

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Zmluvné strany

Odborový zväz pracovníkov knižníc SR
Základná organizácia pri Krajskej knižnici Karola Kmeťka
Fraňa Mojtu 18, 950 51 Nitra

zastúpená: **Mgr. Ľudmila Hlavatá, predsedníčka**
ďalej ako „*OZ*“

a

Krajská knižnica Karola Kmeťka v Nitre
Fraňa Mojtu 18, 950 51

IČO: 35 630 272
zastúpená: **Ing. Slavomíra Krasňanová, riaditeľka**
ďalej ako „*zamestnávateľ*“

Prerokované a odsúhlasené dňa: 11. 12. 2025

Táto kolektívna zmluva je platná dňom podpisu oboma zmluvnými stranami.

Táto kolektívna zmluva je účinná 12. 12. 2025

Účinnosť kolektívnej zmluvy končí dňom 31. 12. 2026

Kolektívna zmluva bola zverejnená v Centrálnom registri zmlúv dňa 11. 12. 2025

V Nitre, 11. 12. 2025

Mgr. Ľudmila Hlavatá
predsedníčka ZOO

Ing. Slavomíra Krasňanová
riaditeľka knižnice

Kolektívna zmluva uzatvorená dňa 12. 12. 2025 medzi zmluvnými stranami nasledovne:

Obsah

PRVÁ ČASŤ	4
VŠEOBECNÉ USTANOVENIA	4
Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy.....	4
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa	4
Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy.....	4
Zmena kolektívnej zmluvy.....	5
Archivovanie kolektívnej zmluvy	5
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou	5
DRUHÁ ČASŤ	6
Kolektívny vzťahy a záväzky zmluvných strán	6
Vzájomné práva a záväzky.....	6
Právo na spolurozhodovanie	7
Právo na prerokovanie.....	8
Právo na informácie	9
Právo na kontrolu	10
Riešenie kolektívnych sporov	10
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností.....	10
TRETIA ČASŤ	11
PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY	11
Pracovný čas zamestnancov	11
Výnimky z pracovného času	12
Rozsah a podmienky práce nadčas (nadčasovej práce zamestnancov)	12
Prestávky v práci	12
Dovolenka na zotavenie	13
Pracovné voľno	13
Úprava pracovných pomerov uzavretých na dobu určitú.....	14
ŠTVRTÁ ČASŤ	14
PLATOVÉ PODMIENKY	14
Úprava platových podmienok	14
Odmeny	15
Výplata platu a zrážky z platu	15
Odstupné a odchodné a dočasná pracovná neschopnosť.....	15
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	16
Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP	17

PIATA ČASŤ	17
SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND	17
Stravovanie zamestnancov	17
Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov.....	18
Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.....	18
Záverečné ustanovenia	18
PRÍLOHA č. 1 Rozpočet sociálneho fondu na rok 2026	20

PRVÁ ČASŤ

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu má pani Mgr. Ľudmila Hlavatá, zvolený predseda odborovej organizácie.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriadovacou listinou zo dňa 21.10.2003. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa Krajskej knižnice Karola Kmeťka v Nitre, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
4. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme označenie "zákon č. 553/2003 Z. z." a zákon o výkone práce vo verejnom záujme označenie „zákon č. 552/2003 Z. z.“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.
3. Cieľom KZ je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
4. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námietky, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán a to najmä:
 - postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - pracovnoprávne vzťahy, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania,
 - mzdové podmienky zamestnancov,

- sociálna oblasť a sociálny fond.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, dôležité prekážky v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, mzdu za prácu nadčas a mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu.
 3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ je deň nasledujúci po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv a skončí dňom 31. decembra 2026.

Článok 4 **Zmena kolektívnej zmluvy**

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 14 kalendárnych dní odo dňa prijatia písomného návrhu.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola KZ uzavretá.

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia.
2. Kolektívna zmluva bude zaslaná všetkým zamestnancom mailom, aby sa oboznámili s jej obsahom.
3. Zároveň bude zverejnená elektronicky v elektronickom informačnom systéme zamestnávateľa určeného na zverejňovanie interných smerníc.
4. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo¹ na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii

¹ § 230b ods. 1 Zákonníka práce

priamym, osobným oslovením zamestnanca predsedom odborovej organizácie. Pričom sa predseda odborovej organizácie zaväzuje osloviť zamestnanca bez akéhokoľvek nátlaku.

DRUHÁ ČASŤ

Kolektívny vzťahy a záväzky zmluvných strán

Článok 7

Vzájomné práva a záväzky

1. Zamestnávateľ má právo prijať zamestnanca do pracovnoprávneho vzťahu, či rozviazať pracovnoprávny vzťah ktoréhokoľvek zamestnanca podľa svojich potrieb v súlade s pracovnoprávnymi predpismi a v súlade s touto KZ.
2. Zamestnávateľ má právo vykonávať a riadiť všetku svoju činnosť vrátane vytvárania vhodnej organizačnej štruktúry, prijímania vnútropodnikových pravidiel vrátane opatrení, ktoré nie sú v rozpore s pracovnoprávnymi predpismi a touto KZ.
3. Zmluvné strany sa budú podľa potreby vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným vnútorným predpisom.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní, pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Podmienkou je, že odborový funkcionár vyrozumie zamestnávateľa najmenej 48 hodín vopred a nebude tým narušená prevádzka zamestnávateľa.
5. Na splnenie povinností vyplývajúcich z ustanovenia § 240 ods. 5 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť ZO bezplatne najmä:
 - a) miestnosti pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie, zabezpečenú s technickým a materiálnym vybavením (výpočtovú a rozmnožovaciu techniku), pričom uhradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou,
 - b) vhodnú zasadaciu miestnosť na schôdze, vzdelávanie odborárov,
 - c) priestor na zverejňovanie informácií o kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach v elektronickom informačnom systéme zamestnávateľa.
6. Zástupcovia zamestnancov 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 (§ 240 ods. 8 ZP).
7. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia (§ 240 ods. 8 ZP).

8. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 7, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné. Ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 ZP zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.
9. Rovnaké podmienky činnosti a ochrana sa vzťahuje aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.
10. Zástupca zamestnávateľa sa bude zúčastňovať zasadnutí odborovej organizácie za účelom hodnotenia plnenia záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ.
11. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže vo výške 1% z čistej mzdy členov odborovej organizácie, na účet OZ najneskôr v deň určený ako výplatný termín zamestnávateľa.

Článok 8

Právo na spolurozhodovanie

(§ 229 ods. 4 písm. a) ZP)

1. Spolurozhodovanie je vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a OZ, pri ktorom na realizáciu právneho úkonu (čl. 10 ods. 2) alebo na prijatie opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas OZ alebo dohoda s ním.
2. Zamestnávateľ je povinný vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v týchto prípadoch:
 - a. vydanie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b. vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 84 ZP),
 - c. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP) individuálne,
 - d. zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - e. určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - f. určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - g. nepretržitý odpočinok v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
 - h. určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
 - i. prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - j. mzdové podmienky (§ 119 ZP),
 - k. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - l. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 a ods. 6 ZP),

- m. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členmi odborového orgánu, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP) a výpoveď danú zamestnávateľom podľa § 63 ods.1 písm. b) ZP,
 - n. tvorbu, výšku a použitie príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom.
3. Dohoda alebo súhlas OZ, resp. zamietnutie v predmetnej veci, musia byť potvrdené zmluvnými stranami písomným vyjadrením do siedmich pracovných dní a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 9

Právo na prerokovanie

(§ 229 ods. 4 písm. b) ZP a § 237 ZP)

Prerokovaním sa rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a OZ. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci pričom zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a doklady s dostatočným časovým predstihom tak, aby sa zohľadnilo aj stanovisko OZ.

1. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s OZ najmä:
 - a. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
 - b. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - c. stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP),
 - d. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 159 ods. 4 ZP),
 - e. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - f. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
 - g. zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
 - h. rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
 - i. organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
 - j. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e) ZP).
2. Požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca prostredníctvom účasti zástupcu OZ v Škodovej komisii .
3. Vnútornej mzdový predpis – upravujúci mzdové a platové podmienky.

4. Na účely uvedené v bode 2 zamestnávateľ poskytne OZ potrebné informácie, konzultácie a podklady. V prípade, že OZ nedá vyjadrenie do troch pracovných dní od doručenia žiadosti zamestnávateľom, platí, že k prerokovaniu došlo, ak zákon neupravuje inú lehotu.

Článok 10

Právo na informácie

(§ 229 ods. 4 písm. c) ZP a 238 ZP)

Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie. Informovanie sa považuje za splnené odovzdaním písomných podkladov zamestnávateľom zástupcom OZ, ktoré sú potrebné na uplatňovanie práv odborov vyplývajúcich z príslušných zákonov a tejto KZ:

- a) ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:
- o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - o dôvodoch prechodu,
 - o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za polrok (§ 47 ods. 4 ZP),
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- b) pri hromadnom prepúšťaní o:
- dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP),
- c) o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
- d) zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom polročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozborov a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);

Článok 11

Právo na kontrolu

(§ 229 ods. 4 písm. d) ZP a 239 ZP)

1. Zástupcovia OZ kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ.
2. Termín a rozsah kontroly oznámi zamestnávateľovi vopred a to 14 dní pred jej uskutočnením. Ak sa zmluvné strany nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská, s primeraným prihliadnutím na § 230 ods. 3 ZP.
3. Kontrola dodržiavania mzdových predpisov je spätá aj s ochranou osobných údajov zamestnanca. Ak OZ plánuje uskutočniť kontrolu miezd, musí mať k tomu súhlas každého zamestnanca.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto KZ bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a OZ zastúpeného výborom a vyhodnotené na členskej schôdzi OZ.

Článok 12

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 13

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).

TRETIA ČASŤ PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 14 Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle § 85 ods. 8 ZP a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Pracovný čas pre jednotlivé pracoviská je stanovený v pracovnom poriadku.
3. V pracovných dňoch od 01. júla do 31. augusta 2026 je knižnica pre verejnosť otvorená v upravenom režime a to:
oddelenie knižnično-informačných služieb:

Fraňa Mojtu

- | | | |
|------------|-------------------------------------|----------------------|
| 1. nástup | pondelok - utorok, štvrtok - piatok | od 7:30 h do 15:30 h |
| 2. nástup | pondelok - utorok, štvrtok - piatok | od 8:30 h do 16:30 h |
| 3. šatniar | pondelok - utorok, štvrtok - piatok | od 8:30 h do 16:30 h |

- | | | |
|------------|--------|-----------------------|
| 1. nástup | streda | od 7:30 h do 15:30 h |
| 2. nástup | streda | od 10:00 h do 18:00 h |
| 3. šatniar | streda | od 10:00 h do 18:00 h |

pobočka Klokočina

- | | | |
|-----------|-------------------------------------|----------------------|
| 1. nástup | pondelok - utorok, štvrtok - piatok | od 7:30 h do 15:30 h |
| 2. nástup | pondelok - utorok, štvrtok - piatok | od 8:30 h do 16:30 h |

- | | | |
|-----------|--------|----------------------|
| 1. nástup | streda | od 7:30 h do 15:30 h |
| 2. nástup | streda | od 9:00 h do 17:00 h |

4. Posledný pracovný deň pred Veľkou nocou a Vianocami je pracovný čas pre zamestnancov, ktorých pracovná zmena začína štandardne pred a o 7:00 h je v čase od 7:00 h do 12:00 h bez obedovej prestávky. Pre všetkých ostatných zamestnancov je pracovný čas bez obedovej prestávky od 7:30 h do 12:30 h.
5. Pre všetkých zamestnancov sú dni 02.01.2026, 30.12.2026 a 31.12.2026 dňami celozávodnej dovolenky.

Článok 14a **Výnimky z pracovného času**

1. Výnimku z rozvrhu pracovného času môže povoliť organizácia len vo výnimočných prípadoch, ak o to zamestnanec písomne požiada. Výnimka platí na obdobie kalendárneho roka.
2. Pri nepriaznivých pracovných podmienkach môže riaditeľka organizácie po dohode s odborovou organizáciou upraviť pracovný čas.
3. Zamestnávateľ môže pristúpiť k úprave pracovného času aj v prípade mimoriadne teplých dní, keď teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni dosiahne hodnotu vyššiu ako 30°C plošne alebo cielene.

Článok 14b **Rozsah a podmienky práce nadčas (nadčasovej práce zamestnancov)**

1. Pracou nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa – riaditeľky knižnice alebo s jej súhlasom, trvajúca viac ako 30 minút.
2. U zamestnancov s kratším pracovným časom (§ 49 ZP) je prácou nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Týmto zamestnancom nemožno nariadiť prácu nadčas.
3. Zamestnanec je povinný pracovať nadčas, ak mu zamestnávateľ nariadil prácu nadčas v súlade s právnymi predpismi.
4. Zamestnanec je povinný pred výkonom práce nadčas podpísať „Dohodu o vykonávaní práce nadčas a náhradnom voľne“.
5. Za prácu nadčas sa nepovažuje práca, ktorú priamy nadriadený nenariadil a ani ju neschválil.
6. Práca nadčas sa vzťahuje na:
 - a. pracovné cesty,
 - b. kultúrne podujatia uskutočnené po pracovnom čase,
 - c. naliehavé práce,
 - d. účasť na školení a pracovných poradách u tých zamestnancov, ktorým sa pracovná doba začína od 10:00 h
7. Hodiny nadčas (nad 30 minút) sa evidujú na ekonomicko-technickom oddelení a môžu sa čerpať formou náhradného voľna so súhlasom príslušnej vedúcej oddelenia a riaditeľky knižnice, najneskôr do troch mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom nárok na náhradné voľno vznikol.

Článok 14c **Prestávky v práci**

1. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.
2. Prestávku na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytuje v trvaní 30 minút v čase od 11:00h do 14:00h a nezapočítava sa do pracovného času.

3. Zamestnanci pracujúci od 10:00 do 18:00 h majú nárok na prestávku po odpracovaní 3 hodín.

Článok 15 **Dovolenka na zotavenie**

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
2. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov (30 dní) v kalendárnom roku.
3. Zamestnancovi, ktorý dosiaľ nedovŕšil 33 rokov veku, ale sa trvalo stará o dieťa, vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov a zamestnancovi, ktorý sa osobne stará o nepľnoleté dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu, patrí dovolenka vo výmere šesť týždňov (30 dní) v kalendárnom roku.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať si poldeň dovolenky.
5. Pred nástupom na dovolenku je zamestnanec povinný požiadať zamestnávateľa o poskytnutie dovolenky na predpísanom tlačíve o čerpaní dovolenky a na dovolenku nastúpiť až po jej schválení priamym nadriadeným.
6. Prípadné lekárske vyšetrenie počas dovolenky neprerušuje dovolenku.

Článok 16 **Pracovné voľno**

Pracovné voľno s náhradou funkčného platu bude poskytnuté zamestnancom v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

1. na exkurzie organizované Krajskou knižnicou Karola Kmeťka v Nitre, Spolkom slovenských knihovníkov a knižníc a Slovenskou asociáciou knižníc, pokiaľ tomu nebudú brániť prevádzkové dôvody,
2. na knižných veľtrhoch v Slovenskej a Českej republike, pokiaľ tomu nebudú brániť prevádzkové dôvody,
3. na žiadosť zamestnanca jeden deň pracovného voľna podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce tzv. sick day – regenerácia pracovnej sily (RPS),
4. dva dni na účasť na vlastnej svadbe organizovanej v pracovný deň,
5. jeden deň pri vybavovaní svadby alebo na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca organizovanej v pracovný deň,
6. tri pracovné dni pri úmrtí manžela (manželky) alebo dieťaťa zamestnanca a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
7. jeden deň na účasť na pohrebe rodiča, prarodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča, prarodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb
8. jeden deň pri sťahovaní zamestnanca v tom istom meste, či obci,
9. dva dni pri sťahovaní zamestnanca do iného mesta, či obce,
10. hľadanie novej práce pri skončení pracovného pomeru najviac jeden poldeň za každý týždeň výpovednej doby ak bola výpoveď daná zamestnávateľom,
11. jeden deň z dôvodu darovania krvi po doložení lekárskeho potvrdenia,

12. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutný čas z dôvodu účasti na prednáškach a skúškach v rámci akreditovaného vzdelávacieho programu Knižnično-informačné služby alebo Knižničnice odborné minimum,
13. účasť na spoločných akciách a aktivitách zamestnancov organizovaných zamestnávateľom.

Článok 17

Úprava pracovných pomerov uzavretých na dobu určitú

V zmysle § 48 ods. 4 písm. d) ZP možno pracovný pomer na určitú dobu predĺžiť alebo opätovne dohodnúť na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky len z dôvodu vykonávania nasledovných prác:

Upratovačka - čistenie všetkých typov rozoberateľných okien vrátane ich rozoberania a skladania. Komplexné čistenie a údržba prevádzkových priestorov vrátane čistenia značne znečistených plôch chemickými prostriedkami. Bežné upratovanie vrátane vynášanie odpadov, čistenia kobercov vysávačom a dezinfekcie sociálnych zariadení, interiérov, exteriérov alebo výmena záclon, závesov. Vykonávanie ostatných pracovných činností v zmysle pracovnej náplne.

Šatniar - dozor a ochrana verejného priestoru, kultúrneho zariadenia alebo verejného priestranstva. Základná údržbárska práca. Vykonávanie ostatných pracovných činností v zmysle pracovnej náplne.

Správca počítačovej siete – tvorba programového vybavenia na základe vopred pripravených analytických podkladov. Zabezpečovanie diagnostiky informačných systémov. Zabezpečenie prevádzky používateľských pracovných staníc. Výkon správy databáz a výkon správcu počítačovej siete. Vykonávanie ostatných pracovných činností v zmysle pracovnej náplne.

Administratívny pracovník ekonomicko-technického oddelenia – zhromažďuje ekonomické a prevádzkové podklady a vykonáva pomocné práce v zmysle pracovnej náplne.

ŠTVRTÁ ČASŤ

PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 18

Úprava platových podmienok

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní, nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.
3. Platové podmienky upravuje Vnútorý mzdový predpis zamestnávateľa.

Článok 19 **Odmeny**

Odmeny môžu byť zamestnávateľom priznávané a vyplácané podľa § 20 zákona 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. Na odmenu nie je právny nárok.

1. Odmena za pracovné zásluhy pri dovŕšení 50 a 60 rokov veku sa môže poskytnúť najviac vo výške funkčného platu zamestnanca v zmysle § 20 od. 1 písm. c) zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ak zamestnanec odpracoval najmenej 3 roky v Krajskej knižnici Karola Kmeťka v Nitre.
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť odmenu aj za poskytnutie osobnej pomoci podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje sledovať finančné prostriedky určené na mzdy polročne a disponibilné zdroje sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom ako odmenu (§ 20 zákona č. 553/2003 Z. z.) na návrh priameho vedúceho zamestnanca na základe kritérií, ktoré si v priebehu roka sleduje vedúci zamestnanec. Priznanie odmeny odsúhlasí riaditeľka organizácie.

Článok 20 **Výplata platu a zrážky z platu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne.
2. Výplatný termín je stanovený na 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Tento termín je platný aj pre zamestnancov, ktorí skončili pracovný pomer.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať zrážky na základe dohody o zrážkach (§ 130 ods. 8 ZP).

Článok 21 **Odstupné a odchodné a dočasná pracovná neschopnosť**

Odstupné a odchodné:

1. Poskytovanie odstupného a odchodného upravuje § 76 ZP a § 13 písm. b) zákona č. 552/2003 Z. z.

2. Rozsah ďalšieho odstúpného a odchodného stanovuje Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí postupujú pri odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi 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% odchodné vo výške trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Dočasná pracovná neschopnosť:

Zamestnávateľ v zmysle § 8 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 poskytne náhradu príjmu zamestnancovi

- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- od štvrtého dňa do štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).

Článok 22

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - c) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
 - d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - e) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
 - f) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
 - g) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom

rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),

- h) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- i) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- j) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- k) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 23

Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia má právo vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - a) Kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) Kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

PIATA ČASŤ

SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

Článok 24

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancom zabezpečovať stravovanie v zmysle § 152 ZP.
2. Zamestnávateľ upravuje poskytovanie stravovania vo svojom Vnútorom predpise o zabezpečení stravovania.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre zvyšovanie resp. prehĺbovanie kvalifikácie zamestnanca (§ 153 ZP). Za tým účelom im umožní podľa potreby zamestnávateľa zúčastniť sa školení, kurzov, seminárov a uhradí s tým spojené náklady (poplatky, vložné a pod.).
2. Účasť na takýchto akciách je výkonom práce a zamestnancovi prislúcha plat.
3. Zamestnanec je povinný absolvovať školenia, kurzy a semináre organizované zamestnávateľom pre výkon pracovnej činnosti za účelom zvyšovania si kvalifikácie a odbornosti, podrobiť sa predpísanej skúške. V prípade neodôvodneného odmietnutia nástupu na jednotlivé formy vzdelávania (školenia, kurzy, semináre) sa toto bude považovať za porušenie pracovnej disciplíny. V prípade nevykonania predpísaných skúšok, ktoré sú potrebné na výkon pracovných činností, sa toto bude považovať za nesplnenie kvalifikačného predpokladu na výkon činností.

Článok 26

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
2. Celkový ročný prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,25%
3. Základom na určenie ročného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu v zmysle Smernice sociálneho fondu KKKK a príslušnými zákonmi.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú, že sa budú riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí Prílohu č. 1 tejto KZ..
6. Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne, k vyhodnoteniu KZ.

Článok 27

Záverečné ustanovenia

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák. č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane dva podpísané rovnopisy.

3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Táto KOLEKTÍVNA ZMLUVA bola schválená členskou schôdzou Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov knižníc SR pri Krajskej knižnici Karola Kmeťka v Nitre dňa 11. 12. 2025.

PRÍLOHA č. 1

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2026

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2026

a)	zostatok SF z roku 2025 (skutočnosť k 30.11.2025 + odhad 12/2025)	769,04 EUR
b)	povinný prídelen vo výške 1,25% z hrubých miezd	7 031,34 EUR
	Celkom	7 800,38 EUR

(2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2026

a)	stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený ZP	7 500,00 EUR
b)	na dopravu do zamestnania a späť	EUR
c)	sociálna výpomoc nenávratná	
d)	dary	
e)	kultúrna, spoločenská činnosť	
f)	exkurzno-vzdelávacie zájazdy	
	Celkom	300,38 EUR