

Gemerská knižnica Pavla Dobšinského v Rožňave
a
Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov knižníc SR pri
Gemerskej knižnici Pavla Dobšinského v Rožňave

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na roky 2019 – 2022

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

V súlade s ustanovením § 31 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č.2/1991 Zb. O kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

Gemerská knižnica Pavla Dobšinského, Lipová 3, Rožňava

Zastúpená Mgr. Ivetou Kyselovou, riaditeľkou

na jednej strane

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov knižníc SR pri Gemerskej knižnici Pavla Dobšinského v Rožňave

Zastúpená Bc. Gertrúdou Turenskou, predsedníčkou

na druhej strane

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Kolektívne vyjednávanie je nástroj podpory účinného sociálneho dialógu a dosahovania sociálneho mieru založený na bipartitnom princípe.

Cieľom kolektívnej zmluvy je udržať sociálny z mier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Zdovodnenie (ďalej len „Z“): vyplýva zo zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond

Z: vymedzuje ustanovenia § 2. ods. 1 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok 3

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a vzťahuje sa na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Z. vyplýva z ustanovenia § 5 ods. 3 zák. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

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

Z: vyplýva z ust. § 13 ods. 1 a § 240 Zákonníka práce

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej výbor za jedného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Z: odvodené z ust. § 2 ods. 2 a § 5 ods. 3. Zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní ako aj z ust. § 11a a § 229 až 232 Zákonníka práce

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne zamestnancov na výkon odborovej funkcie ZO OZPK, ako aj účasť na odborárskom vzdelávaní, pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Z: upravuje § 136 ods. 1, § 137 ods. 3 písm. c) a e), § 138 a § 240 ods. 1 a 2. Zákonníka práce

Článok 7

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

Z: ukladá ust. § 240 ods. 5 Zákonníka práce

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru ZO OZPK na každú poradu vedenia

organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

Z: vyplýva Čl. 4 Základných zásad Zákonníka práce ako aj ust. § 237 a Zákonníka práce

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 9

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

Z: vyplýva z ust. § 82 Zákonníka práce

Článok 10

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s výborom ZO OZPK.

Z: vyplýva z ust. § 237 ods. 2 písm. c) a d) Zákonníka práce

Článok 11

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

Článok 12

Zamestnávateľ bude v prípadoch, keď sa pracovné miesto, alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, do komisie menovať aj zástupcu výboru ZO OZPK.

Článok 13

Zamestnávateľ bude informovať podľa potreby výbor ZO OZPK o dohodnutých nových pracovných pomeroch a uvoľnených a uvoľňovaných pracovných miestach.

Z: ukladá ust § 47 ods. 4 Zákonníka práce

Článok 14

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne.

Z: umožňuje ust. § 85 ods 5 § 86 Zákonníka práce, § 31 ods.3 zákona o odmeňovaní a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Článok 15

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút, ak pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín. Táto doba sa do pracovného času nezapočítava.

Prestávka na odpočinok a jedenia trvá v čase od 1.00 do 14.30 hod.

Z. ukladá z ust. § 91 ods.2 Zákonníka práce a § 31 ods. 3 zákona o odmeňovaní

Článok 16

Práca nadčas bude nariadovaná len v tomto rozsahu a za takýchto podmienok:

- práca nadčas je práca vykonaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa, alebo s jeho písomným súhlasom nad určený týždenný pracovný čas mimo základného pracovného času,
- knižnično – informačné služby v sobotu vykonávajú prácu nadčas od 7.30 do 12.30 hod.
- zamestnancovi patrí 5 hodín náhradného voľna a príplatok za prácu v sobotu 30%

Z: ukladá ust. § 97 Zákonníka práce a umožňuje § 31 ods 3 a § 17 zákona o odmeňovaní

Článok 17

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce

Z: umožňuje ust. § 103 ods.1 a 2 Zákonníka práce, § 31 ods 3 zákona o odmeňovaní a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov

Článok 18

Zamestnanec si musí vyčerpať dovolenku z predchádzajúceho obdobia kalendárneho roku do 30.10. nasledujúceho kalendárneho roku

Článok 19

Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v rozsahu po dohode, alebo v zmyslu Zákonníka práce

Z: umožňuje ust. § 140 ods. 3 Zákonníka práce

Článok 20

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté nad rámec daný ust. § 141 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v rozsahu 3 dni v roku aj v tomto prípade:

- z dôvodu sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie

Z: umožňuje ust. § 141 ods. 2 a 3 Zákonníka práce a § 31 zákona o odmeňovaní

Článok 21

Zamestnancovi s ktorým bude rozviazaný pracovný pomer z organizačných dôvodov patrí odstupné. Podmienkou na vyplatenie odstupného nad rámec Zákonníka práce sú odpracované roky.

Do 5 rokov 2 +1 mesiac

Od 5 do 10 rokov 3 +2 mesiace

Nad 10 rokov 3 + 3 mesiace

Z: umožňuje ust. § 76 ods. 1 Zákonníka práce

Článok 22

Zamestnávateľ vyplatí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok alebo dôchodok za výsluhu rokov odchodné vo výške dvojnásobku funkčného platu.

Z: umožňuje § 76a ods. 1 a 2 zákonníka práce, § 31 ods. 3 zákona o odmeňovaní a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa

Článok 23

Výbor ZO OZPK uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Z. vyplýva z ust. § 239 Zákonníka práce

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 v znení neskorších predpisov. Táto kolektívna zmluva s § 31 tohto zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Z: upravuje § 1 zákona o odmeňovaní

Článok 25

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 7, určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpatia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradili bez závislosti od dĺžky započítanej praxe resp. podľa skutočnej dosiahnutej praxe.

Ide o tieto pracovné činnosti:

- upratovačka
- kurič
- vodič

Z: umožňuje ust. § 87 ods. 4 zákona o odmeňovaní

Článok 26

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

Z: umožňuje ust. § 20 zákona o odmeňovaní

Časť V

Ochrana a bezpečnosť pri práci

Článok 27

Zamestnávateľ sa zaväzuje k dodržaniu všetkých zákonných opatrení a pracovnoprávných predpisov týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle § 147 Zákonníka práce. Zamestnávateľ umožní výkon kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci odborovým orgánom v zmysle § 149 Zákonníka práce.

Časť VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 28

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovania stravovacími lístkami 4,80,- Eur.

Náklady na stravovanie:

- 2,64- Eur organizácia
- 1,60,- Eur zamestnanec
- 0,56,- Eur sociálny fond

Z: ukladá ust. § 152 Zákonníka práce

Článok 29

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.

Z: vyplýva z ust. § 152 ods.3 Zákonníka práce a ust. §7 ods. 2 zák. č. 591/2007 Z.z.

Článok 30

Sociálna 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: vyplýva z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a zák. č. 591/2007 Z.z. o sociálnom fonde

Článok 31

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Z: vyplýva z ust. §7 zák. č. 591/2007 Z.z. o sociálnom fonde.

Článok 32

Zmluvné strany sa budú riadiť pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu.

Z: vyplýva z ust. § 7 zák. č. 591/2007 Z.z. o sociálnom fonde

Časť VII

Záverečné ustanovenia

Článok 33

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12. 2022. 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 kolektívnej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 34

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene a doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 35

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

Článok 36

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

Článok 37

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

Článok 38

V prípade zmien vyplývajúcich zo zákona alebo vnútorných predpisov organizácie je možné túto kolektívnu zmluvu upravovať dodatkami kolektívnej zmluvy.

Článok 39

Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť 1.1. 2020

V Rožňave dňa 27.12.2019

.....
Bc. Gertrúda Turenská

predsedníčka ZO OZPK

.....
Mgr. Iveta Kyselová

riaditeľka GKPD

Príloha kolektívnej zmluvy č. 1

1. Pri úmrtí manžela, manželky druhá družky, dieťaťa zamestnanca – zákonné voľno dva dni a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb – voľno nad rámec – jeden deň
2. Pri úmrtí rodiča zamestnanca, alebo súrodenca – zákonné voľno deň na pohrebe a ďalší deň ak oštaráva pohreb týchto osôb – voľno nad rámec – jeden deň
3. Pri úmrtí rodiča alebo súrodenca manžela, alebo manželky – zákonné voľno jeden deň na účasť na pohrebe a ďalší deň ak obstaráva pohreb týchto osôb - voľno nad rámec – jeden deň
4. Na vlastnú svadbu – zákonné voľno dva z toho jeden deň na účasť na svadobnom obrade – voľno nad rámec – jeden deň
5. Pri živej pohrome (snehová kalamita, povodeň a iné) na základe potvrdenia príslušných orgánov – voľno nad rámec – na nevyhnutne potrebnú dobu
6. Na vlastnú promóciu zamestnanca, jeho manžela, manželky alebo dieťaťa – voľno nad rámec – jeden deň
7. Na regeneráciu vlastných síl - voľno nad rámec – jeden deň