

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**Hornonitrianskeho múzea v Prievidzi**

**a**

**Základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov  
knižníc Slovenskej republiky  
pri Hornonitrianskej knižnici v Prievidzi**



**Prievidza, apríl 2023**

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Uzatvorená v súlade so zákonom NR SR č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, Zákonníkom práce, Zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, Zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v aktuálnom znení a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

## ZMLUVNÉ STRANY

### **HORNONITRIANSKE MÚZEUM V PRIEVIDZI** **Košovská cesta 9, Prievidza**

Zastúpené : **JUDr. Igor Vavro**  
štatutárnym zástupcom HNM v Prievidzi

na jednej strane

a

### **ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA ODBOROVÉHO ZVÄZU** **PRACOVNÍKOV KNIŽNÍC SR** **pri Hornonitrianskej knižnici v Prievidzi**

Zastúpená: **Ing. Adrianou LANGEROVOU**  
predsedníčkou ZO OZPK SR pri HNK v Prievidzi

na druhej strane

uzatvárajú túto

## KOLEKTÍVNU ZMLUVU

## **Časť I**

### **Všeobecné ustanovenia**

#### **Článok 1**

Zamestnávateľ a odborová organizácia potvrdzujú, že majú spôsobilosť na uzatvorenie tejto Kolektívnej zmluvy (ďalej len KZ).

Cieľom tejto KZ je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávanía.

#### **Článok 2**

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- individuálne a kolektívne vzťahy medzi Hornonitrianskym múzeom v Prievidzi (ďalej len HNM) ako zamestnávateľom a Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov knižníc SR pri Hornonitrianskej knižnici v Prievidzi (ďalej len ZO OZPK SR pri HNK) ako zástupcom zamestnancov,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- starostlivosť o zamestnancov,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

#### **Článok 3**

Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov HNM, ktorí vykonávajú prácu v pracovnom pomere bez ohľadu na príslušnosť k odborom. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú na základe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o brigádnickej práci študentov.

#### **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**

Vedenie HNM uznáva základnú odborovú organizáciu za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto KZ.

#### **Článok 6**

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou

a technickou prevádzkou.

### **Článok 7**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu zamestnancov na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné záležitosti organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov, predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

### **Článok 8**

Zamestnávateľ umožní všetkým členom odborovej organizácie účasť na členských schôdzach a zasadaní výboru podľa potreby počas pracovnej doby.

### **Článok 9**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne účasť na odborárskom vzdelávaní a na iné akcie organizované odborárskymi organizáciami pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Všetky práce spojené s výkonom funkcie odborov musia byť uskutočnené s vedomím štatutárneho zástupcu HNM.

### **Článok 10**

Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 4 hodín mesačne.

### **Článok 11**

Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať zákonné ustanovenia o tom, že zástupcovia zamestnancov, t. j. členovia výboru ZO OZPK SR pri HNK sú v čase funkčného obdobia a počas 6 mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru. Výnimkou je hrubé porušenie pracovnej disciplíny. V prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru tak môže konať zamestnávateľ len so súhlasom ZV OZPK SR pri HNK.

### **Článok 12**

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy vo výške 1% členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do konca mesiaca po termíne vyúčtovania mzdy. Zamestnávateľ odovzdá hospodárovi ZO OZPK pri HNK súpis príspevkov členov odborovej organizácie v rozsahu: titul, meno, priezvisko, výška zrazeného príspevku do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy na základe poskytnutého súhlasu členov ZO OZPK pri HNK.

### **Článok 13**

Ak výška členského príspevku za daný mesiac bude menšia ako 1.- €, člen odborov dorovná chýbajúcu čiastku do pokladne odborov do výšky 1.- €.

Počas dlhodobej práceneschopnosti alebo dlhodobého ošetrovania člena rodiny (dlhšej ako 1 mesiac) sa bude v zmysle vnútornej smernice ZO OZPK SR pri HNK vyberať od členov odborov len udržiavajúci príspevok v hodnote 1.- € ( mesačne až do konca PN alebo OČR). Táto suma platí aj pre členky na materskej alebo rodičovskej dovolenke a členov na rodičovskej dovolenke.

### **Časť III**

#### **Pracovnoprávne vzťahy**

##### **Článok 14**

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

##### **Článok 15**

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so zástupcom zamestnancov.

##### **Článok 16**

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

##### **Článok 17**

Zamestnávateľ vopred prerokuje so ZO OZPK pri HNK najmä:

- a)** opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
- b)** opatrenia, ktoré sa týkajú organizačných alebo racionalizačných zmien, v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľnení zo zamestnania a v rámci svojich možností bude zohľadňovať stanovisko odborov. Informáciu zamestnávateľ poskytne 3 mesiace dopredu, poprípade hneď ako bude o tejto skutočnosti zriaďovateľom oboznámený,
- c)** informácie o plnení plánovaných úloh minimálne dvakrát ročne,
- d)** opatrenia, ktoré sa týkajú zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- e)** opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a na ochranu zdravia zamestnancov.

##### **Článok 18**

V prípade, že je zamestnávateľ nútený na podnet zriaďovateľa pristúpiť k organizačným zmenám, bude o nich bezodkladne informovať ZO OZPK SR pri HNK. V prípade, že dôjde k hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, zamestnávateľ je povinný najneskôr tri mesiace pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so ZO OZPK pri HNK:

- opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie,

- opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania,
- písomne informovať o
  - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
  - b) počte, štruktúre a kritériách pre výber zamestnancov, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer,
  - c) celkovom počte zamestnancov.

### **Článok 19**

Vedenie HNM bude vytvárať podmienky pre zachovanie zamestnanosti svojich zamestnancov. V tejto súvislosti sa zaväzuje pri obsadzovaní voľných pracovných miest uprednostniť vlastných uvoľnených zamestnancov (pokiaľ majú kvalifikačné predpoklady a prax) pred inými uchádzačmi o zamestnanie.

### **Článok 20**

Pracovný čas je 37,5 hodiny týždenne.

### **Článok 21**

Ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, zamestnávateľ zväží odôvodnenosť žiadosti zamestnanca o skrátenie, alebo inú vhodnú úpravu určeného pracovného času so mzdou, prislúchajúcou upravenému pracovnému času (§ 49 ZP).

### **Článok 22**

V HNM sa uplatňuje pružný pracovný čas (jeden kalendárny mesiac) pri nerovnomerne rozvrhnutom dennom pracovnom čase v priemere 7,5 h. na odpracovaný deň (§ 88 ZP) s tým, že príchod do zamestnania a aj odchod zo zamestnania sa bude zaokrúhľovať na 15 minút.

Pružný pracovný čas sa nevzťahuje na informatorku múzea, ktorá má stanovený pracovný čas prispôbený potrebám pracoviska.

### **Článok 23**

Základný pracovný čas je stanovený od 8.00 do 13.00 pre všetky oddelenia múzea. Výnimkou sú mimoriadne prípady, kedy si to potreby organizácie vyžadujú inak, čo bude zamestnancom oznámené najmenej dva dni vopred. Pracovná doba sa nesmie začínať pred 6.00 ráno a končiť musí najneskôr o 17.00, pokiaľ to zamestnávateľ v mimoriadnych prípadoch neprikáže alebo nedovolí inak. Využívanie pohyblivého pracovného času zamestnancom nesmie ovplyvniť chod a aj otváracie hodiny HNM.

### **Článok 24**

Prácu nadčas môže štatutárny zástupca HNM písomne nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby v súlade so ZP (§ 97 odst. 5 ZP).

### **Článok 25**

Za predpokladu, že to druh práce, ktorú zamestnanec HNM vykonáva podľa pracovnej zmluvy, umožňuje, môže zamestnanec HNM príležitostne alebo za

mimoriadnych okolností po dohode so štatutárnym zástupcom HNM s jeho písomným súhlasom a v súlade s platným znením zákonníka práce vykonávať prácu zo svojej domácnosti.

### **Článok 26**

Štatutárny zástupca môže zmeniť otváracie hodiny po dohode s odborovou organizáciou.

### **Článok 27**

Zamestnávateľ poskytne prestávku na odpočinok a stravovanie zamestnancom v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času. Prestávka na obed sa neposkytuje na začiatku a na konci pracovnej doby. Na prestávku na obed nemá nárok zamestnanec, ktorý v danom dni odpracoval menej ako 4 h. Prestávku na odpočinok a stravovanie si zamestnanec môže uplatniť od 11.00 do 12.30 v čase, v ktorom to negatívne neovplyvní prevádzku múzea.

### **Článok 28**

Základná výmera dovolenky je 5 týždňov (25 pracovných dní). Dovolenka vo výmere 6 týždňov (30 pracovných dní) patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa (vysvetlivka: zamestnanec mladší ako 33, ktorý sa trvale stará o dieťa má základnú výmeru dovolenky 6 týždňov (30 pracovných dní). (Dovolenka je predĺžená o 1 týždeň – 5 pracovných dní nad rozsah stanovený v ZP a podľa KZVS.) Zamestnávateľ umožní výnimočne zamestnancovi čerpanie pol dňa dovolenky s tým, že zvyšnú časť dovolenky je zamestnanec povinný vyčerpať v ten istý mesiac. V prípade rozdelenia čerpania dovolenky na dva pol dni, zamestnanec nemá nárok na stravné.

### **Článok 29**

ZV ZO OZPK pri HNK a štatutárny zástupca HNM sa dohodli určiť čerpanie minimálne 4 týždňov (20 pracovných dní) dovolenky v danom roku, z toho umožniť čerpanie aspoň 2 súvislých týždňov (10 pracovných dní). Dovolenka bude zamestnancami čerpaná v súlade s plánom dovoleniek a na základe osobnej dohody so štatutárnym zástupcom HNM. Právo určovať čerpanie dovolenky má zamestnávateľ.

Ak si zamestnanec nemohol vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku, za ktorý mu nárok na dovolenku vznikol z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo pre prekážky na strane zamestnanca (dlhodobá PN), zamestnávateľ umožní čerpanie dovolenky do konca nasledujúceho kalendárneho roka (§ 113 odst.2 ZP). V prípade, ak zo závažných dôvodov zamestnanec nemohol vyčerpať túto časť dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. (§ 116 ods. 2 ZP).

### **Článok 30**

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v naliehavých

prípadoch (napr. starostlivosť o deti cez prázdniny, starostlivosť o starých, chorých príbuzných, zvyšovanie kvalifikácie) po vyčerpaní riadnej dovolenky, ak to nenaruší riadny chod organizácie (§ 141 ods. 2 a 3 ZP). Dĺžka voľna sa určí individuálne podľa uváženia štatutárneho zástupcu HNM a ZV ZO OZPK pri HNK.

### Článok 31

Na ošetrovanie alebo vyšetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení poskytne zamestnávateľ zákonné pracovné voľno a mzdu v rozsahu 7 dní v kalendárnom roku ( t. j. 52,5 hod.) a ďalšie 2 dni (t. j. 15 hod.) nad rámec zákona (§ 141 ods. 3 ZP) bez ohľadu na miesto konania lekárskeho vyšetrenia alebo ošetrovania.

Na základe potvrdenia od lekára o celodennom ošetrovaní, bez ohľadu na miesto ošetrovania, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu zodpovedajúcom priemernej dĺžke jednej pracovnej zmeny, to znamená v dĺžke 7,5 h nehladiac na miesto ošetrovania. Uvedené je v súlade s §143 ods.2 ZP.

ZP dovoľuje určiť si v KZ presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času i pri pružnom pracovnom čase ( § 143 ods. 2 prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase) a to:

- a) V prípade sprevádzania rodinného príslušníka sa poskytne zákonné pracovné voľno a náhrada mzdy len jednému z rodinných príslušníkov v rozsahu 7 dní v kalendárnom roku (t.j. 52,5 hod.) a ďalšie 2 dni, (t.j. 15 hod.) nad rámec zákona (§ 141 ods. 3 ZP) bez ohľadu na miesto konania lekárskeho vyšetrenia alebo ošetrovania.
- b) Pri nepredvídanom prerušení premávky, alebo meškaní pravidelnej verejnej dopravy, pri poruche vlastného motorového vozidla pre dochádzajúcich zamestnancov poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy do dvoch hodín. Po uplynutí tejto doby budú zamestnanci čerpať náhradné voľno alebo dovolenku.

Vysvetlivka: Za rodinného príslušníka sa považuje: Manžel, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, rodič zamestnanca, súrodeneц zamestnanca, manžel súrodenca zamestnanca, rodič manžela, súrodeneц manžela, prarodič zamestnanca, prarodič jeho manžela, vnuk zamestnanca a iná osoba, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti (§ 40 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce).

### Článok 32

Vedenie HNM prerokuje rozviazanie pracovného pomeru so ZV OZ OZPK pri HNK. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné zvýšené o dva funkčné platy zamestnanca nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 písm. a) až d) ZP a KZVS, t.j. :

- a) tri jeho priemerné mesačné zárobky, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) štyri jeho priemerné mesačné zárobky, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) päť jeho priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) šesť jeho priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.



Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné zvýšené o jeden funkčný plat zamestnanca nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 2 písm. a) až e) ZP a KZVS, t.j. :

- a) dva jeho priemerné mesačné zárobky, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) tri jeho priemerné mesačné zárobky, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štyri jeho priemerné mesačné zárobky, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päť jeho priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesť jeho priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

### Článok 33

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%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa § 76a ods. 1 a 2 ZP navýšené o jeden funkčný plat.

### Článok 34

Zamestnávateľ na vyžiadanie bude polročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

### Článok 35

ZO OZPK SR pri HNK má právo kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Je oprávnená:

- a) vyžadovať od vedúcich a zodpovedných zamestnancov potrebné informácie a podklady za oblasť ich činnosti,
- b) podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
- c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- d) navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom, povereným kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby podľa osobitných predpisov uplatnili vhodné opatrenia voči všetkým zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce z KZ,
- e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podala odborová organizácia vykonávajúca túto kontrolu.

## **Časť IV**

### **Platové podmienky**

#### **Článok 36**

Pri zaradovaní zamestnancov do tarifných tried a ich odmeňovaní bude zamestnávateľ postupovať podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v platnom znení a platného Katalógu činností.

#### **Článok 37**

Vedenie HNM zaručuje mzdové podmienky bez akejkoľvek diskriminácie. Mzdové podmienky sa budú uvádzať v pracovnej zmluve zamestnanca, v súlade s platnými právnymi úpravami. Zložky funkčného platu budú uvedené v Oznámení o výške a zložení funkčného platu.

#### **Článok 38**

Za mimoriadne pracovné výsledky alebo pri maximálnom pracovnom vyťažení môže byť zamestnancovi vyplatená odmena. Návrh na vyplatenie odmeny zamestnancovi podáva písomnou formou vedúci zamestnanca. Za dlhodobu dosahovanú kvalitnú výsledky práce môže byť zamestnanec ohodnotený osobným príplatkom (osobné ohodnotenie).

#### **Článok 39**

Za prácu vykonanú ako prácu nadčas sa poskytne za 1 h vykonanej práce 1 h náhradného voľna a za prácu vykonanú v sobotu alebo v nedeľu ako prácu nadčas sa poskytne za 1 h vykonanej práce 1 h náhradného voľna a príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu (§ 121 ods.1 ZP a §17 a § 19 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z.).

#### **Článok 40**

V rámci valorizácie sa upravujú stupnice platových taríf v zmysle aktuálnej KZVS a nariadenia vlády SR.

#### **Článok 41**

Zamestnancovi pri dosiahnutí veku 50 a 60 rokov môže poskytnúť zamestnávateľ odmenu do výšky funkčného platu (podľa zákona č. 553/2003 Z. z. Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov § 20 čl. 1 c)). Odmena sa vypláca v tom roku, v ktorom na ňu vzniká nárok.

#### **Článok 42**

Zamestnávateľ v rámci prideleného rozpočtu prispieva zamestnancom, ktorí uzatvorili účastnícku zmluvu s DDS-kou, na doplnkové dôchodkové sporenie, a to vo výške 3 % z vymeriavacieho základu zamestnancov.

### Článok 43

Mzda je splatná pozadu, a to najskôr v deň pripísania dotácie na činnosť od zriaďovateľa v mesiaci nasledujúcom po mesiaci, za ktorý sa mzda vypláca a najneskôr do konca mesiaca nasledujúcom po mesiaci, za ktorý sa mzda vypláca. Mzda sa poukazuje zamestnancovi výhradne na osobný účet, ktorý si sám určil. Výplatná páska sa odovzdáva v tlačenej alebo elektronickej forme, ktorú si zamestnanec sám zvolil.

### Článok 44

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi každý mesiac doklad o štruktúre a výške vyplatenej mzdy, na požiadanie mu vypočítať priemerný mesačný alebo ročný zárobok.

## Časť V

### Sociálna oblasť a sociálny fond

### Článok 45

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom závodné stravovanie formou finančného príspevku pripísaného na účet spolu so mzdou. Jeho hodnota je minimálne vo výške 75 % zo sumy zákonom stanoveného stravného pri služobnej ceste v rozsahu od 5 do 12 hodín. Príspevok zamestnávateľa na stravnú jednotku je vo výške minimálne 55% z hodnoty stravného. Hodnota stravného v čase podpisu KZ je 5,50 €, z toho :

- a) 3,03 € hradí zamestnávateľ
- b) 0,62 € sa hradí zo sociálneho fondu
- c) 1,85 € hradí zamestnanec.

### Článok 46

V prípade, ak zamestnanec odpracoval z pracovného dňa viac ako 4 hodiny na svojom pracovisku, a potom odišiel na služobnú cestu v trvaní viac ako 5 hodín, má nárok v ten deň na stravné podľa zákona o cestovných náhradách (§ 152 ods. 1 ZP).

### Článok 47

Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravu nielen počas pracovných dní, ale navyše aj počas 10-dňovej dovolenky čerpanej vcelku max. 1 krát ročne (v zmysle čl. 30 tejto KZ).

### Článok 48

Sociálny fond sa tvorí ako úhrn povinného a ďalšieho prídely vo výške **1,25 %** z úhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok nasledovne (KZVS):

- a) povinný prídely vo výške 1,00 %
- b) ďalší prídely vo výške 0,25 %

## **Článok 49**

Zamestnávateľ poskytne ZV ZO OZPK pri HNK jedenkrát ročne prehľad o tvorbe a o čerpaní sociálneho fondu.

## **Článok 50**

O použití sociálneho fondu spolurozhodujú zamestnávateľ a odborová organizácia, ktoré stanovili nasledovné – sociálny fond sa v maximálnej miere bude používať na závodné stravovanie.

## **Článok 51**

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa rozpočtu a zásad pre používanie sociálneho fondu. Aktuálny rozpočet sociálneho fondu tvorí neoddeliteľnú prílohu KZ.

## **Časť VI**

### **Starostlivosť o zamestnancov**

## **Článok 52**

Zamestnávateľ a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní nasledovných opatrení v oblasti ochrany a bezpečnosti zdravia pri práci:

- a) Zamestnávateľ zabezpečí, aby zamestnancom boli pridelené ochranné pracovné prostriedky podľa platných predpisov a v zmysle smernice o BOZP v HNM.
- b) Zamestnávateľ podľa svojich možností zabezpečí vhodné pracovné podmienky tak, aby zodpovedali nariadeniu vlády č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných podmienkach na pracovisku a zákonu č. 596/2002 Z. z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších predpisov.

## **Článok 53**

Vedenie HNM za účasti člena ZV ZO OZPK pri HNK vykoná minimálne jedenkrát ročne verejnú komplexnú previerku bezpečnosti práce a zabezpečí odstránenie zistených nedostatkov v termínoch určených previerkovou komisiou.

## **Článok 54**

Vedenie HNM rešpektuje právo výkonu kontroly ZV ZO OZPK pri HNK nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci § 149 ZP.

## **Článok 55**

Otázkou preventívnej lekárskej prehliadky sa zaoberá vnútorný predpis Protokol z kategorizácie prác z hľadiska zdravotných rizík.

## **Časť VII**

### **Záverečné ustanovenia**

#### **Článok 56**

Účinnosť KZ sa začína dňom podpisu zmluvných strán a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti do 31. 12. 2023. Platnosť zmluvy sa vždy automaticky 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 57**

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú rokovať o návrhu do 15 kalendárnych dní od jeho doručenia.

#### **Článok 58**

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

#### **Článok 59**

Kontrolu plnenia KZ vykonávajú zmluvné strany jedenkrát ročne na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a ZV ZO OZPK SR pri HNK, resp. na členskej schôdzi

#### **Článok 60**

Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom KZ do 15 kalendárnych dní od jej uzatvorenia formou poskytnutia jej textu na všetky pracoviská.

#### **Článok 61**

Novoprijatých zamestnancov oboznámi s touto KZ zamestnávateľ v rámci plnenia povinností vyplývajúcich z príslušných ustanovení zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len ZP).

#### **Článok 62**

Zmluva bola vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých dva budú uložené u zamestnávateľa a dva u predsedu a členov ZO OZPK SR pri HNK.

Zmluvné strany si KZ prečítali, právam a povinnostiam z nej vyplývajúcich porozumeli, pričom svoju vôľu uzavrieť túto KZ prejavili slobodne a vážne. Prehlasujú, že táto KZ nebola uzavretá v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Prievidzi 14. 4. 2023

.....  
Ing. Adriana Langerová  
predsedníčka  
ZV odborovej organizácie  
pri Hornonitrianskej knižnici v Prievidzi

.....  
JUDr. Igor Vavro  
štatutárny zástupca  
Hornonitrianskeho múzea v Prievidzi