

## ŠTÁTNA VEDECKÁ KNIŽNICA V KOŠICIACH

sídlom Hlavná 10, 042 30 Košice,

IČO: 00164674, DIČ: 2020762524

štátna rozpočtová organizácia zriadená Zriaďovacou listinou vydanou Ministerstvom kultúry SR zo

dňa 1. apríla 2002, č. MK 556/2002-1

zastúpená riaditeľkou PhDr. Darinou Kožuchovou

ďalej len („zamestnávateľ“)

a

## ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA SLOVES Štátna vedecká knižnica Košice

sídlom Štátna vedecká knižnica v Košiciach, Hlavná 10, 042 30 Košice,

IČO: 22664980, Reg. číslo 20-0175-0802

zastúpená jej predsedníčkou Jarmilou Čomorovou

(ďalej len „základná organizácia“)

uzatvárajú túto

### KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2020

Prvá časť

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

#### Čl. I Úvodné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je uzavretá v súlade s ustanovením § 2 ods. 3, písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), s príslušnými ustanoveniami zákona č. 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 (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na roky 2019-2020 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní.
2. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa slovné spojenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“.
3. Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3, písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikových kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

#### Čl. II Účel kolektívnej zmluvy

1. Účelom tejto zmluvy je zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a udržať sociálny zmiar, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

2. Touto KZ sa upravujú :
  - a) postavenie odborovej organizácie,
  - b) vzájomné vzťahy zmluvných strán,
  - c) pracovné podmienky pri výkone práce vo verejnom záujme,
  - d) platové podmienky,
  - e) sociálnu oblasť a sociálny fond.
3. Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere k zamestnávateľovi, a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom.
4. Na zamestnancov zamestnávateľa vykonávajúcich práce mimo pracovného pomeru (t.j. na dohody o pracovnej činnosti, na dohody o vykonaní práce, na dohody o brigádnickej práci študentov, na dohody o dobrovoľníckej práci) a na bývalých zamestnancov - dôchodcov sa KZ vzťahuje v rozsahu vymedzenom v jednotlivých článkoch tejto zmluvy.

### **Č. III Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

1. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú Rozhodnutím o vydaní Zriaďovacej listiny vydanéj Ministerstvom kultúry SR zo dňa 1. apríla 2002, č. MK 556/2002-1. Štatutárny orgán zamestnávateľa, ktorým je riaditeľka, má oprávnenie vyjednávať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu.
2. Základná organizácia má právnu subjektivitu podľa č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
3. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto KZ.
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.
5. Zamestnávateľ poskytne na činnosť odborovej organizácie v rámci svojich prevádzkových možností nevyhnutné priestory a vybavenie. Na účely konania členských schôdzí a podujatí odborovej organizácie poskytne zamestnávateľ na požiadanie väčší priestor na vymedzený deň a čas. Náklady na údržbu a prevádzku uvedených priestorov znáša zamestnávateľ.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške príslušnej časti funkčného platu :
  - a) na výkon odborárskej funkcie v základnej organizácii najviac v rozsahu piatich hodín mesačne,
  - b) na účasť člena základnej organizácie alebo zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy, ktoré zabezpečuje orgán príslušnej základnej organizácie v rozsahu

nevyhnutne potrebného času, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody; zamestnanec je povinný účel pracovného voľna súvisiaceho s účasťou na odborárskom podujatí primeraným spôsobom preukázať.

7. Rozsah čerpania pracovného voľna s náhradou mzdy podľa ods. 6 a) sa bude sledovať v listinnej podobe a bude predložený personálnemu oddeleniu k prvému dňu nasledujúceho mesiaca po mesiaci, v ktorom sa bude čerpanie vykonávať.
8. Zamestnávateľ má právo kontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa ods. 6 na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
9. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu vo výške 1% z čistého mesačného príjmu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy, ak sa nedohodne inak. Základná organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti podľa predchádzajúceho odseku všetky zúčtovacie údaje.
10. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu základnej organizácie na stretnutia za účasti riaditeľa knižnice a ostatných dotknutých vedúcich zamestnancov, ak budú predmetom rokovania podstatné pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov, ako aj predpisy týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
11. Zamestnávateľ vopred prerokuje so základnou organizáciou zmenu organizačnej štruktúry zamestnávateľa, v dôsledku ktorej dôjde u zamestnávateľa k hromadnému prepúšťaniu podľa príslušných ustanovení ZP.
12. Základná organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom, informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmiernu z jej strany a zo strany zamestnancov.
13. Základná organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcov zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov v KZ.

#### **Čl. IV 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.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 15 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využijú na riešenie sporu sprostredkovateľa zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia prostredníctvom sprostredkovateľa podľa predchádzajúceho odseku, využijú na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Druhá časť  
PRACOVNÁ OBLASŤ

**Čl. V Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania**

1. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Pracovný čas zamestnávateľa je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne.
3. Pracovný čas zamestnávateľa a jeho rozvrhnutie je stanovené v Pracovnom poriadku. Pracovný čas zamestnancov útvarov, ktorých činnosť priamo súvisí s poskytovaním a zabezpečovaním služieb, sa stanovuje najmä v súlade s otváracími hodinami požičovne, čítárne a študovní.
4. Základný pracovný čas pri skrátenom pracovnom úväzku zamestnanca je krátený primerane ku kratšiemu pracovnému úväzku.
5. Prestávka na odpočinok a stravovanie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút, ak pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín. Táto doba sa nezapočítava do pracovného času.
6. Zamestnávateľ nebude považovať za porušenie pracovnej disciplíny, ak zamestnanec prekročí stanovenú prestávku na odpočinok a stravovanie z dôvodu vzdialenosti stravovacieho zariadenia za predpokladu, že si zamestnanec čas presahujúci 30 minút nadpracuje.
7. Pri podujatiach organizovaných zamestnávateľom, základnou organizáciou alebo profesijnými združeniami (Spolok slovenských knižníc a knihovníkov, Slovenská asociácia knižníc) zameraných na výmenu odborných skúseností alebo spoločných podujatiach zameraných na regeneráciu pracovných síl, poskytne zamestnávateľ účastníkom podujatia platené voľno s náhradou mzdy v rozsahu najviac 3 dni ročne. Podmienkou je predloženie zoznamu účastníkov schválený riaditeľkou ŠVK.
8. Pri práci nadčas sa bude postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP. Za prácu vykonanú nadčas na základe písomného súhlasu alebo príkazu vedúceho zamestnanca poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za každú hodinu nadčas jednu hodinu náhradného voľna, ktorú si zamestnanec spravidla vyčerpá v pracovných dňoch do konca mesiaca, v ktorom mu nárok vznikol, prípadne v nasledujúcom mesiaci, po schválení vedúcim zamestnancom. Zamestnancovi s kratším pracovným časom nemožno nariadiť prácu nadčas.

9. Zamestnávateľ poskytne v kalendárnom roku pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného dňa zamestnancovi, ktorý sa stará o dieťa vo veku do 15 rokov, pričom dieťa s ním žije v jednej domácnosti, a ktoré plní povinnú školskú dochádzku. Uvedený rozsah jedného dňa platí aj v prípade starostlivosti o viac detí. Pracovné voľno sa poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnanca schválenej jeho príslušným vedúcim zamestnancom a predloženej ekonomickému útvaru.
10. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy aj z vážnych rodinných dôvodov alebo zo študijných dôvodov, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody, a to až po vyčerpaní zákonnej dovolenky a iba po predchádzajúcom súhlase príslušného vedúceho zamestnanca. Pri poskytnutí neplateného pracovného voľna si musí zamestnanec vysporiadať odvodové povinnosti voči príslušným poisťovňam.
11. Zamestnávateľ umožní dvakrát ročne zatvoriť knižnicu z dôvodu vyhlásenia tzv. sanitačného dňa, účelom ktorého je vykonať zo strany zamestnancov práce, ktoré nie je možné realizovať za plnej prevádzky knižnice.
12. Zamestnávateľ umožní jednozmennú prevádzku vo štvrtok pred veľkonočnými sviatkami, posledný pracovný deň pred 24. decembrom a taktiež v mesiacoch júl a august.
13. Zamestnancovi, ktorému vznikol pracovný pomer v priebehu kalendárneho roka, zamestnávateľ skráti pracovné voľno s náhradou mzdy na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení podľa § 141 ods. 2, písm. a) prvého bodu ZP a na sprevádzanie podľa § 141 ods. 2, písm. c) ZP v pomere k trvaniu pracovného pomeru v príslušnom kalendárnom roku.
14. Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy. Odpracovanie je možné len vo voliteľnom pracovnom čase, ak nebola dohodnutá iná doba, a odpracovanie nie je prácou nadčas (ust. § 143 ZP, ods. 1 a 4 ZP).  
Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca a sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie sa posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.  
V prípade, ak zamestnanec z dôvodu ospravedlniteľných prekážok v práci neodpracoval celý určený pracovný čas, je povinný túto neodpracovanú časť nadpracovať bezodkladne po odpadnutí prekážky v práci, najneskôr do konca príslušného kalendárneho mesiaca. Odpracovanie tohto času nie je práca nadčas.

Výnimkou je návšteva lekára a sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia, ak trvajú celý deň, t.j. zamestnanec neodpracuje ani časť pracovnej zmeny a patrí mu pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny určeného týždenného pracovného času zamestnanca, t.j. 7,5 hod. resp. 7,25 hod. (ust. § 143 ods. 2 ZP).

15. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas prvých 10 dní dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 55% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu o dočasnej pracovnej neschopnosti.

Zamestnávateľ na základe údajov o dočasnej pracovnej neschopnosti za rok 2020 prehodnotí, či náhradu príjmu vo výške dohodnutej v KZ na rok 2020 ponechá aj v roku 2021. V prípade nárastu počtu dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnancov oproti roku 2019 bude výška denného vymeriavacieho základu v roku 2021 upravená za prvé tri dni dočasnej práceneschopnosti na 25 %.

#### **Čl. VI Mzdové podmienky**

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona o odmeňovaní v platnom znení. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2020 o 10%.
2. Zamestnávateľ môže priznať osobný príplatok za:
  - a) ocenenie mimoriadnych osobných schopností,
  - b) ocenenie dosahovaných pracovných výsledkov,
  - c) vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností.

Priznanie alebo úprava osobného príplatku sa prehodnotí spravidla štvrtročne s prihliadnutím na výkony, zmeny v rozsahu vykonávaných činností, výsledky dosiahnuté v predchádzajúcom štvrtroku, ale vždy v nadväznosti na čerpanie mzdového limitu.

3. Zamestnávateľ môže priznať odmenu pri splnení týchto podmienok :
  - a) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
  - b) vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
  - c) za prácu vykonanú nad rámec pracovných povinností v čase pracovnej neschopnosti iného zamestnanca príslušného organizačného útvaru,
  - d) za poskytnutie osobnej pomoci pri požiarnej ochrane alebo živelných udalostiach, ich likvidácii alebo odstraňovaní následkov alebo pri iných mimoriadnych udalostiach, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu majetku, zdravia alebo života,

Zamestnávateľ na poskytnutie týchto odmien vyčlení z objemu mzdových prostriedkov primeranú čiastku v závislosti od pracovných výsledkov a od finančných zdrojov organizácie.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.
5. Zamestnávateľ môže určiť tarifný plat z príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej triedy a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítateľnej praxe. Takto určený tarifný plat však nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa jeho zaradenia do platového stupňa.

6. Spôsob určenia tarifného platu podľa ods. 9 možno realizovať iba pri vybraných pracovných činnostiach, ktorými sú:
- a) odborný pracovník v American Center:
    - aktívna znalosť anglického jazyka posúdená spoločne so zahraničným partnerom podporujúcim činnosť pracoviska (Veľvyslanectvo USA v Bratislave)
  - c) na útvare personalistiky a vnútornej kontroly:
    - VŠ vzdelanie 2. stupňa v oblasti práva
  - d) na útvare IT za podmienky aktívneho využitia znalostí v pracovnej pozícii:
    - pokročilá znalosť správy operačných systémov na úrovni servera, pokročilá znalosť správy relačných databáz, pokročilá znalosť správy sietí, pokročilá znalosť programovacieho jazyka a tvorby algoritmov,
    - znalosť štandardov platných pre verejnú a štátnu správu pri tvorbe HTML obsahu

### Čl. VII Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
2. Zamestnanec je povinný si v priebehu kalendárneho roka vyčerpať naraz jednu časť dovolenky najmenej v dĺžke 10 pracovných dní a zostatok dovolenky po dohode so zamestnávateľom, ak sa nedohodne inak. Zostatkovú dovolenku v rozsahu najviac 5 pracovných dní, resp. 8 pracovných<sup>1</sup> dní je zamestnanec povinný vyčerpať do konca apríla nasledujúceho kalendárneho roku.
3. V roku 2020 bude hromadné čerpanie dovolenky v dňoch 28.-31.12.2020 (4 pracovné dni). Výnimky zamestnancom, ktorých povaha práce nedovoľuje čerpanie dovolenky v uvedených dňoch, bude povoľovať riaditeľ knižnice.
4. Zamestnávateľ môže po dohode s odborovou organizáciou určiť hromadné čerpanie dovolenky aj ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov. Prevádzkové dôvody budú vymedzené po dohode s odborovou organizáciou v pracovnom poriadku.

### Čl. VIII Odchodné a odstupné

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, **odchodné** vo výške dvojnásobku jeho funkčného platu podľa § 13b zákona č. 552/2003 Z. z. v platnom znení, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení. Pri skončení pracovného pomeru, ak bol zamestnancovi priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho

---

<sup>1</sup> 5 pracovných dní u zamestnanca, ktorý má v zmysle KZ základnú výmeru dovolenky 5 týždňov; 8 pracovných dní u zamestnanca, ktorý má v zmysle KZ základnú výmeru dovolenky 6 týždňov

skončení, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške dvojnásobku jeho funkčného platu.

2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu poskytne zamestnávateľ **odstupné** v zmysle § 76 ods. 1) Zákonníka práce:

ak pracovný pomer trvá:	
najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	jeden funkčný plat
najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	dvojnásobok funkčného platu
najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	trojnásobok funkčného platu
najmenej 20 rokov	štvornásobok funkčného platu

3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu poskytne zamestnávateľ okrem **odstupného** v zmysle § 76 ods. 2) Zákonníka práce **ďalšie odstupné** podľa KZ:

ak pracovný pomer trvá:	Zákonník práce	Kolektívna zmluva
menej ako 2 roky	jeden funkčný plat	jeden funkčný plat
najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	dvojnásobok funkčného platu	jeden funkčný plat
najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	Trojnásobok funkčného platu	dvojnásobok funkčného platu
najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	štvornásobok funkčného platu	dvojnásobok funkčného platu
najmenej 20 rokov	päťnásobok funkčného platu	dvojnásobok funkčného platu

4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **dohodou z iných dôvodov** ako sú uvedené 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 alebo **bez uvedenia** dôvodu, môže zamestnávateľ poskytnúť **odstupné**, a to až do výšky uvedenej v bode 3.
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné alebo odstupné v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru.

#### Tretia časť

### STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV, SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

#### Čl. IX Tvorba sociálneho fondu a starostlivosť o zamestnancov

1. Sociálny fond je určený na vytváranie priaznivých podmienok v oblasti starostlivosti o zamestnancov, zvyšovanie kultúry pracovného prostredia a pracovných podmienok, na regeneráciu duševných a fyzických síl a na zabezpečenie ďalších sociálnych aktivít.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu, ďalšieho prídelu a zostatku sociálneho fondu minulého roku. Sociálny fond sa bude tvoriť :
  - a) povinným prídedom vo výške 1%,
  - a) ďalším prídedom vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
  - b) zostatok sociálneho fondu predchádzajúceho roka.
3. Zamestnávateľ zabezpečí počas pracovnej zmeny pre všetkých zamestnancov stravovanie poskytovaním stravných lístkov. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom, ktorí boli vyslaní na pracovnú cestu a účtovali si stravné v zmysle zákona 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov a tým zamestnancom, ktorí v mieste výkonu práce odpracovali menej ako štyri hodiny. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
4. Nárok na stravný lístok má zamestnanec za reálne odpracovaný čas. Výška úhrady zamestnanca na jeden stravný lístok je 0,76 €, príspevok zo sociálneho fondu ( podľa čl. X. bod 4) predstavuje 0,60 € na jeden stravný lístok a príspevok zamestnávateľa tvorí 2,64 € na jeden stravný lístok.
5. V prípade záujmu väčšiny zamestnancov, ktorí majú nárok na stravné lístky a ak to umožnia finančné možnosti zamestnávateľa, zamestnávateľ zabezpečí stravovanie formou elektronických kariet.

#### **Čl. X Čerpanie sociálneho fondu**

1. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo sociálneho fondu so základnou organizáciou.
2. Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne príspevky zamestnancom v rozsahu rozpočtu sociálneho fondu na :
  - a) stravovanie,
  - b) sociálnu výpomoc,
  - c) regeneráciu pracovných síl (napr. RelaxPass), ak pracovný pomer zamestnanca trvá minimálne 3 mesiace,
  - d) spoločné podujatia pre zamestnancov.
3. Zamestnávateľ zo sociálneho fondu poskytne príspevok na stravovanie nad rozsah ustanovený osobitnými všeobecne záväznými právnymi predpismi vo výške 15% z nominálnej hodnoty stravného lístka.

4. Zostatok povinného prídelu sociálneho fondu sa môže použiť na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov nad rámec príspevku podľa ods. 3 tohto článku na základe schválenia takého použitia sociálneho fondu základnou organizáciou a zamestnávateľom.
5. Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí, prípadne sa bude podieľať na organizovaní kultúrnych a športových podujatí organizovaných základnou organizáciou a v rámci možností príjmov sociálneho fondu vyčlení finančnú čiastku na takéto podujatia.
6. Zamestnávateľ poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnanca nenávratnú sociálnu výpomoc vo výške 100€ zo sociálneho fondu ako jednorazový príspevok určený na pomoc pri preklenutí nezavinenej finančnej tiesne zamestnanca, do ktorej sa dostal v dôsledku nepredvídaných udalostí alebo okolností, a to:
  - a) úmrtie najbližšieho rodinného príslušníka zamestnanca (manžel, manželka, nezaopatrené dieťa),
  - b) dôsledky živeľnej pohromy pri výške škody nad 1200 €.
7. Príspevok podľa ods. 7 zamestnávateľ poskytne na žiadosť zamestnanca po predložení náležitých dokladov (úmrtný list, doklad o poistnej udalosti) a v závislosti od výšky finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu. V prípade nedostatku finančných prostriedkov bude nenávratná sociálna výpomoc vyplatená v najbližšom možnom termíne.
8. Zamestnávateľ umožní zamestnancom, ktorí odišli do starobného dôchodku, bezplatnú registráciu za čitateľa ŠVK.
9. Zamestnávateľ poskytne základnej organizácii na požiadanie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu do 10 dní odo dňa predloženia písomnej žiadosti.

Štvrtá časť  
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

**Čl. XI Platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy**

1. KZ sa uzatvára na obdobie od 1.2.2020 do 31.12.2020. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu.
2. KZ a jej rozsah je možné meniť len po dohode oboch zmluvných strán, a to na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzavreté, pričom zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ do budúca, nie retroaktívne.

3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ je povinne zverejniteľnou zmluvou podľa zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v platnom znení a nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv.

#### **Čl. XII Informovanie, plnenie a uchovávanie KZ**

1. V prípade neuzavretia novej KZ do konca roka 2020 trvá účinnosť záväzkov tejto KZ do 31. 3. 2021.
2. KZ je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.
3. Zamestnávateľ zabezpečí zverejnenie KZ a všetky jej dodatky v centrálnom registri zmlúv v zmysle platných právnych predpisov.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto KZ bude kontrolované min. raz ročne na spoločnom rokovaní poverených zástupcov zmluvných strán spravidla v mesiaci december alebo na základe písomnej žiadosti ktorejkoľvek zmluvnej strany do 15 dní od doručenia písomnej žiadosti druhej zmluvnej strane.
5. Zmluvné strany uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej platnosti.
6. Prílohou tejto KZ je Plán tvorby a čerpania sociálneho fondu na rok 2020.

#### **Čl. XIII Zrušovacie ustanovenia**

1. Táto KZ nadobúda účinnosť nasledujúci deň po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv. Podpísaním tejto KZ stráca platnosť a účinnosť KZ uzavretá 20.12.2018.

V Košiciach, dňa 29.1.2020

---

Jarmila Čomorová  
predsedníčka ZO SLOVES ŠVK

PhDr. Darina Kožuchová  
riaditeľka ŠVK

**Plán tvorby a čerpania sociálneho fondu (SF) na rok 2020**

Aktuálny zostatok SF k 1.1.2020 2 682,50 €

Predpokladaná tvorba (1,5%) 12 965 €

---

**Predpokladaný stav celkom: 15 648 €**

**Predpokladané výdavky SF podľa ustanovení KZ:**

1. Príspevok na stravovanie podľa č. X, ods.2, písm. a) 10 109 €

2. Príspevok na regeneráciu pracovných síl podľa č. X, ods.2, písm. c) 2 340 €

---

**Predpokladané výdavky celkom: 12 449 €**

**Predpokladaný zostatok SF k 31.12.2020 3 199 €**