



**univerzitná knižnica
v bratislave**

Univerzitná knižnica v Bratislave, Michalská 1, 814 17 Bratislava

K o l e k t í v n a z m l u v a na roky 2024 a 2025

Zmluvné strany:

**1. Univerzitná knižnica v Bratislave,
zastúpená generálnou riaditeľkou Ing. Silviou Stasselovou
(ďalej len „zamestnávateľ“)**

a

2. Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov knižníc SR v Univerzitnej knižnici v Bratislave, zastúpená predsedníčkou ZV OZPK Mgr. Máriou Džavíkovou

a

3. Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správ a kultúry pri Univerzitnej knižnici v Bratislave, zastúpená predsedníčkou Mgr. Vladimírou Bartovičovou

(odborové organizácie uvedené pod 2. a 3. ďalej spoločne aj len ako „odborová organizácia“)

uzatvárajú v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. Zákon o výkone práce vo verejnom záujme, so zákonom č. 553/2003 Z. z., Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, zákonom č. 2/1991 Zb. Zákon o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a aktuálnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa (ďalej len KZ vyššieho stupňa) túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1:

Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami pri výkone práce vo verejnom záujme a vymedzuje práva a povinnosti zmluvných strán. Cieľom KZ je udržať sociálny zmier zabezpečiť uspokojivé pracovné podmienky a spravodlivé ekonomické požiadavky zamestnancov, ktoré sú predpokladom k úspešnému napĺňaniu poslania a hlavných úloh zamestnávateľa. Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2:

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre všetky zmluvné strany. Vzťahuje sa na všetkých zamestnancov v riadnom pracovnom pomere na plný alebo skrátený pracovný úväzok, bez ohľadu na ich členstvo v odborovej organizácii. Na dôchodcov sa vzťahuje v rozsahu vymedzenom v niektorých článkoch tejto zmluvy. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 3:

KZ a jej obsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ niektorou zo zmluvných strán.

Článok 4:

Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať a plniť ustanovenia KZ a poskytovať si vzájomne potrebné sociálno-ekonomické informácie s cieľom zachovávať sociálny zmiar.

Časť II.**Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy****Článok 1:**

Zamestnávateľ uznáva odborové organizácie za predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa uvedených v článku 2 a to vzhľadom k pôsobeniu viacerých odborových organizácií u zamestnávateľa v rozsahu podľa § 232 Zákonníka práce. Zamestnávateľ uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy v znení platného Zákonníka práce.

Článok 2:

Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností v prípade potreby na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborových organizácií bezplatne v primeranom rozsahu priestory s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 3:

Zamestnávateľ poskytne v nevyhnutnom rozsahu, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody (§ 240 ods. 2 Zákonníka práce) zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne, účasti na odborárskom vzdelávaní, odborárskych schôdzach, pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku; na činnosť odborovej organizácie sa členovi orgánu odborovej organizácie poskytuje náhradné voľno v súlade s princípmi a do časového limitu podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce. Zamestnávateľ má právo kedykoľvek skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa tohto bodu na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Článok 4:

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborových organizácií na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Členské príspevky zamestnávateľ poukáže vo výške 1 % z čistej mzdy na účty odborových organizácií najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 5:

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborových organizácií na každú gremiálnu poradu generálnej riaditeľky alebo inú poradu, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné zmeny organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru. Zástupcovia zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (Zákonník práce § 240).

Článok 6:

Zamestnávateľ nebude nijako znevýhodňovať a diskriminovať členov a funkcionárov odborových organizácií za ich členstvo v odborových organizáciách, kritické konštruktívne podnety a pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie, ak sú tieto v súlade so Zákonníkom práce a príslušnými zákonmi týkajúcimi sa pracovnoprávných vzťahov a procesov a pôsobenia odborových organizácií na pracovisku. Súčasne bude plne rešpektovať zákonnú právnu ochranu členov závodných výborov odborových organizácií – **v súlade s platným Zákonníkom práce a príslušnými zákonmi upravujúcimi pracovnoprávne vzťahy a procesy a pôsobenie odborových organizácií na pracovisku.**

Časť III.

Kontrolná činnosť a právo na informácie

Článok 1:

Odborová organizácia má právo na kontrolu a informácie v súlade s platným Zákonníkom práce:

- a) odbory majú právo na kontrolu napr. v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy a kontrolu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- b) zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a v dostatočnom časovom predstihu zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
- c) zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôvernú.

Článok 2:

Zamestnávateľ poskytne odborovým organizáciám všetky podklady potrebné na kontrolu podľa ustanovení a v limitoch Zákonníka práce a umožní vstup určeným členom odborových organizácií do priestorov, v ktorých sa ohlásená kontrola uskutoční.

Článok 3:

Odborová organizácia bude zamestnávateľa informovať o plánovanej kontrole, jej rozsahu a potrebnej súčinnosti najmenej 5 pracovných dní vopred. Kontrolu môžu vykonať len poverení členovia odborových organizácií v súlade s platným znením Zákonníka práce. Poverenie vydá závodný výbor.

Článok 4:

Odborová organizácia prerokuje so zamestnávateľom výsledky kontroly v lehote 15 pracovných dní od jej ukončenia. Odborová organizácia je oprávnená požadovať od zamestnávateľa informácie, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených kontrolou.

Časť IV.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 1:

Odborové organizácie uznávajú právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 2: Organizačný a pracovný poriadok

Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovými orgánmi každú zmenu Organizačného poriadku UKB.

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom Pracovnom poriadku UKB alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborových orgánov, inak je podľa zákona č. 552/2003 Z. z. Zákon o výkone práce vo verejnom záujme, pracovný poriadok neplatný.

Zamestnávateľ sa zaväzuje uvedené dokumenty neodkladne aktualizovať podľa aktuálnych zmien v organizačnej štruktúre UKB, ako aj v nadväznosti na novelizáciu pracovnoprávných predpisov.

Článok 3:

Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov UKB sa riadia platnými právnymi predpismi, najmä zákonom o výkone práce vo verejnom záujme č. 552/2003 Z. z., zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce a súvisiacimi predpismi, ktoré sú rozpracované napr. v Pracovnom poriadku UKB, v interných smerniciach UKB a v aktuálne platnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.

Článok 4:

Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Postup riešenia sťažností zamestnancov upraví zamestnávateľ v Pracovnom poriadku UKB tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Článok 5: Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnancov UKB (okrem zmenových) je 37 a ½ hodiny týždenne a uplatňuje sa formou pružného pracovného času. Všetky ďalšie náležitosti rozvrhnutia pracovného času sa riadia podľa platného Pracovného poriadku UKB a platnej internej legislatívy UKB.
2. Zamestnanci, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas na 36 a ¼ hodiny týždenne.
3. Zamestnávateľ započíta do pracovného času čas potrebný na očistu po skončení práce v dĺžke 15 min. zamestnancom vykonávajúcim svoju prácu v prostredí so zvýšenou prašnosťou a znečistením:
 - pracovníci odboru knižničných fondov,
 - pracovníci oddelenia knižnej väzby,
 - pracovníci oddelenia reštaurovania dokumentov.
4. Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na služobnú cestu. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej doby.

Článok 6: Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka o výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará neplnoleté dieťa. Zamestnancovi, ktorý sa začne

alebo prestane trvale starať o neplnoleté dieťa v priebehu kalendárneho roka, zvýšenie dovolenky za kalendárny rok patrí v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o neplnoleté dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.

2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborových orgánov, tak aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky sa prihliada na úlohy zamestnávateľa a oprávnené záujmy zamestnanca (§111 ods. 1/ Zákonníka práce).
3. Zamestnávateľ môže po dohode s odborovými organizáciami určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov. Hromadné čerpanie dovolenky nemôže byť dlhšie ako dva týždne (t.j. 10 pracovných dní). Ak ide o vážne prevádzkové dôvody, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené na tri týždne.
4. V mimoriadnych prípadoch zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpať pol dňa dovolenky. Schvaľovanie je v právomoci priameho nadriadeného zamestnanca.

Článok 7: Práca nadčas

Pri práci nadčas sa bude postupovať v súlade s platným Zákonníkom práce. Za prácu vykonanú nadčas na základe súhlasu alebo príkazu vedúceho zamestnanca poskytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradné voľno, ktoré si zamestnanec vyčerpá spravidla v pracovných dňoch v danom mesiaci, kedy mu nárok vznikol, (najneskôr do troch mesiacov) po schválení vedúcim zamestnancom.

Zamestnancovi s kratším pracovným časom nemožno nariadiť prácu nadčas.

Článok 8: Dočasná práca z domu

1. Zamestnávateľ môže umožniť odborným zamestnancom, ktorým to povaha pracovnej činnosti dovoľuje, v odôvodnených prípadoch, krízových situáciách a pod. dočasnú prácu z domu, podľa vopred dohodnutého rozsahu (preukázania výsledkov a prípadne ďalších podmienok).
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v týchto prípadoch pracovné prostriedky (notebook, príslušný softvér) alebo sa dohodne so zamestnancom, že bude používať vlastné vyhovujúce pracovné zariadenie.
3. Ak bude nariadená dočasná práca z domu vykonávaná najmenej 10 pracovných dní v kalendárnom mesiaci, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový finančný príspevok vo výške 10,- Eur za mesiac, v ktorom vykonával prácu z domu, ako príspevok na energie (na základe predloženého dokladu o úhrade elektrickej energie). Príspevok sa netýka mimoriadnych krízových a pandemických opatrení.

Článok 9: Kvalifikácia a ďalšie vzdelávanie

1. V súlade s potrebami organizácie bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre trvalé prehlbovanie a udržiavanie kvalifikácie všetkých zamestnancov v hlavnom pracovnom pomere.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume priemerného mesačného zárobku vtedy, ak bude zvýšená kvalifikácia, ktorú zamestnanec získa ďalším vzdelávaním, využiteľná pre potreby zamestnávateľa. V zmysle ust. § 155 ods. 5 ZP ak náklady na prehĺbenie kvalifikácie dosahujú aspoň 1 700 €, zamestnanec sa

zaviaže odpracovať u zamestnávateľa najmenej 1 rok po ukončení štúdia. Na tieto účely uzavrie zamestnávateľ so zamestnancom písomnú dohodu, ktorá musí obsahovať:

- a) druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia,
- b) študijný odbor a označenie školy,
- c) dobu, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere,
- d) druh nákladov a celkovú sumu, ktorú bude zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi, ak nesplní svoj záväzok zotrvať u neho v pracovnom pomere počas dohodnutej doby.

Článok 10: Dôležité osobné prekážky v práci

1. Zamestnávateľ poskytne v súlade § 141 ods. 2 a § 138 ods. 2 Zákonníka práce zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, maximálne 7 dní ročne,
- sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie, pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému rodinnému príslušníkovi najviac 7 dní ročne,
- sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo internátnej špeciálnej školy, pracovné voľno sa poskytne len jednému rodinnému príslušníkovi na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 10 pracovných dní v kalendárnom roku,
- úmrtie rodinného príslušníka,
- presťahovanie zamestnanca v trvaní 1 deň, ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa,
- vlastnú svadbu, pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe,
- vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru, max. 3,75 hod. v týždni pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce.

2. Zamestnávateľ poskytne nad rámec § 141 ods. 2 Zákonníka práce zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- a) pracovné voľno 1 deň s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku v deň darovania krvi,
- b) zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a končia štúdium maturitnou skúškou, obhajobou záverečnej práce (Bc., Mgr.,...) alebo obhajobou dizertačnej práce, 3 dni na prípravu a vykonanie skúšky. O voľno treba požiadať písomne generálnu riaditeľku UKB,
- c) narodenie dieťaťa manželke zamestnanca; 1 deň (v deň narodenia dieťaťa alebo v deň príchodu matky z nemocnice alebo v čase max. 1 mesiac po dni narodenia dieťaťa).

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť nad rámec Zákonníka práce a nad rámec Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna. Za tento čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť jeden deň pracovného voľna za kalendárny rok za účelom zvýšenia odborného rozhľadu, kompetencií a budovania partnerstiev s inými knižnicami a inými pamäťovými inštitúciami na území Bratislavy. Pracovníci dislokovaných pracovísk UKB sa môžu uchádzať o uvoľnenie v mieste výkonu

práce. Za tento čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. Súhlas udeľuje priamy nadriadený na základe žiadanky v dochádzkovom systéme.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v odôvodnených prípadoch pracovné voľno bez náhrady mzdy. Poskytnutie neplateného voľna je podmienené písomnou žiadosťou zo strany zamestnanca a schválením priameho nadriadeného a generálnej riaditeľky.
6. Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy a to za každý jednotlivý pracovný deň v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny.

Článok 11: Skončenie pracovného pomeru

1. Zamestnávateľ prerokuje s odborovými orgánmi, každý prípad rozviazania pracovného pomeru podľa § 63 Zákonníka práce – Výpoveď daná zamestnávateľom a § 68 Zákonníka práce – Okamžité skončenie pracovného pomeru. V prípade rozviazania pracovného pomeru s členom závodného výboru odborových organizácií sa zamestnávateľ riadi príslušnými ustanoveniami platného Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými ukončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) až c) ZP odstupné, a to vo výške:
 - dvojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 a menej ako 5 rokov,
 - trojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - štvornásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20,
 - päťnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.
3. Zamestnancovi patrí odchodné vo výške trojnásobku funkčného platu zamestnanca pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, po vzniku nároku na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % alebo ak bol zamestnancovi priznaný predčasný starobný dôchodok.

Odchodné sa zamestnancovi priznáva na základe žiadosti zamestnanca podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení a to po preukázaní podmienok podľa Zákonníka práce.

Článok 12: Súčinnosť zamestnávateľa a predstaviteľov odborov

1. Pri výberových konaniach na obsadzovanie pracovných miest v zmysle § 5 zákona č. 552/2003 Z. z. určia závodné výbory odborových organizácií najmenej jedného člena výberovej komisie.
2. Zamestnávateľ bude informovať závodné výbory odborových organizácií o dohodnutých nových pracovných pomeroch prostredníctvom zápisníc z gremiálnych porád.
3. V zmysle § 73 ZP je zamestnávateľ povinný oboznámiť odborovú organizáciu 1 mesiac pred uskutočnením organizačných zmien a začatím hromadného prepúšťania zamestnancov. Zamestnávateľ uvedie dôvody zmien, počet uvoľnených zamestnancov a opatrenia na zmiernenie dôsledkov, ktoré vzniknú znížením stavu zamestnancov.

Časť V. Mzdové podmienky

Článok 1:

1. Odmeňovanie zamestnancov UKB upravuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, v znení neskorších predpisov.
2. Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu max. 2/3, ak zamestnávateľ rozhodne o jej využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti v UKB.
3. Zamestnávateľ určí zaradenie zamestnanca do platovej triedy a stupňa, podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, 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, nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní a platného nariadenia vlády, ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
4. Zamestnancom, ktorí vykonávajú remeselné, manuálne alebo manipulačné práce a sú zaradení do platovej triedy 1 až 4 základnej stupnice platových taríf podľa 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; nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní, platného nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci platovej triedy do najvyššieho platového stupňa, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe, na základe kvalifikačných predpokladov. Ide o tieto pracovné činnosti: manipulants v oddelení knižničných, skladov, knihár, reprograf, prevádzkový elektrikár, údržbár, vodič a iné manuálne činnosti v zmysle pracovného zaradenia.
5. Okrem tarifného platu (zodpovedajúcej platovej triedy a stupňa) môže zamestnávateľ priznať zamestnancovi aj ďalšie zložky platu:
 - osobný príplatok – až do výšky 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. Zamestnancovi možno priznať osobný príplatok na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností. Novému zamestnancovi sa osobný príplatok môže priznať najskôr jeden mesiac po nástupe do zamestnania,
 - mimoriadnu odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo práce nad rámec dohodnutého druhu práce, plnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo inej mimoriadnej udalosti, príp. odstraňovanie ich následkov,
 - za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku – zamestnávateľ môže priznať zamestnancovi odmenu v nasledovnej výške:
 - v prípade dĺžky pracovného pomeru v UKB do 5 rokov 30 % funkčného platu,
 - v prípade dĺžky pracovného pomeru v UKB do 10 rokov 50 % funkčného platu,
 - v prípade dĺžky pracovného pomeru v UKB viac ako 10 rokov 100 % funkčného platu.

Odmenu písomne odôvodní a výšku navrhne priamy nadriadený pracovník. O konečnej výške odmeny rozhodne generálna riaditeľka v súlade s aktuálnou finančnou situáciou v rámci rozpočtu UKB.

Zamestnancovi patria ďalšie príplatky v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme:

- príplatok za riadenie – vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie,
- príplatok za prácu v sobotu – za túto prácu patrí zamestnancovi príplatok v sume 50 % hodinovej sadzby funkčného platu, ak nie je platnou právnou úpravou určený v inej výške,
- príplatok za prácu v nedeľu – za túto prácu patrí zamestnancovi príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu, ak nie je platnou právnou úpravou určený v inej výške,
- príplatok za zastupovanie vedúceho zamestnanca patrí zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v zásadnom rozsahu činnosti nepretržite viac ako 4 týždne a zastupovanie nemá zahrnuté v pracovnej zmluve,
- príplatok za zmenu – zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu striedavo v dvojzmennej prevádzke, prizná zamestnávateľ mesačne, príplatok za zmenu v zmysle zákonných ustanovení vo výške 5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice aktuálnej prílohy k zákonu č. 553/2003 Z. z.

6. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa bude zvyšovať v súlade s dojednaním v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa. 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 plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.
7. Mzda je splatná za mesačné obdobie. Termín vyplácania je stanovený najneskôr na 10. deň v mesiaci za predchádzajúci odpracovaný mesiac na osobné účty zamestnancov.
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu nasledovne: prvé tri dni 60 %, štvrtý až desiaty deň 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca, v zmysle § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. sociálnom poistení a v súlade s aktuálnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.

Časť VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 1: Povinnosti zamestnávateľa

1. Starostlivosť o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je jednou zo základných povinností zamestnávateľa. V zmysle § 7 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej BOZP) vykonáva zamestnávateľ:
 - **vstupné školenie pri nástupe do zamestnania, pri preložení na iné pracovisko, preradení na inú prácu**, ktorého obsahom je oboznámenie s právnymi predpismi k zaisteniu BOZP a oboznámenie s internými predpismi,
 - **inštruktáž priamo na pracovisku**, kde vedúci pracoviska alebo ním poverený zamestnanec oboznámi nastupujúceho zamestnanca so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania sa na pracovisku, s usporiadaním pracoviska. Ďalej zamestnanca oboznámi s príslušnými bezpečnými pracovnými postupmi, návodmi na obsluhu pre dané zariadenie, zakázanými činnosťami na pracovisku,

s predvídateľnými nebezpečenstvami, s ich účinkami na zdravie a s príslušnými opatreniami na ochranu pred ich pôsobením a pod.

- **opakované/periodické školenia** v intervale danom zákonom (č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci) na základe spracovaného projektu školenia, schváleného generálnou riaditeľkou. Súčasťou školenia je aj overovanie vedomostí preukázateľnou formou testových otázok.

2. Zamestnávateľ je povinný:

- schvaľovať dokumentáciu BOZP vydanú v organizácii,
- zabezpečovať a vyčleňovať zdroje (materiálne, finančné, personálne) pre riadenie a zlepšovanie úrovne stavu BOZP v organizácii,
- menovať zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť,
- vydávať príkazy a opatrenia na odstránenie nedostatkov zistených pri kontrolnej činnosti na úseku BOZP,
- vytvárať priaznivé podmienky pre zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov, umožňovať im účasť na predpísaných školeniach,
- bezplatne zabezpečovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky (ďalej OOPP), zabezpečovať udržiavanie OOPP v používateľnom a funkčnom stave a dbať na to, aby ich zamestnanci, ktorým boli pridelené, pravidelne používali,
- zabezpečovať zaraďovanie zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť,
- v zmysle § 17 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov viesť evidenciu pracovných úrazov, iných úrazov, priznaných chorôb z povolania.

3. V súčinnosti so zástupcami zamestnancov vykoná zamestnávateľ najmenej 1-krát za rok kontrolu BOZP, tzn. ročnú previerku stavu BOZP a PO. Písomnú správu o výsledkoch kontroly/previerky predloží zodpovedný zamestnanec na prerokovanie závodným výborom obidvoch odborových organizácií. Opatrenia na zabezpečenie a odstránenie zistených nedostatkov bude zamestnávateľ odstraňovať v dohodnutých termínoch.

4. Zamestnávateľ vykoná kontrolu a doplnenie obsahu lekárničiek na jednotlivých pracoviskách 1x za 2 roky.

Článok 2: Povinnosti zamestnancov

- dbať o svoju bezpečnosť a zdravie pri práci a o bezpečnosť a zdravie ďalších osôb na pracovisku, ktorých sa činnosť týka,
- dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na nimi vykonávanú prácu, pokyny na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení,
- dodržiavať určené pracovné postupy, zásady BOZP a bezpečného správania sa na svojom pracovisku, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení,
- používať určeným spôsobom pridelené OOPP a starať sa o ne,
- nepožívať alkoholické nápoje, omamné látky a psychotropné látky na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk a priestorov, nenastupovať pod ich vplyvom do práce a dodržiavať určený zákaz fajčenia v organizácii,
- podrobiť sa vyšetreniu, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán štátnej správy, aby zistil, či zamestnanec nie je pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok,
- pri odchode z pracoviska vykonať také opatrenia (vypnutie elektrospotrebičov a pod.), aby nedošlo k prípadnému požiaru, zatopeniu miestnosti alebo úrazu iných osôb,
- bez zbytočného odkladu hlásiť každý pracovný úraz, iný úraz ako pracovný úraz a nebezpečnú udalosť svojmu nadriadenému.

Časť VII.

Sociálny fond a sociálna oblasť

Článok 1:

Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov tvorí sociálny fond vo výške 1 % a ďalším prídedom vo výške 0,5 % súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, z ktorého sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Rozpočet a použitie sociálneho fondu tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

1. Zmluvné strany sa zaväzujú používať prostriedky sociálneho fondu v súlade s § 7 zákona č. 152/1994 Z. z. na:

- príspevok na stravovanie zamestnancov nad rozsah stanovený osobitnými predpismi,
- príspevok na sociálnu výpomoc,
- príspevky na okuliare/šošovky alebo na rehabilitačnú pomôcku/rehabilitačnú procedúru (napr. masáž, cvičenie s fyzioterapeutom, vodoliečba a pod.),
- príspevok na MultiSport kartu,
- príspevky bezplatným darcom,
- sociálne pôžičky,
- realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov (darčkové poukážky, príspevok na regeneráciu pracovných síl a pod.),
- kytice pri životných jubileách zamestnancov,
- smútočné kytice pre zosnulého, ktorý bol zamestnancom u zamestnávateľa v pracovnom pomere alebo obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do jedného z dôchodkov alebo zomretým zamestnancom zo stavu.

Článok 2: Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou finančného príspevku na stravu.

2. Hodnota jednotky stravného je 6,00 EUR

- príspevok zamestnávateľa na stravovanie je v zmysle § 152 ZP vo výške 55% dohodnutej ceny stravnnej jednotky, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hod. 3,30 EUR
- príspevok zo sociálneho fondu 1,40 EUR
- zamestnanec hradí. 1,30 EUR

3. V čase čerpania dovolenky na zotavenie patrí zamestnancovi príspevok na stravu v polovičnej hodnote t.j. za 2 čerpané dni dovolenky hodnota príspevku6,00 EUR.

4. Zamestnanec má nárok na finančný príspevok na jednu stravnú jednotku, ak odpracuje viac ako 4 hodiny, zamestnanec na polovičný pracovný úväzok nemá nárok na príspevok.

5. V kalendárnom roku zamestnávateľ finančne prispeje na stravu za čerpanú dovolenku maximálne do výšky počtu dní, na ktoré má zamestnanec v danom roku nárok (podľa Časti IV., článku 6).

Článok 3: Sociálna výpomoc

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do mimoriadne zložitej finančnej tiesne návratnú (pôžička) alebo nenávratnú jednorazovú sociálnu výpomoc (napr. živelná pohroma, vykradnutie bytu, úmrtie v rodine, dlhodobá práceneschopnosť, atď.) do výšky maximálne 500,00 EUR.

2. Žiadosti sa budú riešiť jednotlivo v súčinnosti so závodnými výbormi obidvoch odborových organizácií a vedenia UKB, ktorí rozhodnú, v akej výške sa pomoc poskytne, forma pomoci (pôžička alebo nenávratná pomoc), spôsob splácania, ručenia atď.
3. O poskytnutie sociálnej výpomoci sa rozhoduje na základe písomnej žiadosti zamestnanca doručenej vedeniu knižnice a odborovým orgánom.

Článok 4:

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na niektorú z možností v nasledovnej výške a časovom intervale:

1. Príspevok na rehabilitačnú procedúru (napr. masáž, cvičenie s fyzioterapeutom, vodoliečba a pod.) alebo na rehabilitačnú pomôcku (napr. podpora bedrovej chrbtice, podložka pod zápästie, ortopedické vložky do topánok, vitamínové doplnky): 25,00 EUR raz do konca kalendárneho roka. V roku 2024 je možné príspevok uplatniť do 30.11.2024 a v roku 2025 do 30.11.2025.

alebo

2. Príspevok na dioptrické okuliare/šošovky raz za dva roky: 50,00 EUR. Príspevok je možné uplatniť v roku 2024 do 30.11.2024 a v roku 2025 do 30.11.2025.

alebo

3. Zamestnávateľ UKB poskytne zamestnancom a jeho rodinným príslušníkom MultiSport kartu na základe zmluvných podmienok medzi UKB a spoločnosťou Benefit Systems Slovakia, s.r.o., ktorej bude časť nákladov na MultiSport kartu hradíť zamestnávateľ zo sociálneho fondu UKB. Zamestnanec môže prejavíť záujem o MultiSport kartu kedykoľvek v priebehu celého kalendárneho roka, rovnako má možnosť ukončiť užívanie MultiSport karty v priebehu roka. Vid' podmienky užívania zo strany dodávateľa. Podmienkou aplikácie tohto bodu 3. je existencia a trvania zmluvy medzi zamestnávateľom a spoločnosťou Benefit Systems Slovakia, s.r.o.

Zamestnanec má nárok na uplatnenie len jednej z uvedených možností. Benefity nie je možné navzájom kombinovať.

Všetky uvedené benefity si môžu zamestnanci UKB nárokovať až po skončení skúšobnej doby.

Podmienkou poskytnutia a vyplatenia príspevku je predloženie originálu dokladu z registračnej pokladnice alebo iný preukázateľný doklad (výpis u účtu zamestnanca, doklad o platbe platobnou/kreditnou kartou zamestnanca) preukazujúceho vynaloženie nákladu na účel, na ktorý je príspevok určený a preukázanie jeho čerpania (procedúry/pomôcky) pre potreby zamestnanca. Príspevok podľa tohto čl. 4 časti VII. kolektívnej zmluvy poskytuje zamestnávateľ bezhotovostným prevodom na osobný účet zamestnanca.

Článok 5:

Zamestnávateľ poskytne príspevok pre bezpríspevkového darcu krvi pri ocenení ČK darcu krvi vždy po získaní Jánskeho a Kňazovického plakety:

- a) bronzová Jánskeho plaketa príspevok vo výške 50 EUR,
- b) strieborná Jánskeho plaketa príspevok vo výške 100 EUR,
- c) zlatá Jánskeho plaketa príspevok vo výške 150 EUR,
- d) diamantová Jánskeho plaketa príspevok vo výške 180 EUR,
- e) Kňazovického plaketa príspevok vo výške 200 EUR.

Podmienkou preplatenia príspevku na osobný účet zamestnanca je predloženie originálu dokumentácie k získaniu príslušného stupňa plakety.

Článok 6: Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ umožní zamestnancom UKB účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení (III. pilier).
2. Pri nových zamestnancoch bude zamestnávateľ tieto zmluvy s dôchodcovskými spoločnosťami uzatvárať po ukončení skúšobnej lehoty zamestnanca.
3. Mesačná výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na dôchodkovom sporení.
4. Zamestnávateľ bude poskytovať tento príspevok všetkým zamestnancom, ktorí uzatvorili zmluvu s doplnkovou dôchodcovskou spoločnosťou, ktorých príspevok je najmenej 10 EUR /mesiac.
5. Zamestnancovi na skrátený úväzok sa príspevok prepočíta v alikvotnej výške.
6. Ak zamestnanec nemá v danom kalendárnom mesiaci vymeriavací základ, nie je možné mu poskytnúť príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie.
7. Pri uzatvorení viacerých zmlúv zamestnanca so správčovskými dôchodkovými spoločnosťami zamestnávateľ poskytne príspevok len na jednu zmluvu.

Článok 7:

1. Zamestnávateľ umožní zamestnancom, ktorí ukončili pracovný pomer v UKB odchodom do starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku bezplatnú registráciu za používateľa služieb UKB.
2. Zamestnávateľ na požiadanie, poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.
3. Rozpočet sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok, tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy, ktorá je jej neoddeliteľnou súčasťou.
4. Rozpočet a použitie sociálneho fondu, na ďalšie roky budú navrhované a schválené zmluvnými stranami ako dodatky k platnej Kolektívnej zmluve

Časť VII. Záverečné ustanovenia

Článok 9:

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2025.
2. Platnosť KZ sa vždy predlžuje na obdobie ďalších dvoch rokov, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy.
3. KZ spolu s jej dodatkami stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 10:

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 obdržania návrhu.

Článok 11:

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami na tej istej listine.

Článok 12:

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované a vyhodnotené 1 x ročne na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodných výborov (spravidla v prvom polroku príslušného roka). Výsledky hodnotenia budú následne sprostredkované zamestnancom UKB.

Článok 13:

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami s účinnosťou od 01.01.2024.

Článok 14:

Kolektívna zmluva môže byť jednostranne vypovedaná počas svojej platnosti len v prípade zániku odborovej organizácie alebo zamestnávateľa bez právneho nástupcu. V prípade prechodu práv a povinností z pracovných vzťahov v zmysle § 27 – 31 Zákonníka práce sú súčasťou týchto práv a povinností aj záväzky vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 15:

Kolektívna zmluva je vyhotovená v šiestich exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia Kolektívnej zmluvy UKB.

V Bratislave dňa: 19.12.2023

Univerzitná knižnica v Bratislave
zastúpená generálnou riaditeľkou
Ing. Silviou Stasselovou

V Bratislave dňa: 19.12.2023

V Bratislave dňa: 19.12.2023

ZV OZPK
zastúpená predsedníčkou
Mgr. Máriou Džavíkovou

ZO SLOVES
zastúpená predsedníčkou
Mgr. Vladimírou Bartovičovou