

Zamestnanecká dohoda

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Zmluvné strany:

Ústav krajinnej ekológie SAV, v.v.i
Štefánikova 3
814 99 Bratislava
(ďalej „zamestnávateľ“)

a

Zástupca zamestnancov - zamestnanecká rada
Štefánikova 3
814 99 Bratislava
(ďalej „zamestnanecká rada“)

V súlade s ustanovením §233 ods. 3 a 4. zákona č. 311/2011 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ZP) uzatvárajú túto

zamestnaneckú dohodu

Touto zamestnaneckou dohodou (Ďalej len "ZD") sa upravujú pracovné podmienky a pracovnoprávne vzťahy na základe právnych predpisov platných v Slovenskej republike. Táto dohoda sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

ZD ďalej obsahuje príslušné ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorá je záväzná pre zamestnávateľov, ktorí postupujú podľa zákona o odmeňovaní u ktorých nepôsobí odborová organizácia.

ČASŤ I.

Pracovné podmienky a pracovnoprávne vzťahy

Zamestnanecká rada 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 pracovných predpisov.

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

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so zamestnaneckou radou.

Pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodiny týždenne bez prestávky v práci. Je uplatňovaný pružný pracovný čas, kde si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovnej zmeny v jednotlivých dňoch pri dodržaní základného pracovného času od 9.00 hod. - 14.00 hod. Zamestnanci s kratším pracovným úväzkom majú pracovný čas ro zvrhnutý rovnomerne na každý pracovný deň v týždni.

Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v príslušnom mesačnom období ustanovený týždenný pracovný čas. Pracovný čas upravuje taktiež Pracovný poriadok organizácie.

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

Zamestnávateľ zabezpečujúci stravovanie svojich zamestnancov formou stravných lístkov. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas dovolenky.

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to do 7. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na základe zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách:

- vyššie náhrady cestovných výdavkov - náhrady, ktoré prevyšujú základnú sadzbu stravného, pri realizácii zahraničných projektov na základe uzatvorenej zmluvy, v ktorej sú dohodnuté vyššie náhrady.

Táto dohoda nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami a stráca platnosť dňom podpísania novej dohody oprávnenými zástupcami obidvoch zmluvných strán.

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

V Bratislave, dňa 2.7.2018

V Bratislave dňa 2.7.2018

.....
zamestnanecká rada

.....
Zamestnávateľ

Alexandra Kocmanová

člen

Zuzana Ponecová

člen