

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA**  
**pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme**

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, zmluvné strany

**POVAŽSKÁ KNIŽNICA v Považskej Bystrici**  
Ulica Štúrova 41/14  
017 45 Považská Bystrica  
IČO 34 059 059  
DIČ 2021452884  
zastúpená riaditeľkou PK v PB Mgr. Ivanou Knappovou  
(ďalej len „zamestnávateľ“)  
na jednej strane

a

**ZO Odborového zväzu zamestnancov**  
**Považskej knižnice v Považskej Bystrici** (ďalej len ZO OZ),  
zastúpená predsedkyňou výboru ZO OZ Mgr. Andreou Smolkovou  
na druhej strane

uzatvárajú túto

**K o l e k t í v n u   z m l u v u**

# Časť I

## Všeobecné ustanovenia

### Článok 1

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
  - postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
  - pracovnoprávne vzťahy
  - platové podmienky
  - sociálna oblasť a sociálny fond*(KZ sa riadi podľa: Zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednaní; Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme; Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len ZP), Zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme; Zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde; zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, v znení neskorších predpisov a i.)*
3. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
4. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO OZ za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO OZ.

# Časť II

## Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

### Článok 2

1. Zamestnávateľ uznáva ZO OZ a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov, vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť ZO OZ bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou podľa § 240 ods. 5 Zákonníka práce.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku (podľa ZP).

4. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy/platu členom ZO OZ na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO OZ najneskôr do piatich pracovných dní po termíne poukázania mzdy/platu na osobné účty zamestnancov (podľa ZP).
5. V prípade dlhodobého uvoľnenia odborového funkcionára na výkon práce odborového funkcionára, po skončení jeho funkčného obdobia, ho zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Len v prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve (podľa ZP).
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu ZO OZ 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 ZO OZ (podľa ZP).

### **Časť III**

#### **Pracovnoprávne vzťahy**

##### **Článok 3**

1. ZO OZ uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny. Zamestnávateľ, v prípade svojej potreby a v prípade finančných možností, umožní zamestnancom účasť na jazykových kurzoch a odbornom vzdelávaní. Pracovné úľavy sa poskytnú zamestnancovi podľa platných právnych predpisov ZP.
2. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so ZO OZ (podľa ZP).
3. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom ZO OZ, inak bude pracovný poriadok neplatný. Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov (podľa ZP).
4. Zástupcovia zamestnancov (členovia výboru odborovej organizácie zvolení členskou schôdzou) podľa § 240 ods. 8 Zákonníka práce sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.
5. ZO OZ má právo (podľa ZP) vykonať kontrolu nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi zástupca ZO OZ zamestnávateľovi najmenej desať dní pred jej uskutočnením.

## Článok 4

1. Základný pracovný čas je 37 a ½ hodiny týždenne (ak nie je dohodnutý kratší pracovný čas). Základný pracovný čas je časové rozmedzie, počas ktorého je zamestnanec povinný byť k dispozícii zamestnávateľovi, vykonávať prácu v jeho prospech a plniť pokyny zamestnávateľa (podľa ZP a Zákona č. 553/2003 Z.z.).
2. Rozvrhnutie pracovného času:
  - **pre zamestnancov v hlavnej budove**  
pondelok – piatok: od 7.00 hod. do 15.00 hod. a od 10.00 hod. do 18.00 hod.  
sobota: od 8.00 hod. do 12.00 hod.  
Na základe rozhodnutia štatutárneho zástupcu pre zabezpečenie dozoru, počas organizovania kultúrnych akcií a tiež kvôli posilneniu služieb čitateľom, v čase očakávanej vyššej návštevnosti čitateľov, s následnou úpravou: od 8.00 hod. do 16.00 hod. a od 9.00 hod. do 17.00 hod.
  - **na pobočke na SNP:**  
pondelok – piatok: od 7.00 hod. do 15.00 hod. a od 9.00 hod. do 17.00 hod.
  - **na pobočke Rozkvet:**  
pondelok – utorok - streda: od 11.00 hod. do 17.00 hod.  
štvrtok – piatok: od 9.00 hod. do 15.00 hod.

Ak to charakter práce umožňuje, umožní zamestnávateľ úpravu pracovného času na základe písomnej žiadosti zamestnanca (napr.: POP, ekonomické činnosti).  
(podľa ZP).
3. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávku na odpočinok a jedenie zamestnanci, kvôli zabezpečeniu plynulosti a nepretržitosti služieb, čerpajú v časovom rozpätí od 11:30 hod. do 14:30 hod.. Zamestnanec obedňajšiu prestávku na odpočinok a jedenie nadpracúva (nezapočítava sa do odpracovaných hodín).  
Ak to charakter práce umožňuje a pracovný čas zamestnanca je 6 hodín a menej, po dohode so zamestnávateľom a zástupcom ZO OZ nemusí zamestnanec čerpať prestávku na jedenie a odpočinok a túto nevykazuje v dochádzkovom liste. V tomto prípade zamestnanec počas trvania pracovnej doby je povinný byť k dispozícii zamestnávateľovi, vykonávať prácu v jeho prospech a plniť pokyny zamestnávateľa (podľa ZP).
4. Práca nadčas sa vykonáva len so súhlasom zamestnávateľa a po dohode so zástupcom zamestnancov a to len vo výnimočných prípadoch. Za prácu nadčas sa poskytuje náhradné voľno. V prípade, že si zamestnanec nevyčerpá náhradné voľno do 3 mesiacov - vo výnimočnom prípade (zo zdravotných dôvodov – PN) mu bude preplatené. Presnejšie podmienky sú uvedené v pracovnom poriadku PK v PB.  
(podľa ZP a Zákona č. 553/2003 Z. z.)
5. Práca v sobotu: zamestnancovi patrí za prácu v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu, v osobitných prípadoch (odôvodnené nevyčerpanie náhradného voľna) mu prináleží plat za odpracovaný čas. Posudzuje sa to ako preplatenie nadčasu v preukázateľnej výške na základe zdokumentovaného odpracovaného času. Za odpracovanú sobotu v službách pre verejnosť má zamestnanec PK v PB nárok na náhradné voľno (*za 4 odpracované hodiny má 4*

***hodiny náhradného voľna s príplatkom za prácu v sobotu alebo v nedeľu podľa § 17 Zákona č. 553/2003 Z.z.)*** Presnejšie podmienky sú uvedené v pracovnom poriadku PK v PB.

Za odpracovanú sobotu v službách prislúcha nárok na náhradné voľno (4 hodiny) aj zamestnancovi, ktorý poberá príplatok za riadenie. Ak si zamestnanec nevyberie náhradné voľno do 3 mesiacov, vo výnimočnom prípade (zo zdravotných dôvodov – PN) mu bude preplatené (podľa ZP a Zák. č. 553/2003 Z. z.).

## **DOVOLENKA**

### **Článok 5**

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 5 pracovných dní nad výmeru uvedenú v Zákonníku práce. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom PK v PB zákonnú dovolenku v trvaní aj pol dňa a zvyšného pol dňa si zamestnanec dočerpá do konca kalendárneho mesiaca (podľa ZP). Čerpanie dovolenky, upravuje § 111 a 113 Zákonníka práce.

### **Článok 6**

1. Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté podľa platného Zákonníka práce. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri konaní kultúrnych a branno-športových podujatí organizovaných ZO OZ a zamestnávateľom pracovné voľno s náhradou mzdy (podľa ZP).
2. Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté podľa platného Zákonníka práce.

### **Článok 7**

Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške v súlade s vnútornou smernicou o cestovných náhradách PK v PB.

### **Článok 8**

Výpovedná doba je v súlade so Zákonníkom práce.

### **Článok 9**

Zamestnávateľ bude informovať zástupcu ZO OZ o dohodnutých nových pracovných pomeroch (podľa ZP).

## ODSTUPNÉ A ODCHODNÉ

### Článok 10

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer **výpoved'ou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, vyplatí zamestnávateľ **odstupné** vo výške podľa dĺžky odpracovaných rokov:

- **najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov** (1 funkčný plat podľa ustanovení Zákonníka práce + 1 funkčný plat podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa)

- **najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov** (2 funkčné platy podľa ustanovení Zákonníka práce + 1 funkčný plat podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa)

- **najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov** (3 funkčné platy podľa ustanovení Zákonníka práce + 1 funkčný plat podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa)

- **najmenej 20 rokov a viac** (4 funkčné platy podľa ustanovení Zákonníka práce + 1 funkčný plat podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa)

2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný, starobný, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odchodné** vo výške: *1 funkčný plat podľa ustanovení Zákonníka práce + 1 funkčný plat podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.*  
Zamestnávateľ môže podľa finančných možností vyplatiť odmenu pri odchodnom do výšky funkčného platu.

### Článok 11

Zamestnávateľ zabezpečí v súlade s § 35 ods. 1 ZP v prípade smrti zamestnanca prechod mzdových nárokov z pracovného pomeru postupne priamo na jeho manžela, deti a jeho rodičov, ak s ním v čase smrti žili v spoločnej domácnosti, do výšky štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Predmetom dedičstva sa stávajú, ak týchto osôb niet.

## **Časť IV**

### **Platové podmienky**

#### **Článok 12**

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.  
Zamestnávateľ je povinný vyplácať mzdu/plat zamestnancovi vždy najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca bezhotovostným prevodom na účet zamestnanca.
2. Zamestnávateľ zamestnanca zaradí do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a splnenia kvalifikačných predpokladov, podľa Nariadenia vlády SR č. 341/2004 v znení neskorších zmien a doplnkov č. 151/2007, č. 588/2008, č. 423/2009 a nasledujúce (ustanovenia Katalógov pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme). V prípade priznania výnimky z kvalifikačného predpokladu, postupuje zamestnávateľ v súlade s § 30 ods. 1, 2 a 3 Zákona č. 553/2003 Z. z. (podľa §5 ods. 4a, § 7 ods. 4 Zákona č. 553/2003 Z.z.).
3. Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti (podľa § 6 ods. 2 Zákona č. 553/2003 Z. z.) v rozsahu max. dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti (Zamestnanci POP – pomocný a obslužný personál sú bez ohľadu na prax zaradení do 12 platového stupňa príslušnej platovej triedy podľa § 7 ods. 4, § 5 ods. 4 Zákona č. 553/2003 Z. z.).
4. Zamestnávateľ prizná zamestnancovi osobný príplatok v súlade so Zákom č. 553/2003 Z. z.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. a podľa finančných možností organizácie.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje prerokovať so zástupcom ZO OZ čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na zmeny v čerpaní mzdových prostriedkov, v súlade s jednotlivými článkami tejto kolektívnej zmluvy (podľa ZP).

## **Časť V**

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

#### **Článok 13**

1. Celkový príjem do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídedom vo výške 1 %,
- b) ďalším prídedom vo výške 0,25 % do 31.12.2017
- b<sub>1</sub>) ďalším prídedom vo výške 0,5 % od 1.1.2018

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom vo výkone práce vo verejnom záujme na výplatu za kalendárny rok (v nadväznosti na Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa vo verejnej správe podľa zákona o Sociálnom fonde).

2. V súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov výška náhrady príjmu zamestnanca počas dočasnej pracovnej neschopnosti je v období:

- od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca podľa § 55 Zákona č. 461/2003 Z.z. o Sociálnom poistení
- vyššia percentuálna sadzba dennej náhrady príjmu sa nevzťahuje na zamestnanca, ktorý sa stal dočasne práceneschopný z dôvodov uvedených v § 8 ods. 3 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

## **STRAVOVANIE**

#### **Článok 14**

1. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške minimálne 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín. Pre tento účel zamestnávateľ vyčlení v rozpočte sumu pokrývajúcu tento zákonný nárok. Výška príspevku bude stanovená v rozpočte SF.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu podľa Zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Uvedené skutočnosti sú zapracované v rozpočte sociálneho fondu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancom aj po dobu 20 dní riadnej dovolenky s účinnosťou od 1.1.2018.
4. Článok 14 sa nevzťahuje na zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v súlade s § 223-228a Zákonníka práce.



## **Článok 15**

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu (nástup na materskú dovolenku, prvý odchod do dôchodku, 25. rokov – pracovné jubileum, dosiahnutie životného jubilea – 50 rokov života; jednotlivé položky sú uvedené v rozpočte SF).

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom základné hygienické potreby v súlade s § 6 ods. 3 písm. b) Zákona č. 124/2006 o BOZP (podľa ZP a zákona o SF).

## **Článok 16**

1. Zamestnávateľ, v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu, zabezpečí čerpanie prostriedkov prostredníctvom rozpočtu sociálneho fondu PK v PB, v súlade s platným zákonom pre používanie sociálneho fondu. Plán čerpania finančných prostriedkov, tvorených na účte sociálneho fondu v predpokladanej výške, spracováva zamestnávateľ spolu so zástupcom ZO OZ. Prípadné zmeny a úpravy čerpania sú spracovávané dodatkom k rozpočtu SF a schvaľované členmi ZO OZ (podľa zákona o SF)
2. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie a čerpanie prostriedkov sociálneho fondu v súlade s rozpočtom SF a zákonom o SF.
3. Zamestnávateľ poskytne ZO OZ prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu minimálne 1 krát v priebehu roka. Vyhodnotenie tvorby SF a čerpanie prostriedkov zo SF je vykonávané aj zo spracovanej inventarizácie k 31.12. príslušného kalendárneho roka (Zákona č. 152/1994 Z.z. o Sociálnom fonde, § 30 ods. 1 Zákona č. 431/2002 Zákona o účtovníctve).

## **Článok 17**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie. V súlade so Zamestnávateľskou zmluvou o DDS (účinnou od 1.1.2007) je príspevok zamestnávateľa stanovený pevnou sumou, ktorý v súčasnosti a v súlade s dodatkom č. 2 k Zamestnávateľskej zmluve predstavuje sumu vo výške 4,00 € mesačne. V rámci finančných možností zamestnávateľ poskytuje jednorazový príspevok. Výška príspevku môže byť upravovaná dodatkom k Zamestnávateľskej zmluve.

## Časť VI

### Záverečné ustanovenia

#### Článok 18

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.5.2019. 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. V prípade neuzatvorenia novej kolektívnej zmluvy do konca mája v roku 2019 trvá účinnosť záväzkov tejto KZ do 31.8.2019.
2. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto Kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej Kolektívnej zmluvy.
3. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy.
4. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.
6. 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.
7. Zamestnávateľ zabezpečí, do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii k nahliadnutiu u vedúcej služieb.
8. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Považská Bystrica, dňa 31.mája 2017

dátum podpisu: 31.5.2017

dátum účinnosti: 1.6.2017

Za ZO OZ: .....  
Mgr. Andrea Smolková  
predsedkyňa

za PKv PB: .....  
Mgr. Ivana Knappová  
riaditeľka PK v PB