

Východoslovenská galéria

zastúpená: Mgr. art. Dorota Kenderová, ArtD., riaditeľkou VSG

Hlavná 27, 040 01 Košice

(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia SLOVES pri Východoslovenskej galérii

zastúpená: Mgr. Valérom Bakajsom, predsedom odborovej organizácie SLOVES pri VSG

(ďalej len „ZOO pri VSG“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu

od 1. 1. 2026 do 30. 06. 2026

ČLÁNOK 1

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení, zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej len „ZP“), zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení, zákonom 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“), 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 - 2026 (ďalej len „KZVS“) Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, 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,
- mzdové 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 SLOVES pri VSG a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborovej organizácie vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
4. Zamestnávateľ poskytne na činnosť ZOO SLOVES pri VSG priestory galérie bezplatne.
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 na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

ČLÁNOK 4

PRACOVNÉ PODMIENKY

1. ZOO SLOVES pri VSG uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať výkon pracovnej činnosti zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len po prerokovaní so závodným výborom.
3. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so ZOO pri VSG.
4. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je v zmysle § 48 ods. 4 písm. d) ZP možné, okrem dôvodov uvedených v § 48 ods. 4 písm. a) až písm. c) ZP, aj z dôvodu:
 - a) vykonávania prác, ktoré súvisia s ochranou a vykonávaním dozoru expozícií zamestnávateľa, v dennej aj nočnej zmene, predaja vstupeniek a
 - b) vykonávania prác, ktoré súvisia so zabezpečením čistoty a poriadku v objektoch zamestnávateľa.
5. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.
6. 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.
7. Pre zamestnancov s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom sa uplatňuje pružný pracovný čas nasledovne:
 - a) základný pracovný čas je od 8.00 h do 16.00 h
 - b) voliteľný pracovný čas je od 6.00 h do 9.30 h s dodržaním zákonom stanoveného denného pracovného času (Ďalej s možnosťou šesť hodinového pracovného času v piatok počas pracovného týždňa, avšak dve hodiny si musí príslušný zamestnanec odpracovať počas pracovného týždňa od pondelka do štvrtka nad rámec stanoveného denného pracovného času. Táto možnosť neplatí s výnimkou štátnych sviatkov a pri plnení si pracovných povinností vyplývajúcich z úloh danému zamestnancovi).
8. Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako štvortýždňové pracovné obdobie.
9. 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:
 - a) jedného mesiaca zamestnancom vykonávajúcim pracovné činnosti vrátnice, denného dozoru, nočného dozoru

10. Prestávka na odpočinok a stravu sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a stravu sa poskytuje v rozmedzí od 11.00 hod. do 14.00 hod. Prestávka na odpočinok a stravu sa nezapočítava do pracovného času.
11. Práca nadčas bude nariaďovaná len za mimoriadnych okolností v rozsahu pracovných povinností určených vedúcim zamestnancom.
12. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
13. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v týchto prípadoch prekážok v práci a v tomto rozsahu:
- a) 1 pracovný deň pri každom darovaní krvi a aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov,
 - b) pri každom vyšetrení alebo ošetrovaní zamestnanca v zdravotníckom zariadení nevyhnutne potrebný čas, v kalendárnom roku najviac 7 pracovných dní a 7 pracovných dní ako doprovod
 - c) 1 pracovný deň v mesiaci bez krátenia mzdy osamelej zamestnankyni, ktorá sa stará o dieťa mladšie ako 10 rokov veku a osamelému zamestnancovi, ktorý prevzal do svojej starostlivosti nahrádzajúcej materskú starostlivosť dieťa, ktoré mu bolo príslušným orgánom zverené alebo ktorého matka zomrela
 - d) 6 dni pracovného voľna ročne, tzv. „sick day“ bez krátenia mzdy. Na účely prekážok v práci podľa písmena a), b), c), d), a e) tohto článku sa za 1 pracovný deň považuje 1/5 ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca. Zamestnanci so skráteným úväzkom podľa 5. bodu majú nárok na alikvotný podiel pracovného voľna v súlade s výškou úväzku.
14. V súlade s § 52 ods. 5 ZP sa môže zamestnanec príležitostne alebo za mimoriadnych okolností dohodnúť na výkone práce z domu, prostredníctvom tzv. „home office“, vždy len po predchádzajúcom súhlase s nadriadeným zamestnancom. Na to musia byť splnené nasledovné požiadavky:
- práca z domu sa dá vykonávať iba po predošlej dohode a so súhlasom zamestnanca,
 - druh práce musí byť vhodný na jej výkon formou práce z domu a
 - práca z domu môže byť vykonávaná príležitostne, súčet dní, počas ktorých je práca vykonávaná z domu, nemôže presiahnuť 20% pracovných dní za kalendárny rok a musí byť rovnomerne rozložená počas trvania jedného roka.

Pri mimoriadnych okolnostiach, je možné po súhlase zamestnávateľa dohodnúť viac dní práce z domu a tiež inde ako na mieste trvalého bydliska.

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

15. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnanca aj zamestnávateľa a to jeden mesiac. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b)

(organizačné dôvody) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je:

- a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov a
- c) výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov, ako v písmene a), b), je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

16. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý v VSG odpracoval najmenej 10 rokov, odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods.1 ZP a zákona 552/2003 §13b a vyššej kolektívnej zmluvy v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na

- a) starobný dôchodok
- b) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %.

17. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý v VSG odpracoval menej ako 10 rokov, odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 a ods. 2 ZP a zákona 552/2003 §13b a vyššej kolektívnej zmluvy v sume jedného funkčného platu zamestnanca pri skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na

- a) starobný dôchodok
- b) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %.

18. Zamestnancovi bude odchodné vyplatené po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne 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.

19. Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 30 dní pred jej uskutočnením.

ČLÁNOK 5

MZDOVÉ PODMIENKY

1. Zamestnávateľ postupuje v oblasti odmeňovania podľa platného poriadku odmeňovania. Odmeňovanie zamestnancov upravuje Zákon č. 533/2003 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“) a platná kolektívna zmluva.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri rozpočtovaní mzdových prostriedkov zapracuje aj predpokladaný nárast objemu mzdových prostriedkov vyvolaný individuálnymi návrhmi na úpravu mzdy, valorizáciu miezd a osobný príplatok.

3. Zamestnávateľ realizuje výplatu mzdy, prípadne iných peňažných plnení po vykonaní zrážok podľa príslušných právnych predpisov poukazovaním na osobný účet zamestnanca v peňažnom ústave ním určenom.
4. Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa, najviac v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.
5. Na ocenenie mimoriadnych schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností možno priznať zamestnancovi osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
6. Príplatok za riadenie bude vedúcim zamestnancom priznávaný individuálne, podľa počtu ním riadených zamestnancov, v súlade s § 8 Zákona č. 533/2003 Z. z.
7. Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 4, určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.
8. Zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti zaradené do druhej kategórie, poskytne zamestnávateľ príplatok za sťažený výkon práce mesačne vo výške 5,9 % z platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
9. Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa zákona o odmeňovaní vyčlení z objemu mzdových prostriedkov čiastku vo výške finančných možností zamestnávateľa. Zamestnávateľ bude priznávať odmeny zo mzdových prostriedkov v zmysle platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy za:
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b) mimoriadne plnenie pracovných úloh alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo
 - c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku až do sumy jeho 1 funkčného platu, ak zamestnanec pracuje u zamestnávateľa viac ako 3 roky.
10. Zamestnávateľ môže vyplatiť ročnú odmenu zamestnancom, ktorí sú ku 30. novembru príslušného kalendárneho roka zamestnaní vo VSG v pracovnom pomere najmenej 6 mesiacov. Odmena sa vyplatí z dosiahnutej úspory mzdových prostriedkov za príslušný kalendárny rok.
11. Ročná odmena podľa predchádzajúceho bodu nebude vyplatená:
 - a) zamestnancom, ktorým pracovný pomer trvá, avšak v príslušnom kalendárnom roku nemali príjem z pracovnej činnosti,
 - b) zamestnancom, ktorým bolo udelené pracovné voľno bez náhrady mzdy a toto voľno trvá dlhšie ako šesť mesiacov v príslušnom kalendárnom roku a
 - c) zamestnancom, ktorí v príslušnom kalendárnom roku porušili pracovnú disciplínu, na čo boli upozornení.

12. Návrh na poskytnutie odmeny písomne zdôvodní a predkladá na schválenie riaditeľke VSG príslušný vedúci zamestnanec na formulári.
13. Odmena je nenárokovou zložkou platu zamestnanca a môže byť schválená len za predpokladu dostatku finančných zdrojov galérie.
14. Tarifný plat, osobný plat a príplatky určené mesačnou sumou sa zamestnancovi poskytujú za prácu vykonávanú v rozsahu ustanoveného pracovného času. Pri skrátenom pracovnom čase patria zamestnancovi peňažné plnenia v pomernej výške zodpovedajúcej dohodnutému pracovnému času.
15. Zamestnávateľ sa zaväzuje raz ročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

ČLÁNOK 6

SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

1. Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:
 - povinného prídelu vo výške 1,05 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 Zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov,
 - ďalšieho prídelu najmenej vo výške 0,20 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok a
 - z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 Zákona č. 152/1994 Z. z.
2. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie prostredníctvom osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou poskytovania elektronických stravovacích kariet, alebo formou stravných lístkov, alebo formou hotovosti na účet. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume 55 % ceny jedla. Príspevok na stravovanie je možné poskytnúť len zamestnancovi, ktorý v rámci pracovnej doby vykonáva prácu viac ako 4 hodiny.
3. Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas dovolenky, náhradného voľna, študijného voľna, práceneschopnosti s povolenou vychádzkou, ošetrovania člena rodiny a PN maximálne 10 dní.
4. Zamestnávateľ organizuje pre zamestnancov rekreačné aktivity na budovanie tímu (tzv. teambuilding) s cieľom prehĺbovať vzájomné vzťahy zamestnancov a ich schopnosti spolupracovať s ostatnými zamestnancami. Účasť na teambuildingu predstavuje výkon práce, za ktorú patrí zamestnancovi náhrada mzdy. Príspevok na finančné krytie tejto aktivity je do výšky 500 eur.
5. Obe strany sa dohodli na výške mesačného príspevku zamestnávateľa do DDS vo výške mesačného príspevku zamestnanca, maximálne však do sumy 20 eur.
6. Príspevky na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov:
 - a) Počas dlhotrvajúcej práceneschopnosti (dlhšej ako 4 mesiace od začiatku práceneschopnosti) jednorazový príspevok vo výške 100 eur, ktorý je možné poskytnúť jedenkrát v roku.

- b) Jednorazová sociálna výpomoc zamestnancovi v mimoriadne ťaživej životnej situácii (napr. pri živelnej pohrome, požiari alebo pri závažne zhoršených sociálnych podmienkach) vo výške 100 eur.
- c) Príspevok na veniec pri úmrtí zamestnanca vo výške 70 eur.
- d) Príspevok zamestnancovi pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa) vo výške 50 eur.

7. Zamestnávateľ poskytne raz ročne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

ČLÁNOK 7

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na roky od 01. 01. 2026 do 30. 06. 2026, nadobúda účinnosť v súlade s čl. 43 kolektívnej zmluvy.
2. 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.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
4. 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 závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.
5. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa. Je záväzná pre zmluvné strany, ktoré ju uzatvorili, aj pre ich právnych nástupcov.
6. Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch vyhotoveniach, z ktorých zamestnávateľ dostane jedno vyhotovenie a ZOO SLOVES pri VSG dostane jedno vyhotovenie.

V Košiciach dňa: 20. 12. 2025

Za zamestnávateľa :

Mgr. art. Dorota Kenderová, ArtD.,
riaditeľka VSG

Za ZOO SLOVES pri VSG:

Mgr. Valér Bakajsa
predseda ZOO SLOVES pri VSG