenku predlžuje o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 Zákonníka práce.
2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancami podľa plánu dovoleniek. Dovolenku si zamestnanec plánuje tak, aby si ju vyčerpal v danom kalendárnom roku, ak tomu dovoľujú prevádzkové dôvody knižnice. Pri určovaní dovolenky sa prihliada na úlohy knižnice a na oprávnené nároky zamestnanca. Z prevádzkových dôvodov knižnice si spravidla každý zamestnanec čerpá riadnu dovolenku v rozsahu 10 pracovných dní v čase od 1. júla do 31. augusta.

Náhrada mzdy pri výkone občianskej povinnosti a inom úkone vo všeobecnom záujme

Článok 17

Nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 1 dňa má zamestnanec pri darovaní krvi. Poskytovanie pracovného voľna pri výkone inej občianskej povinnosti a úkone vo všeobecnom záujme sa bude riešiť vzájomnou dohodou medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Odstupné

Článok 18

Výška odstupného je zamestnancovi vyplácaná podľa § 76 Zákonníka práce.

Odchodné

Článok 19

1. 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 poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa odseku 1, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ neposkytne odchodné podľa odseku 1, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1.
4. V prípade, že pracovnoprávny vzťah zamestnanca trval v organizácii aspoň 20 rokov, jeho odchodné sa zvyšuje o 1 priemerný mesačný zárobok.

Výchova a vzdelávanie

Článok 20

1. V záujme dodržiavať podmienky a kvalifikačné predpoklady stanovené pre výkon práce podľa Zákona 552/2003 je zamestnávateľ oprávnený uložiť zamestnancovi povinnosť zúčastniť sa školení, prednášok, resp. iného ďalšieho vzdelávania s cieľom prehĺbiť si tak svoju kvalifikáciu.
2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na odborných školeniach a seminároch v rámci pracovného času.
3. Zamestnancovi, ktorý v súlade s potrebou zamestnávateľa študuje popri zamestnaní v požadovanom odbore, sa poskytujú úľavy a zabezpečenie podľa § 140 ZP.
4. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno podľa odst. 3) v prípade, že zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa minimálne 10 rokov. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.
5. Zamestnanec sa zaviazá po štúdiu, ktorým dosiahne vyšší stupeň vzdelania zotrvať u zamestnávateľa nasledujúci počet rokov alebo splatiť výšku záväzku, resp. jej alikvotnú časť:

vysoká škola	7 rokov	1 660 €
vedecká aspirantúra	7 rokov	500 €
6. Povinnosť uhradiť náklady podľa uvedenej tabuľky nevzniká vtedy, ak žena alebo osamelý zamestnanec, ktorý sa trvalo stará o dieťa do začiatku školskej dochádzky, skončí pracovný pomer z dôvodov starostlivosti o toto dieťa. Pri zdravotne postihnutom dieťati nie je rozhodujúci vek dieťaťa ale podmienka, že dieťa žije v spoločnej domácnosti so zamestnancom.

Splatnosť a výplata mzdy

Článok 21

1. Mzda je splatná dozadu za mesačné obdobie, a to v 10. dni nasledujúceho mesiaca. Ak na tento deň pripadne sobota, nedeľa alebo sviatok, mzda sa vypláca v predchádzajúci pracovný deň.
2. Ak na základe písomného súhlasu zamestnancov požiada odborový orgán o zrážanie členských príspevkov svojich členov z ich mzdy, zamestnávateľ zráža určené čiastky a odvádza ich na účet odborovej organizácie vo výplatnom termíne.

Stravovanie

Článok 22

Na stravovanie v zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby, zamestnávateľ uhrádza z ceny jedného teplého hlavného jedla 55% hodnoty jedla, najviac do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných úhradách.

Stravný lístok prináleží zamestnancovi po odpracovaní minimálne 4 hodín.

Sociálny fond

Článok 23

Sociálny fond sa použije:

- na závodné stravovanie vo výške 0,33 € na 1 stravný lístok v mesiacoch január – február 2013
- na závodné stravovanie vo výške 0,23 € na 1 stravný lístok v mesiacoch marec – december 2013
- na príspevky pri životných jubileách: pri dovŕšení veku 50, 55 a 60 rokov vo výške 20 €.

Bezpečnosť a ochrana zdravia

Článok 24

1. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou uskutoční preverky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
2. Odborový orgán poverí svojho člena výkonom kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Časť IV

Záverečné ustanovenia

Kontrola plnenia kolektívnej zmluvy

Článok 25

Kontrolu plnenia záväzkov tejto kolektívnej zmluvy budú vykonávať zmluvné strany priebežne.

Kolektívne vyjednávanie na rok 2014

Článok 26

Vyjednávanie o kolektívnej zmluve na ďalšie obdobie sa začne najneskôr začiatkom januára 2014.

Uloženie kolektívnej zmluvy

Článok 27

Kolektívna zmluva je uložená k nahliadnutiu u predsedu odborovej organizácie a riaditeľky organizácie.