

ZAMESTNANECKÁ DOHODA PRE ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME

Zmluvné strany:

Obec Trenčianska Teplá
M. R. Štefánika 376/30
914 01 Trenčianska Teplá
zastúpená starostom obce Ing. Milanom Berecom
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Zástupca zamestnancov - zamestnanecký dôverník
Mgr. Adriana Koncová
zvolená zamestnancami Obce Trenčianska Teplá dňa 18.12.2024
(ďalej len „zamestnanecký dôverník“)

Zmluvné strany

v súlade s ustanovením § 233 ods. 3. a 4. zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) uzatvárajú túto

Zamestnaneckú dohodu

Obsahom tejto zamestnaneckej dohody (ďalej len „ZD“) je vytvorenie priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov, ktorí sú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“) odmeňovaní a vykonávajú práce podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o verejnom záujme“).

ČASŤ I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1 Úvodné ustanovenia

1.1. 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 zmiar.

1.2. Cieľom tejto zamestnaneckej dohody je zabezpečiť prostredníctvom zamestnaneckého dôverníka spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky zamestnancov.

1.3 Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:

- a) spolurozhodovaním,
- b) prerokovaním,
- c) právom na informácie,
- d) kontrolnou činnosťou

1.4. Touto ZD sa upravujú:

- a) postavenie zamestnaneckého dôverníka a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) pracovnoprávne vzťahy,
- c) pracovné podmienky vrátane ekonomických a sociálnych podmienok a podmienky zamestnávania zamestnancov.

1.5. Zmluvné strany berú na vedomie, že s poukazom na ustanovenia § 233 ods. 3 a 4 ZP nároky, ktoré vzniknú z tejto dohody jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú len v rozsahu dohodnutom v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ nemôže pri návrhu pracovnej zmluvy alebo jej zmeny zamestnancovi ponúknuť menej výhodné podmienky, aké sa dohodli v tejto dohode.

1.6. Táto dohoda sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 2 **Záväznosť Zamestnaneckej dohody**

Táto ZD je záväzná pre obidve zmluvné strany uvedené na titulnej strane tejto ZD. Je tiež záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere k zamestnávateľovi bez ohľadu na ich príslušnosť k zamestnávateľovi a k zamestnaneckému dôverníkovi.

Článok 3 **Postavenie zamestnaneckého dôverníka a vzájomné vzťahy**

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 zamestnaneckej dohody.

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.

Zamestnanecký dôverník má právo spolurozhodovať formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu, pri ktorých sa podľa ZP vyžaduje spolurozhodovanie zamestnaneckého dôverníka.

ČASŤ II. **Vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnaneckým dôverníkom**

Článok 4 **Prerokovanie so zamestnaneckým dôverníkom**

Zamestnávateľ prerokuje so zamestnaneckým dôverníkom pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na prerokovanie so zamestnaneckým dôverníkom.

ČASŤ III. **Pracovné podmienky a pracovnoprávne vzťahy**

Článok 5 **Práva zamestnávateľa**

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.

Článok 6 Pracovný poriadok

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

Článok 7 Organizačný poriadok

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so zamestnaneckým dôverníkom.

Článok 8 Výpovedná doba

V prípade, že zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, má zamestnávateľ právo, podľa § 62 ods. 8 a § 74 ZP, na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom funkčného platu tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

Článok 9 Odstupné a odchodné

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

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a) jeho funkčného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky
- b) dvojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
- c) trojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- d) štvornásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- e) päťnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru 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 v sume:

- a) dvojnásobku jeho funkčného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky
- b) trojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
- c) štvornásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

- d) päťnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- e) šesťnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Zamestnanec je povinný vrátiť odstupné do 15 dní od opätovného vzniku pracovného pomeru, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na

- starobný dôchodok,
- invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % alebo
- predčasný starobný dôchodok

zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1, ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.**

Článok 10 Pracovný čas

Pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodiny týždenne bez prestávky v práci. (Mimo obedňajších prestávok v rozsahu 0,5 hodiny denne, ktoré sa neuplatňujú ani na začiatku ani na konci pracovnej zmeny).

Článok 11 Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

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 skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec.

Článok 12 Prídel do sociálneho fondu a doplnkové dôchodkové sporenie

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

14.1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a) Povinným prídelom vo výške 1 % a

b) ďalším prídelom vo výške 0,5 %

zo súhrnu (hrubých) funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Zmluvné strany dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie na rok 2025 je **2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.**

Článok 13 **Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov**

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

Článok 14 **Stravovanie zamestnancov**

Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie svojich zamestnancov formou finančného príspevku na stravné v zmysle § 152 ods. 6 ZP.

Zamestnávateľ sa zaväzuje **prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu** v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a Zásad tvorby a čerpania prostriedkov sociálneho fondu.

Článok 17 **Záverečné ustanovenia**

1. Táto zamestnanecká dohoda sa nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami a uzatvára na obdobie **od 1. januára 2025 do 31. decembra 2025**.

2. Táto dohoda stráca platnosť dňom podpísania novej dohody oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

3. Dohodu je možné meniť len na základe písomného dodatku podpísaného oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán.

4. V prípade, že počas platnosti tejto dohody dôjde ku zmenám všeobecne platných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto dohody dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú bezodkladne začať rokovať o zmene a uviesť dohodu do súladu so všeobecne platnými právnymi predpismi do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.

5. Táto dohoda je vyhotovená v dvoch exemplároch s platnosťou originálu, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží po jednom exemplári.

V Trenčianskej Teplej dňa 20.12.2024

V Trenčianskej Teplej dňa 20.12.2024

Za zamestnávateľa:

Zamestnanecký dôverník:

.....
Ing. Milan Berec, v. r.
starosta obce

.....
Mgr. Adriana Koncová, v. r.