

ZAMESTNANECKÁ DOHODA

PRE ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME

ZMLUVNÉ STRANY

Obec Spišský Štvrtok, Tatranská 4, Spišský Štvrtok
zastúpená starostom obce Ing. Jánom Grešom, starostom
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Zástupca zamestnancov - zamestnanecký dôverník
Obce Spišský Štvrtok, Tatranská 4, Spišský Štvrtok
Mgr. Lívia Janščáková
(ďalej len „zamestnanecký dôverník“)
(ďalej spoločne len „zmluvné strany“)

u z a t v á r a j ú

v súlade s § 229 a § 233 Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov v
platnom znení túto

ZAMESTNANECKU DOHODU.

I. časť

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Čl. I Úvodné ustanovenia

1. Táto zamestnanecká dohoda (ďalej len „ZD“) je spracovaná na základe všeobecne záväzných právnych predpisov platných v Slovenskej republike. Osoby viazané touto ZD sa zaväzujú dodržiavať a plniť jej ustanovenia v snahe zachovať sociálny zmier.
2. Cieľom tejto ZD je zabezpečiť prostredníctvom zamestnaneckého dôverníka spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky zamestnancov zamestnávateľa.
3. Touto ZD sa upravuje:
 - a) postavenie zamestnaneckého dôverníka a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - b) pracovné podmienky a podmienky zamestnávania,
 - c) podmienky odmeňovania,
 - d) sociálnu starostlivosť a sociálny fond.

II. časť

POSTAVENIE ZAMESTNANECKÉHO DÔVERNÍKA A VZÁJOMNÉ VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN

Čl. II Zamestnanecký dôverník a vzájomné vzťahy zmluvných strán

1. Zamestnávateľ uznáva zamestnaneckého dôverníka za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa pri ich účasti na utváraní pracovných podmienok, uznáva jeho práva vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto ZD.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať zamestnaneckého dôverníka za jeho postavenie, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu volenej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať jeho právnu ochranu.
3. Zamestnanecký dôverník uznáva a plne rešpektuje právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovné činnosti zamestnancov, vytvárať pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov za účelom zefektívňovania činnosti zamestnávateľa a za účelom dodržiavania platných právnych predpisov.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnaneckému dôverníkovi používať telefonickú, rozmnožovaciu, výpočtovú, komunikačnú a inú techniku, ktorú má k dispozícii, však iba na účely súvisiace s činnosťou zamestnaneckého dôverníka. Náklady na údržbu a prevádzku uvedených priestorov a techniky bude znášať zamestnávateľ.

Čl. III Pôsobnosť a záväznosť Zamestnaneckej dohody

1. Táto ZD je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. ZD sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.

Na zamestnancov, ktorí čerpajú materskú alebo rodičovskú dovolenku, na rodinných príslušníkov a na bývalých zamestnancov, ktorí po skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa odišli do dôchodku, sa táto ZD vzťahuje vtedy, keď je to priamo uvedené v príslušnom ustanovení.

2. Táto ZD upravuje pracovné a mzdové podmienky, podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán.
3. Cieľom tejto ZD je udržať sociálny zmier a upraviť priaznivejšie podmienky zamestnávania a pracovné podmienky zamestnancov, ako sú v ZP a v zákone 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

III. časť

PRACOVNÉ PODMIENKY A PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA

Čl. IV Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ZP zamestnávateľ určuje **pracovný čas na 37,5 hodiny týždenne**.

U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36,25 hodiny týždenne.

U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

Ustanovený pracovný čas je bez prestávky v práci.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi najneskôr po štyroch hodinách prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní **30 minút** (prestávka sa nezapočítava do pracovného času).

Zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancom navyše prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní ďalších **15 minút s náhradou mzdy**.

3. Pracovná doba je pevná. Zamestnávateľ môže so zamestnancami dohodnúť zavedenie pružného času. Podmienky jeho zavedenia upraví zamestnávateľ v Pracovnom poriadku.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi podľa § 96b ZP náhradu za stratu času pri pracovnej ceste mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorá nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, peňažnú náhradu v sume jeho priemerného zárobku.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Čl. V Dovoľenka

1. V súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa je základná výmera dovolenky **päť týždňov**.
2. Dovoľenka vo výmere **šesť týždňov** v kalendárnom roku patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa na základe oznámenia zamestnávateľovi.
3. Dovoľenka vo výmere **deväť týždňov** v kalendárnom roku patrí pedagogickému zamestnancovi.

Čl. VI Pracovný pomer na dobu určitú

1. Zmluvné strany sa na základe § 48 ods. 4 písm. d) ZP dohodli, že predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky možno okrem dôvodov uvedených v § 48 ZP ods. 4 písm. a - c aj v týchto prípadoch:
 - a) vzniku pracovného pomeru zamestnanca predchádza dohoda zamestnávateľa s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny resp. inou štátnou organizáciou alebo inštitúciou, ktorej platnosť je obmedzená na dobu určitú a kde sa od zamestnávateľa vyžaduje len spolufinancovanie,
 - b) vytvorenie pracovného miesta zamestnanca vyplýva zo schváleného projektu, ktorým zamestnávateľ uspel u príslušného vyzývateľa tohto projektu,
 - c) vykonávanie pracovných činností remeselných, manuálnych, alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce,
 - d) ak ide o zamestnanca, ktorý vykonáva opatrovateľskú službu alebo terénnu sociálnu prácu podľa zákona 448/2008 Z.z. o sociálnych službách v platnom znení.

IV. časť

ODMEŇOVANIE

Čl. VII Platové podmienky

1. Odmeňovanie zamestnancov sa riadi zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „OVZ“). Táto ZD v súlade s § 31 cit. zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.
2. Zamestnanci, na ktorých sa vzťahuje táto ZD sú zaradovaní do platových tried podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaže, ktorú vykonávajú v rámci opisu pracovných činností a splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na ich vykonávanie.
3. Odmeňovanie hlavného kontrolóra sa riadi zákonom č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov.
4. Odmeňovanie zamestnancov, ktorých pracovný pomer bol uzatvorený na základe dohody zamestnávateľa napr. s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, s poskytovateľom nenávratných dotácií na základe schváleného projektu a pod. sa riadi podľa ZP.
5. Zamestnávateľ každoročne upraví stupnice platových taríf zamestnancov v súlade s príslušným nariadením vlády SR v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Čl. VIII Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje od 01. januára 2023 určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý **nie je** pedagogickým zamestnancom, odborným zamestnancom alebo zamestnancom

s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

Čl. IX Osobné príplatky a odmeny

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne starosta.
2. Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške **najmenej 10 %** zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
3. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný. Odobratie alebo zníženie osobného príplatku prerokuje zamestnávateľ so zamestnaneckým dôverníkom.

Čl. X Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea

1. Zamestnávateľ poskytne za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku odmenu a to za každé životné jubileum **vo výške funkčného platu** zamestnanca. (§ 20 ods.1 písm. c) OVZ)
2. Odmena za pracovné zásluhy podľa ods. 1 tohto článku sa zamestnancovi vypláca v najbližšom výplatnom termíne po dosiahnutí príslušného životného jubilea.

Čl. XI Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým **skončí pracovný pomer dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu **odstupné** podľa § 76 ZP v spojení s § 13b zákona 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov **odstupné nad rámec zákona** podľa § 76 ods. 2 ZP vo výške:
 - a) jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako päť rokov,
 - b) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov.
2. Odchodné **nad rámec zákona** podľa § 76a, ods. 1 a ods. 2 ZP v spojení s § 13b zákona 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi **dva funkčné platy**.
3. Zamestnávateľ neposkytne odchodné zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1. ZP.

V. časť

SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ A SOCIÁLNY FOND

Čl. XII Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Povinnosť zabezpečiť stravovanie nemá zamestnávateľ voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, ak si uplatnili stravné.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo výdajnej školskej jedálni v MŠ v Spišskom Štvrtku, alebo formou stravných poukázok a finančného príspevku.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške **58 %** ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov podľa **Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**.
5. Ďalšie podmienky podľa § 152, ods. 9 ZP, za ktorých bude zamestnávateľ poskytovať zamestnancom stravovanie upraví zamestnávateľ v internej smernici „Poskytovanie stravovania zamestnancom obce Spišský Štvrtok“ po prerokovaní so zamestnaneckým dôverníkom.

Čl. XIII Regenerácia pracovnej sily

1. Na regeneráciu duševných a fyzických síl zamestnancov budú 2x ročne organizované **ozdravné dni** - športovo-relaxačné dni, CO cvičenia, poznávacie a vzdelávacie akcie, kultúrne podujatia a pod., ktorých termín konania určí zamestnávateľ po dohode so zamestnancami.

Čl. XIV Pracovné voľno

1. Pracovné voľno bez náhrady mzdy aj z iných dôvodov, ako sú uvedené v ZP môže zamestnávateľ poskytnúť na základe písomnej žiadosti zamestnanca v týchto prípadoch:
 - a) vážne rodinné dôvody, napr. dlhodobé ošetrovanie člena rodiny, pohreb v zahraničí a pod.,
 - b) pri vlastnom doliečovaní pri ktorom nie je poskytované pracovné voľno s náhradou mzdy, vrátane kúpeľných pobytov,
 - c) zo študijných dôvodov, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.
2. Pracovné voľno bez náhrady mzdy podľa ods. 1 sa poskytuje najdlhšie na obdobie **dvoch mesiacov v kalendárnom roku**.

3. Pracovné voľno s **náhradou mzdy** nad rámec pracovnoprávnych predpisov bude zamestnancom poskytnuté na základe písomnej žiadosti v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:
 - a) **prvý nasledujúci pracovný deň** po pohrebe manžela, rodiča zamestnanca, manželových rodičov, vlastného (osvojeného) dieťaťa, súrodenca,
 - b) **prvý nasledujúci pracovný deň** po pohrebe iných osôb, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.
4. Pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca zamestnávateľ poskytne v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo vyššej percentuálnej sadzbe ako ustanovuje § 8 ods. 1 zákona č. 462/2003 Z.z. takto:
 - od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti (vrátane) 80% denného vymeriavacieho základu.

Čl. XV Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) **je 3 %** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Čl. XVI Sociálny fond

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravuje zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
2. Sociálny fond sa bude tvoriť :
 - **povinným prídélom vo výške 1%** zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1) zákona č. 152/1994 Z. z o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov,
 - **ďalším prídélom vo výške 0,5 %** zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
3. Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť dokumentom „**Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**“, ktorý sú zmluvné strany povinné prerokovať.

Čl. XVII Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných právnych predpisov.

VI. časť

SPOLOČNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Čl. XVIII Oboznámenie zamestnancov so Zamestnaneckou dohodou

1. Zamestnanecký dôverník je povinný oboznámiť zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto ZD do 15 dní od jej uzatvorenia. ZD je trvalo dostupná na webovej stránke zamestnávateľa.
2. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto ZD v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

Čl. XIX Záverečné ustanovenia

1. ZD sa uzatvára na dobu určitú do 31.12.2023.
2. Zmeny tejto ZD je možné uskutočniť po vzájomnej dohode písomnou formou číslovaných dodatkov.
3. Zmluvné strany sú povinné k písomnému návrhu o zmene tejto ZD vyjadriť sa najneskôr do 10 pracovných dní od jeho predloženia.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú začať vyjednávanie o uzavretí novej ZD najneskôr 60 dní pred skončením platnosti tejto ZD.
5. Táto ZD je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami, účinná dňom nasledujúcim po dni zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa www.spisskystvrtok.sk a v centrálnom registri zmlúv.
6. ZD je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
7. Táto ZD stráca platnosť dňom podpísania novej dohody oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
8. ZD sa vyhotovuje v troch rovnopisoch, jeden pre zamestnaneckého dôverníka, dva pre zamestnávateľa.

V Spišskom Štvrtku, dňa 26. augusta 2022

.....
Mgr. Lívia Janščáková
zamestnanecký dôverník

.....
Ing. Ján Greš, starosta obce
zamestnávateľ