

Galéria mesta Bratislavy

zastúpená: Mgr. Katarínou Trnovskou, ArtD., riaditeľkou GMB

Františkánske nám. 11

815 35 Bratislava

(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia pri Galérii mesta Bratislavy

zastúpená: Františkom Jadroňom, predsedom odborovej organizácie GMB

(ďalej len „ZOO pri GMB“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu

na rok 2025 a 2026



Článok 1. Všeobecné ustanovenia

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o kolektívnom vyjednávaní“), § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na roky 2025 (ďalej len „KZVS“) v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2. Rozsah kolektívnej zmluvy

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovné podmienky,
- platové podmienky,
- sociálne podmienky a
- tvorba a použitie sociálneho fondu.

Článok 3. Vzájomné vzťahy zmluvných strán

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať člena odborovej organizácie za jeho členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu funkcie v odborovom orgáne. Súčasne bude plne rešpektovať podmienky činnosti člena odborového orgánu a jeho ochranu.
3. Zamestnávateľ uznáva ZOO pri GMB a jej výbor za jediného zástupcu všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborovej organizácie vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZOO pri GMB, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje po dobu pôsobenia ZOO pri GMB u zamestnávateľa poskytnúť na činnosť ZOO pri GMB bezplatne miestnosť s nevyhnutným kancelárskym vybavením a uhrádzať náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom orgáne alebo na účasť odborových funkcionárov na vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru ZOO pri GMB na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné smernice organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov, predloží na pripomienkovanie výboru ZOO pri GMB.

Článok 4. Pracovné a platové podmienky

7. ZOO pri GMB uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať výkon pracovnej činnosti zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.
8. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom výboru ZOO pri GMB, inak bude pracovný poriadok neplatný.
9. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s výborom ZOO pri GMB.
10. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s touto kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Pracovný čas:

11. Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Pracovný čas u zamestnávateľa sa určuje v súlade s KZVS.
12. Pracovný čas zamestnanca 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**.
 - a. Pre zamestnancov s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom sa uplatňuje pružný pracovný čas nasledovne:
 - b. základný pracovný čas je od 9:00 h do 14:00 h
 - c. voliteľný pracovný čas je od 6:00 h do 9:00 h a od 14:00 h do 18:00 h
 - d. Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako štvortýždňové pracovné obdobie.
13. Na pracoviskách, kde povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, sa pracovný čas rozvrhuje nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dvanásť mesiacov zamestnancom vykonávajúcim pracovné činnosti pokladne, denný dozor (vrátnik*čka), nočný dozor (vrátnik*čka) a denný dozor v expozíciách a upratovač*ka
 - e. Pracovný čas je stanovený pevný pre personál prvého kontaktu a pokladne podľa otváracích hodín GMB (Ut, Štv-Ne od 10:45 – 18:00 hod, St. od 12:45-20:00)
 - f. Pracovný čas je stanovený pevný pre denných a nočných vrátnikov je denná zmena v čase od 6:00 – 18:00 hod. a nočná zmena od 18:00 – 6:00 hod
 - g. Pracovný čas pre **upratovačov/čky** je stanovený podľa úväzku od 6:00 do 11:00 hod, v prípade voliteľný po zatvorení výstavných priestorov (platí pre plný úväzok).
14. **Prestávka na odpočinok a jedenie** sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a stravu sa poskytuje spravidla v rozmedzí od 11:00 hod. do 14:00 hod. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času. Pre upratovačov, personál prvého kontaktu (dozor aj pokladňa) je prestávka na odpočinok a stravu posunutá podľa začiatku ich pracovnej zmeny.
15. **Práca nadčas** bude nariaďovaná len v súlade s § 97 ods. 5 ZP v rozsahu pracovných povinností určených vedúcim zamestnancom.

Dovolenka:

16. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených Zákonníkom práce podľa § 100

- h. dovolenka za kalendárny rok alebo jej pomernú časť,
- i. dovolenka za odpracované dni

17. Čerpanie dovolenky sa riadi ZP. Zamestnávateľ určuje čerpanie dovolenky v kalendárnom roku, v ktorom vznikla v súlade s § 111 ods. 1 ZP. Zamestnanec si môže do nasledujúceho kalendárneho roka preniesť najviac 10 dní dovolenky. Zamestnancovi za podmienok uvedených v ustanoveniach § 113 ods. 2 ZP určí zamestnávateľ čerpanie nevyčerpanej dovolenky z predchádzajúceho roka, na ktorú mu vznikol nárok, najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka.

18. Čerpanie dovolenky žiada zamestnanec prostredníctvom aplikácie eDOV vopred. Pre zamestnancov PPK (dozor v expozícii a vrátnik*čka) a upratovač*ka, ktorí nemajú možnosť zadať požiadavku cez aplikáciu eDOV, platí, že žiadanku o čerpanie dovolenky vypisuje zamestnanec*kyňa na určenom dokumente pred nástupom na dovolenku.

Sick day (pracovné voľno s náhradou mzdy)

19. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci z dôvodov a v rozsahu podľa § 141 ZP .

20. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 2 dni pracovného voľna ročne, tzv. „sick day“ bez krátenia mzdy. Zamestnanci so skráteným úväzkom majú nárok na alikvotný podiel pracovného voľna v súlade s výškou úväzku. Nárok na sickday vzniká po uplynutí skúšobnej doby.

- j. Na výpočet alikvotného nároku dní sick day sú uplatnené pomerne k obdobiu nástupu a to nasledovne: 1.1. a 30.6. je nárok celoročný, (pomerne krátený k úväzku)
- k. Po 1 7. je nárok najviac 1 deň (počet hodín je podľa aktuálneho rozvrhu)
- l. Nárok na sickday vzniká po vyčerpaní dovolenky za predchádzajúci kalendárny rok.

Home office (príležitostná práca z domu)

21. V súlade s § 52 ods. 2 ZP sa môže zamestnanec príležitostne alebo za mimoriadnych okolností dohodnúť na výkone práce z domu, prostredníctvom tzv. „home office“(ďalej len HO) vždy len po predchádzajúcom písomnom súhlase s nadriadeným zamestnancom (žiadosť o HO podáva zamestnanec prostredníctvom aplikácie eDOV vopred, kde v poznámke pre nadriadeného uvedie agendu, ktorú bude spracovávať počas HO). Na to musia byť splnené kumulatívne nasledovné podmienky:

- m. prácu z domu môže zamestnanec vykonávať iba so súhlasom zamestnávateľa alebo po predošlej dohode so zamestnávateľom,
- n. druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, umožňuje prácu z domu,
- o. práca z domu sa vykonáva príležitostne, najviac 1 deň v týždni.

22. Deň, v ktorom zamestnanec vykonával prácu formou home office, sa považuje za odpracovaný v rozsahu skutočne odpracovaných hodín, najviac v rozsahu 7,5 hodiny bez prestávky na odpočinok a jedenie, v čase ustanovenom podľa bodu 12. tohto článku kolektívnej zmluvy.

23. V mimoriadnych situáciách, na základe **rozhodnutia zamestnávateľa** z dôvodov **mimoriadne teplých dní** (vyhlásených štatutárnym orgánom, alebo jeho zástupcom, ak vonkajšia teplota vzduchu v tieni nameraná SHMU presahuje 30°C) alebo **mimoriadne chladných dní** (ak teplota na vnútornom pracovisku je nižšia ako 20°C možno dohodnúť prácu z domu. Práca z domu z dôvodu prvej vety tohto bodu sa nezapočítava do limitu práce z domu, ktoré určuje táto KZ v predchádzajúcom bode.

24. Pri mimoriadnych situáciách, núdzovom stave alebo výnimočnom stave (ako napr. pandémie ochorenia COVID-19) možno dohodnúť viac dní práce z domu ako stanovuje táto KZ.

25. Za prácu prostredníctvom home office patrí zamestnancovi plat rovnako, ako keď vykonáva svoju prácu na pracovisku zamestnávateľa, rovnako mu vzniká aj nárok na stravné a prestávku v práci. Zamestnanec vykonáva svoju prácu rovnako, ako keby ju vykonával z prostredia pracoviska. Výkon práce z domu je

výlučne v bežných pracovných dňoch. Zamestnanec má povinnosť byť k dispozícii online (na pracovnom e-mailovom konte, telefonicky v čase, ktorý je určený ako základný pracovný čas). Zamestnanec vykonávajúcu prácu z domu prostredníctvom home office je povinný bezodkladne informovať zamestnávateľa o technických problémoch spojených s nefunkčnosťou technického vybavenia a programového vybavenia, o nefunkčnosti internetového pripojenia alebo o iných podobných príčinách, ktoré mu znemožňujú vykonávať prácu.

Skončenie pracovného pomeru

a s ním súvisiace výpovedné doby sa riadia príslušnými ustanoveniami ZP (skončenie pracovného pomeru §§ 59 - 74 ZP, výpovedné doby podľa § 62 ZP).

Odstupné:

26. Ak sa pracovný pomer zamestnanca skončí z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonáva doterajšiu prácu,

- p. výpoveďou, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 ZP v sume jeho funkčného platu,
- q. dohodou, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 2 ZP v sume jeho funkčného platu.
- r. Zamestnancovi bude odstupné vyplatené po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom zamestnávateľom na výplatu platu.

Odchodné:

27. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné nad rozsah ustanovený** v § 76a ods. 1 ZP v sume jeho funkčného platu.

28. Zamestnancovi bude odchodné vyplatené **po skončení pracovného pomeru** v najbližšom výplatnom termíne určenom zamestnávateľom na výplatu platu **po predložení potvrdenia Sociálnej poisťovne o podaní žiadosti o dôchodok** alebo po predložení rozhodnutia Sociálnej poisťovne o priznaní starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku.

Platové podmienky:

29. Ak KZVS určuje zvýšenie stupníc platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme alebo odmenu alebo iné platové nároky, postupuje sa v zmysle KZVS.

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie:

30. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do doplnkovej dôchodkovej spoločnosti príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, vo výške 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Kontrola odborovým orgánom:

31. Výbor ZOO pri GMB uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a platových predpisov, ako aj záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi výbor ZOO pri GMB zamestnávateľovi 30 dní pred jej uskutočnením.

Právo na informácie:

32. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov ZOO pri GMB o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

Mlčanlivosť:

33. Zástupca ZOO pri GMB je viazaný mlčanlivosťou o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel v rámci výkonu svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu služobného tajomstva alebo oprávnených záujmov zamestnávateľa. Táto povinnosť trvá po dobu jedného (1) roka po ukončení výkonu funkcie.

Článok 5. Sociálna oblasť a sociálny fond

34. **Sociálny fond** sa v súlade s § 3 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 152/1994 Z. z.“) a KZVS tvorí ako úhrn:

- s. povinného prídeltu vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z.,
- t. ďalšieho prídeltu najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok a
- u. z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z. z.

35. Sociálny fond tvorí zamestnávateľ na financovanie sociálnej politiky.

36. Zamestnávateľ zo sociálneho fondu poskytuje zamestnancovi príspevok na:

- v. stravovanie nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi, najmä § 152 ods. 3 ZP, v sume 0,64 EUR na stravný lístok/stravný deň. V prípade vyčerpania prostriedkov sociálneho fondu sa zmluvné strany dohodnú na úprave výšky príspevku na stravovanie zo sociálneho fondu. V prípade prebytku zdrojov na účte sociálneho fondu sa zamestnávateľ zaväzuje tieto prostriedky vyčerpať formou príspevku na zdravie; návrh predloží zástupcom ZOO pri GMB;
- w. sociálnu výpomoc
 - o počas dlhotrvajúcej práceneschopnosti (dlhšej ako 4 mesiace od začiatku práceneschopnosti) jednorazový príspevok vo výške 100 eur, ktorý možno poskytnúť jedenkrát v príslušnom kalendárnom roku,
 - o jednorazová sociálna výpomoc zamestnancovi v mimoriadne ťaživej životnej situácii (napr. pri živelní pohrome, požiari alebo pri závažne zhoršených sociálnych podmienkach) vo výške 100 eur,
 - o príspevok rodinnému príslušníkovi na veniec pri úmrtí zamestnanca vo výške 70 eur,
 - o príspevok zamestnancovi pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa) vo výške 50 eur,
 - o príspevok na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov (Príloha č. 1):

37. **Stravovanie:** Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie prostredníctvom osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou poskytovania elektronických stravovacích kariet alebo finančným príspevkom na stravovanie. Podmienky sú ukotvené v Smernici č.1/2024 o stravovaní.

38. **Starostlivosť o kvalifikáciu:** Zamestnávateľ je povinný starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie. Vedúci zamestnanci predkladajú personálnemu oddeleniu návrhy na zvýšenie kvalifikácie, ktoré v súlade s rozpočtom môžu byť zabezpečené alebo naplánované pre aktuálne alebo ďalšie obdobie.

39. Zamestnávateľ organizuje pre zamestnancov športové a rekreačné aktivity na budovanie tímu (tzv. teambuilding) s cieľom prehľbovať vzájomné vzťahy zamestnancov a ich schopnosti spolupracovať s ostatnými zamestnancami. Teambuilding raz ročne navrhuje a organizuje asistent*ka riaditeľa. Účasť na teambuildingu predstavuje výkon práce, za ktorú patrí zamestnancovi plat.

40. Zamestnávateľ poskytne raz ročne výboru ZOO pri GMB prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Článok 6. Záverečné ustanovenia

41. Kolektívna zmluva sa uzatvára na roky 2025 a 2026. ZOO pri GMB sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny zmier.
42. Táto kolektívna zmluva a jej obsah sa môže meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 30 dní odo dňa obdržania návrhu. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
43. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
44. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy, hodnotenie plnenia záväzkov a práv vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy, bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a výboru ZOO pri GMB. Termín stretnutia navrhne zamestnávateľovi výbor ZOO pri GMB.
45. Ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi a/alebo KZVS, sú neplatné v zmysle § 4 ods. 2 Zákona o kolektívnom vyjednávaní.
46. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa. To platí obdobne pre výbor ZOO pri GMB v rámci jeho pôsobnosti. Zmluvné strany uchovávajú túto kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
47. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády Slovenskej republiky. Platnosť a účinnosť tejto kolektívnej zmluvy sa končí dňa 31.12.2026 okrem prípadu, že dovtedy nebude uzavretá nová kolektívna zmluva, vtedy sa predlžuje platnosť a účinnosť tejto kolektívnej zmluvy až do uzavretia novej. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany, ktoré ju uzatvorili, aj pre ich právnych nástupcov.
48. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch vyhotoveniach, z ktorých zamestnávateľ dostane dve vyhotovenia a ZOO pri GMB dostane dve vyhotovenia.
49. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

V Bratislave dňa 18.12.2024

Za zamestnávateľa :

18 -12- 2024

MESTA BR

Mgr. Katarína Trnovská, ArtD.,
riadiateľka GMB

Za ZOO pri GMB:

SLOVES-20-0193-0101
Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry
ZÁVODNÝ VÝBOR

František Jadroň
predseda ZOO pri GMB

**Žiadosť
o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu v súlade s platnou KZ**

Navrhovateľ:

Zamestnanec:

V súlade s platnou KZ požadujem príspevok na: /zdôvodnenie/

.....
.....
.....

Príloha:

V Bratislave, dňa.....

.....
Podpis zamestnanca

Podpis navrhovateľa

Schválil:

.....
Mgr. Katarína Trnovská ArtD.