

011/2026

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

PRE ZAMESTNANCOV TURČIANSKEJ GALÉRIE V MARTINE

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Turčianska galéria v Martine
so sídlom Daxnerova 2, 036 01 Martin,
zastúpená PhDr. Annou Maršalovou, riaditeľkou Turčianskej galérie v Martine

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

ZO Sloves Turčianska galéria v Martine
so sídlom Daxnerova 2, 036 01 Martin,
zastúpená Adamom Galkom, predsedom závodného výboru

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

ČASŤ I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky zamestnancov,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 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.

ČASŤ II

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne nevyhnutné vybavenie a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno v rozsahu dĺžky trvania školenia vopred oznámeného zamestnávateľovi s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí **úhradu členských príspevkov** formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže vo výške 1% z čistej mzdy členov odborovej organizácie na účet základnej organizácie vo výplatnom termíne.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

ČASŤ III PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 10

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní so závodným výborom.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodiny týždenne a je rozvrhnutý na päť pracovných dní v týždni.

V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov, je na pracovisku uplatňovaný pružný pracovný čas ako **mesačné pracovné obdobie**.

Pri uplatňovaní pružného pracovného času si zamestnanec sám určuje začiatok a koniec pracovnej zmeny v jednotlivých dňoch pri dodržaní **základného pracovného času** a zabezpečení chodu pracoviska.

Podmienky uplatňovania pružného pracovného času s prihliadnutím na prevádzku Turčianskej galérie, základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas sú upravené v Pracovnom poriadku Turčianskej galérie v Martine.

Ak je uplatnený pružný pracovný čas, dôležité osobné prekážky v práci zamestnanca v trvaní celého dňa sa posudzujú ako vykonávanie práce v rozsahu priemerného denného pracovného času.

Článok 14

Základná výmera **dovolenky je päť týždňov**. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa vyčerpala do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

Článok 15

Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie **kvalifikácie** a odborných vedomostí zamestnancov, ich zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

Pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku v prípade zvyšovania kvalifikácie, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa bude zamestnancom poskytnuté v rozsahu §140 ods. 3 Zákonníka práce:

1. v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní
2. dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky

3. päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolútoría
4. 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania
5. desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce

Článok 16

Pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu bude zamestnancom poskytnuté podľa *ust. § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce* v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

1. dva dni v kalendárnom roku na žiadosť zamestnanca,
2. ďalšie dva dni na žiadosť zamestnanca pri splnení podmienok, že má vyčerpanú celú dovolenku z predchádzajúceho roka a zároveň z nároku dovolenky za aktuálny rok má vyčerpanú polovicu tohto nároku a je v pracovnom pomere u zamestnávateľa viac ako 6 mesiacov.
3. v prvý deň školského roka pri sprevádzaní dieťaťa do prvého ročníka základnej školy v rozsahu jedného dňa v kalendárnom roku.

Nevyčerpané pracovné voľno v príslušnom kalendárnom roku nemožno presúvať do nasledujúceho roku.

Pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov poskytne zamestnávateľ pre tento prípad v trvaní celého dňa a posudzuje sa ako vykonávanie práce v rozsahu priemerného denného pracovného času.

Článok 17

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce **odstupné** nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 18

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí 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 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne

zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 19

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 10 dní pred jej uskutočnením.

ČASŤ IV. PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 20

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme . Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 21

Zamestnávateľ pri zaradovaní zamestnancov na pracovné pozície na úseku správy, ekonomickej a prevádzkovej činnosti, zaradených podľa Prílohy č. 1 k nariadeniu vlády č. 341/2004 Z. z. t. j. Katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorí majú pracovný úväzok 1,0, postupuje v zmysle § 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. a týchto zamestnancov zamestnávateľ zaradi podľa príslušnej stupnice platových taríf, v ktorej sú zaradení nezávisle od dĺžky započítanej praxe, do najvyššieho platového stupňa.

Článok 22

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 23

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom **odmenu za pracovné zásluhy** pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške ich jedného funkčného platu.

Článok 24

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 25

Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou patrí zamestnancovi náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

ČASŤ V. SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti od prvého do štrnásteho dňa náhradu príjmu vo výške 55% denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu.

Článok 27

Zamestnávateľ podľa §152, ods. 7 Zákonníka práce, umožní všetkým zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania formou Up Déjeuner kariet, alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže.

Zamestnávateľ v zmysle § 152 ods. 3 Zákonníka práce prispieva vo výške 55% ceny stravovacej poukážky. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Cena **elektronickej stravovacej poukážky** na stravovanie na deň je vo výške **9 €**.

Cena stravovacej poukážky pozostáva z:

- príspevku zamestnávateľa 4,95 €
- príspevku zo sociálneho fondu 0,95 €
- príspevok zamestnanca 3,10 €.

Pri **finančnom príspevku na stravovanie**, je príspevok zamestnávateľa aj príspevok zo sociálneho fondu v rovnakej výške ako príspevok pri elektronickej stravovacej poukážke.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom **príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS)** vo výške 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov Turčianskej galérie v Martine zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Príspevok zamestnávateľa na DDS vo výške 2% zo zúčtovanej mzdy patrí zamestnancovi za podmienok:

- a) zamestnanec má uzatvorenú zmluvu o DDS s niektorou zo spoločností, s ktorou má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu,
- b) zamestnanec si prispieva na DDS príspevkom vo výške minimálne 5,00 € mesačne.

Príspevok zamestnávateľ neposkytuje v prípade, že:

- a) zamestnanec dovŕšil dôchodkový vek na starobný dôchodok v zmysle platnej legislatívy SR,
- b) zamestnanec je v pracovnom pomere u zamestnávateľa a zároveň poberá dôchodok za výsluhu rokov,
- c) zamestnanec, ktorý v príslušnom kalendárnom mesiaci nemal zúčtovanú žiadnu mzdu, resp. náhradu mzdy z dôvodu práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny alebo neplateného voľna.
- d) zamestnanec, ktorý je na materskej alebo rodičovskej dovolenke.

Článok 29

Sociálny fond sa tvorí:

- povinným prídelením vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídelením vo výške 0,5% zo základu.

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu najmä na zabezpečenie stravovania a príspevok na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnanca. Nevyčerpaný zostatok sociálneho fondu sa prenáša do nasledujúceho kalendárneho roka a pripočíta sa k tvorenému sociálnemu fondu.

Zamestnancom zo sociálneho fondu bude zaplatený príspevok na stravovanie vo výške podľa článku 27 tejto kolektívnej zmluvy.

VI. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 31

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2026. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 32

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 33

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 34

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v ročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 35

Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

V Martine,

Zamestnávateľ
PhDr. Anna Maršalová
riaditeľka Turčianskej galérie v Martine

ZO Sloves Turčianska galéria v Martine
zastúpená Adamom Galkom
predseda ZO Sloves Turčianska galéria v Martine