

ZAMESTNANECKÁ DOHODA PRE ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME

na obdobie 01.09.2024 – 31.12.2024

Zúčastnené strany:

Zariadenie sociálnych služieb Detvan

Pionierska 850/13, 962 12 Detva

zastúpený riaditeľkou ZSS Detvan Mgr. Mária Gibalová
(ďalej len „zamestnávateľ“)



ZARIADENIE
SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
DETVAN

a

Zástupca zamestnancov pre Zariadenie sociálnych služieb Detvan

Pionierska 850/13, 962 12 Detva

Mgr. Katarína Gombalová

(ďalej len "zástupca zamestnancov", skratka ZZ)

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

Z A M E S T N A N E C K Ť D O H O D U

Obsahom tejto zamestnaneckej dohody (ďalej len „ZD“) je vytvorenie priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov Zariadenia sociálnych služieb Detvan (ďalej len ZSS Detvan), 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 „zákona o odmeňovaní“) odmeňovaní a vykonávajú práce podľa zákona č. 522/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákona o verejnom záujme“) na obdobie 01.09.2024 – 31.12.2024.

Obsah

ČASŤ I VŠEOBECNÉ USTANOVENIA	3
<i>Článok 1 Úvodné ustanovenia</i>	
<i>Článok 2 Závaznosť Zamestnaneckej dohody</i>	
<i>Článok 3 Postavenie zástupcu zamestnancov a vzájomné vzťahy</i>	
ČASŤ II PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY	5
<i>Článok 4 - 20</i>	
ČASŤ III PLATOVÉ PODMIENKY	8
<i>Článok 21 - 35</i>	
ČASŤ IV VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV	11
<i>Článok 36 - 37</i>	
ČASŤ V SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND	12
<i>Článok 38 - 42</i>	
ČASŤ VI ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	13
<i>Článok 43</i>	

ČASŤ I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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 zamestnaneckej dohody je zabezpečiť prostredníctvom ZZ spravodlivé, uspokojivé a nediskriminačné pracovné podmienky zamestnancov ZSS Detvan.
3. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom ZZ na utváraní spravodlivých, uspokojivých a nediskriminačných pracovných podmienok:
 - a) spolurozhodovaním,
 - b) prerokovaním,
 - c) právom na informácie,
 - d) kontrolnou činnosťou
4. Touto ZD sa upravujú:
 - a) postavenie ZZ a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - b) pracovnoprávne vzťahy,
 - c) pracovné podmienky vrátane ekonomických a sociálnych podmienok a podmienky zamestnávania zamestnancov.
5. Zúčastnené strany berú na vedomie, že s poukazom na ustanovenia § 233 ods. 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.
6. Táto dohoda sa vzťahuje na všetkých zamestnancov ZSS Detvan.

Článok 2

Záväznosť Zamestnaneckej dohody

Táto ZD je záväzná pre obidve zúčastnené 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 ZZ.

Článok 3

Postavenie zástupcu zamestnancov a vzájomné vzťahy

1. Zamestnávateľ uznáva ZZ za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa vo vyjednávaní, uznáva jej práva vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto zamestnaneckej dohody.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať ZZ za jeho námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu jeho funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu ZZ, čo vyplýva z ust. § 13 ods. 1 a § 240 ods. 5 až 9 Zákonníka práce.
3. ZZ má právo spolurozhodovať formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu, pri ktorých sa podľa ZP vyžaduje spolurozhodovanie ZZ.

4. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť ZZ bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou, čo ukladá ust. § 240 Zákonníka práce.
5. Činnosť ZZ, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
6. Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie ZZ alebo na účasť na jeho vzdelávaní v nevyhnutnom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom ZZ, ak ich nie je možné vykonať mimo pracovného času v súlade s § 136 ZP a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh ZZ, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
7. Zamestnávateľ v prípade potreby poskytne ZZ za výkon funkcie pracovné voľno s náhradou mzdy – 8 hodín za kalendárny rok.
8. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
9. Zamestnávateľ poskytne ZZ používanie služobné motorové vozidlo, ak to súvisí so zabezpečovaním úloh zamestnávateľa.
10. Zamestnávateľ umožní, aby ZZ na pracoviskách zamestnávateľa mohol zverejňovať informácie, výzvy a iné údaje o svojej činnosti, ktoré pokladá za potrebné.
11. ZZ sa zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvie pri výkone svojej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj po skončení výkonu funkcie.
12. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať ZZ na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

ČASŤ II PRACOVNOPRÁVNNE VZŤAHY

Článok 4

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

Článok 5

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so ZZ.

Článok 6

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom ZZ, inak bude pracovný poriadok neplatný podľa § 12 zák. č. 552 /2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 7

Zamestnávateľ bude v prípadoch, keď sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, do komisie menovať aj ZZ.

Článok 8

Zamestnávateľ bude polročne informovať ZZ o dohodnutých nových pracovných pomeroch a voľných pracovných miestach.

Článok 9

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.
2. Do vedúcich funkcií v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, vedúcich zamestnancov menuje na základe výberového konania a odvoláva riaditeľka ZSS Detvan.
3. Zamestnávateľ spravidla jeden mesiac vopred prerokuje so ZZ pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.

Článok 10

1. Zamestnávateľ pri výbere zamestnanca, ktorému dá výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP bude prihliadať na odpracované roky v ZSS Detvan, ak nebudú výhrady voči jeho práci.
2. Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach spôsobom dohodnutým so ZZ.
3. Zamestnancov, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a), alebo b) ZP, bude zamestnávateľ viesť v evidencii. V prípade, že bude mať pracovné miesto a zamestnanec bude spĺňať stanovené podmienky, bude mu ponúknutá možnosť znovu uzavrieť pracovný pomer.

Článok 11

Zamestnávateľ zamestnanca pred nástupom do zamestnania oboznámi s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP, s platnou ZD a vnútornými predpismi zamestnávateľa. Ďalšie podrobnosti sú upravené v § 41 ZP.

Článok 12

Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ o tom informovať ZZ a bude dôsledne postupovať podľa ustanovení § 73 ZP.

Článok 13

1. Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak zákon neustanovuje inak.
2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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, je najmenej
 - 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.
3. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako 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, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
4. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace, podľa ust. § 62 ods. 1 a § 76 Zákonníka práce.

Článok 14

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

Článok 15

Pracovný čas zamestnanca je :

- v jednozmennej prevádzke 37 a ½ hodiny týždenne
- v dvojzmennej prevádzke 36 a ¼ hodiny týždenne
- v nepretržitej prevádzke 35 hodín týždenne.

Článok 16

Zamestnávateľ umožní dlhšie ako 8 hodinové zmeny v nepretržitej prevádzke. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.

Článok 17

1. Pri zmene dlhšej ako 6 hodín zamestnávateľ poskytne prestávku na jedenie a oddych v trvaní 30 minút a ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, primeraný čas na odpočinok a na jedenie.
2. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 18

1. V jednozmennej a dvojzmennej prevádzke je rovnomerné rozvrhnutie pracovného času.
2. V nepretržitej prevádzke je nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času podľa § 87 Zákonníka práce.

Článok 19

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov.
2. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v §103 ods. 3 Zákonníka práce je 9 týždňov v kalendárnom roku.
3. Zamestnancovi, ktorý pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých, alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času vzniká nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Ak pracuje len časť roka, prináleží mu za každých 21 odpracovaných dní 1/12 dodatkovvej dovolenky.
4. Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy, táto dovolenka sa musí vyčerpať a to prednostne, umožňuje to ust. § 106, a § 107 Zákonníka práce.

Článok 20

1. Čerpanie dovoleniek určuje zamestnávateľ so zamestnancom podľa plánu dovoleniek so súhlasom zástupcu zamestnancov nasledovne:
 - do 31. januára v danom roku je povinný každý zamestnanec svojmu nadriadenému zamestnancovi predložiť svojim podpisom potvrdený rozvrh čerpania dovolenky na aktuálny kalendárny rok.
2. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.
3. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol uznaný za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz, ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, podľa ust. § 111, § 112 a § 113 Zákonníka práce.

ČASŤ III PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 21

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
2. Táto ZD upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek. Plat je splatný v časti vyúčtovania, za ktorý zamestnancovi prislúcha plat a vyúčtovanie je splatné najneskôr na posledný pracovný deň nasledujúceho mesiaca.

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, vyplýva to z ust. § 6 ods. 2 zákona o odmeňovaní.

Článok 23

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 a 2, zamestnávateľ určuje tarifný plat v rámci rozpätia najvyššieho 14 platového stupňa, do ktorého ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Článok 24

1. V ZSS Detvan sú nasledovné funkcie, ktorým sa vyplácajú príplatky za riadenie: riaditeľ, vedúci úseku.
2. Príplatek za riadenie patrí vedúcemu úseku podľa stupňa riadenia s prihliadnutím na náročnosť práce v miestnej pôsobnosti zamestnávateľa.

Článok 25

1. Osobný príplatek, priznanie ktorého upravuje § 10 zákona zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, má fakultatívny charakter, je preto nenárokovou zložkou platu zamestnanca.
2. Zamestnávateľ pri priznaní osobného príplatku v roku 2024 zohľadňuje svoje finančné možnosti vzhľadom na schválený rozpočet a usmernenia zriaďovateľa BBSK.
3. Osobný príplatek sa prideľuje na obdobie 12 mesiacov, po prerokovaní návrhov s riaditeľom ZSS Detvan podľa zoznamu kritérií pre priznávanie OP (podchytené v Internom mzdovom predpise). Riaditeľ ZSS Detvan môže štvrťročne prehodnotiť výšku osobných príplatkov na základe predložených návrhov a hodnotení vedúcich úsekov, vyplýva to z ust. § 10 zákona o odmeňovaní.

Článok 26

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je uvedená v Prílohe č. 1 a 4 k nariadeniu vlády č. 296/2022 Z. z, ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 27

1. Zamestnávateľ poskytne odmenu za pracovné zásluhy pri príležitosti dosiahnutia 50 rokov životného jubilea
 - zamestnancom, ktorí sú v trvalom pracovnom pomere vo výške jedného funkčného platu
2. Zamestnávateľ poskytne odmenu za pracovné zásluhy pri príležitosti dosiahnutia 60 rokov životného jubilea
 - zamestnancom, ktorí sú v trvalom pracovnom pomere vo výške jedného funkčného platu
3. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 § 20 zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec, umožňuje to ust. § 20 zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 28

Predpokladom výkonu nočnej práce zamestnanca, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie - sestra podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, je písomný súhlas tohto zamestnanca s výkonom práce v noci.

Článok 29

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76 a ods. 1 a 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak písomne požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.
2. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.
4. V prípade ak zamestnanec plánuje v priebehu kalendárneho roka odchod do starobného dôchodku je povinný najneskôr do konca februára to oznámiť zamestnávateľovi, za účelom zabezpečenia finančných prostriedkov na vyplatenie odchodného do rozpočtu od zriaďovateľa BBSK.

Článok 30

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci (od 22.00-6.00 h) príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce, umožňuje to § 16 zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 31

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce, umožňuje to § 17 zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 32

Zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok patrí príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.

Článok 33

Práca nadčas bude nariaďovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:

- práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas mimo základného pracovného času,
- v kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, možno po dohode so ZZ nariadiť nad rozsah ustanovený v prvej vete ďalšiu prácu nadčas v rozsahu najviac 100 hodín v kalendárnom roku,
- Za prácu nadčas patrí zamestnancovi náhradné voľno, ktoré si vyčerpá do 3 mesiacov.

Článok 34

1. Zamestnanci, ktorí zabezpečujú bezpečnosť prevádzky v odpoľudňajších hodinách, v dňoch pracovného pokoja a počas sviatkov pracujú v dvojzmennej prevádzke. Prináleží im príplatok za zmennosť, za prácu v sobotu, nedeľu a sviatok.
2. V prípade, že mimoriadne udalosti si vyžadujú prítomnosť zamestnanca aj nad rámec pracovného času, zamestnanec ostane na pracovisku. Zamestnanec o tejto mimoriadnej udalosti spíše zápis, ktorý s podpisom svojho vedúceho priloží k mesačnému výkazu odpracovaných hodín.

Článok 35

ZZ uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z ZD. Termín a rozsah kontroly písomne oznámi zamestnávateľovi 2 mesiace pred jej uskutočnením, vyplýva to z ust. § 239 Zákonníka práce.

ČASŤ IV VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 36

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so ZZ opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.

Článok 37

1. Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehliť si kvalifikáciu. V takomto prípade účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
2. Účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca.
3. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.

a.) Pri vzdelávacích aktivitách a kurzoch zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi na základe písomnej dohody nasledovné náhrady:

- pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi nepatrí uvedená náhrada, ak vzdelávanie pripadá na deň jeho pracovného voľna

V písomnej dohode musí byť uvedené, že predmetné rozšírenie kvalifikácie je predpokladom zvýšenia kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa a zároveň, že zamestnávateľ súhlasí s čerpaním pracovného voľna s náhradou mzdy a náhradou nákladov spojených so vzdelávaním. Bez písomného súhlasu zamestnávateľa nemôže byť zamestnancovi poskytnutá žiadna z uvedených zamestnaneckých výhod!

b.) Vysokoškolské, alebo stredoškolské vzdelanie: zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa na základe predloženej písomnej žiadosti frekventanta pred začatím štúdia v nasledovnom rozsahu:

- pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku v rozsahu:
 - 1 deň na prípravu a vykonanie každej skúšky, najviac 10 dní za školský rok (september až jún – zdokladovať!),
 - 10 dní na prípravu + 1 deň na vykonanie maturitnej, štátnej alebo dizertačnej skúšky (zdokladovať!),

Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.

Bez písomného súhlasu zamestnávateľa nemôže byť zamestnancovi poskytnutá žiadna z uvedených zamestnaneckých výhod!

Postup pri uplatňovaní výhod (vysokoškolské alebo stredoškolské vzdelanie):

- ✓ Zamestnanec s predložením potvrdenia o návšteve školy písomne informuje zamestnávateľa o uvedenej skutočnosti, pričom požiada zamestnávateľa o možnosti uplatnenia si výhod dohodnutých v zamestnaneckej dohode uzavretej na príslušný kalendárny rok.
 - ✓ Zamestnanec potvrdenie o vykonanej skúške/skúškach (príp. fotokópiu strany indexu) priloží k evidencii pracovného času (výkaz) za príslušný mesiac.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie sestra podľa osobitného predpisu, pracovné voľno na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

ČASŤ V SOCIÁLNA OBLASŤ, SOCIÁLNY FOND

Článok 38

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy (ust. § 152 ods. 1). Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu pre zamestnávateľa viac ako štyri hodiny (ust. § 152 ods. 2).
2. Povinnosť zabezpečiť stravovanie zamestnávateľ nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou tých zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny (ust. § 152 ods. 1). V tomto prípade má zamestnanec nárok na stravovanie na pracovisku obvyklým spôsobom (formou „závodného stravovania“) a v prípade vzniku nároku na stravné z titulu pracovnej cesty aj na stravné v zmysle zákona o cestovných náhradách.

➤ Cena jedného hlavného teplého jedla poskytovaného na pracovisku je 2,96 €.

3. Príspevok na stravovanie zamestnancov sa poskytuje s platnosťou vo forme:
 - a) Príspevok v zmysle § 152 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. Zamestnávateľ v zmysle § 152 ods. 3 poskytne príspevok v rozsahu najmenej 55 % ceny jedla a najviac však do 55 % zo sumy stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

Zamestnávateľ, v podmienkach ZSS Detvan, poskytne príspevok na stravovanie vo výške 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky podľa ods. 4 Zákonníka práce. Príspevok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

- b) Príspevok zo sociálneho fondu sa poskytuje nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce. Tento príspevok sa poskytuje na stravovanie v jedálni zamestnávateľa. Príspevok je poskytovaný na 1 zamestnanca a na jedno hlavné jedlo za odpracovaný deň. Výška príspevku zo sociálneho fondu je v sume 0,63 €. Jedno hlavné jedlo môže byť poskytnuté zamestnancovi aj počas pracovného voľna, PN a dovolenky.
 - c) Zostatok k doplateniu do celkovej ceny jedla, t.j. 0,70 € uhradí zamestnanec formou záázky zo mzdy.
 - d) Výška finančného príspevku sa určuje ako súčet príspevkov uvedených v bode 3 písm. a) a b) tohto článku, t.j. vo výške 2,96 €.

Článok 39

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- povinným prídelom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov,
- ďalším prídelom vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 40

Zúčastnené strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Prostriedky fondu vedie zamestnávateľ na osobitnom účte.

Článok 41

Zúčastnené strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu.

Článok 42

Čerpanie sociálneho fondu bude zamestnávateľ sledovať a evidovať priebežne mesačne a vyhodnocovať v ročnej uzávierke, ktorú predloží v písomnej správe o tvorbe a čerpaní Sociálneho fondu ZZ jedenkrát ročne.

ČASŤ VI ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 43

1. Zamestnanecká dohoda sa uzatvára na obdobie od 01.09.2024 do 31.12.2024.
2. Každá zo zúčastnených strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto ZD. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.
3. Zmeny a dodatky prijaté zúčastnenými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami. Zmeny a dodatky ZD sú platné a záväzné ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zúčastnených strán. Označujú sa ako „Dodatok č... k ZD na obdobie od... do... (rok...) uzavretej dňa ...“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
4. Zamestnanecká dohoda je vypracovaná v dvoch exemplároch. Jeden exemplár bude uložený v dokumentoch ZSS Detvan a druhý u zástupcu zamestnancov.
5. Zástupca zamestnancov zabezpečí do 15 dní od podpísania Zamestnaneckej dohody, aby kópia dohody bola k dispozícii na každom úseku zariadenia.

V Detve, dňa 05.08. 2024

.....
Mgr. Mária Gibaľová
riaditeľka ZSS Detvan

.....
Mgr. Katarína Gombalová
zástupca zamestnancov