
**ZAMESTNANECKÁ DOHODA
PRE ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME**

Obec Viničné, Cintorínska 1000/13, 900 23 Viničné
IČO: 00305154
Zastúpená zastupujúcim starostom obce Jozefom Číkom

(ďalej len „Zamestnávateľ“)

a

Zástupca zamestnancov - zamestnanecký dôverník
Obec Viničné, Cintorínska 1000/13, 900 23 Viničné
Eva Gálová

(ďalej len „Zamestnanecký dôverník“)

uzatvárajú v súlade s § 229 a § 233 ods. 3 a súv. ustanovení Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov v platnom znení túto ZAMESTNANECKÚ DOHODU (ďalej len „Dohoda“).

**Článok I
PREAMBULA**

Táto dohoda si kladie za cieľ upraviť v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky zamestnancov, ktorí u Zamestnávateľa pôsobia, a to formou tejto Dohody, ktorú za zamestnancov uzatvoril ich Zamestnanecký dôverník.

Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom svojho Zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, a to:

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

**Článok II
ZÁVÄZNOSŤ DOHODY**

2.1. Táto Dohoda je záväzná pre obidve jej zmluvné strany, teda tak pre Zamestnávateľa, ako aj Zamestnaneckého dôverníka a všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v pracovnom pomere u Zamestnávateľa.

2.2. Táto Dohoda sa nevzťahuje na zamestnancov Zamestnávateľa, ktorí užho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru upravených v deviatej časti Zákonníka práce.

Článok III

POSTAVENIE ZAMESTNECKÉHO DÔVERNÍKA

3.1. Zamestnávateľ uznáva Zamestnaneckého dôverníka za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov Zamestnávateľa pri ich účasti na utváraní pracovných podmienok, uznáva jeho práva vyplývajúce z platnej právnej úpravy, ktorá sa na pracovnoprávne vzťahy uplatňuje.

3.2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať Zamestnaneckého dôverníka za jeho názory, vyjadrenia, prezentované postoje, obhajované práva zamestnancov ani za iné jeho prejavy, ktoré bude uplatňovať pri výkone svojej funkcie Zamestnaneckého dôverníka.

3.3. Zamestnanecký dôverník uznáva a plne rešpektuje právo Zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovné činnosti zamestnancov, vytvárať pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

3.4. Zamestnávateľ umožní Zamestnaneckému dôverníkovi používať výpočtovú, komunikačnú a inú techniku, ktorú má k dispozícii, ak je toto používanie súvisiace s činnosťou Zamestnaneckého dôverníka. Náklady na túto činnosť v plnom rozsahu hradí Zamestnávateľ.

3.5. Zamestnávateľ zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu vopred prerokuje so Zamestnaneckým dôverníkom:

3.5.1. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,

3.5.2. zásadné otázky sociálnej politiky Zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,

3.5.3. rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,

3.5.4. organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti Zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,

3.5.5. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

3.6. Zamestnanecký dôverník kontroluje dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto Dohody, pričom na tento účel je oprávnený najmä:

3.6.1. vstupovať na pracoviská Zamestnávateľa v čase dohodnutom so Zamestnávateľom,

3.6.2. vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,

3.6.3. podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,

3.6.4. vyžadovať od Zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,

3.6.5. navrhovať Zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich,

3.6.6. vyžadovať od Zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Článok IV

PRACOVNÝ ČAS

4.1. Pracovný čas zamestnanca je pri 100% úväzku **37 a ½ hodiny týždenne**. So zamestnávateľom a zamestnancom je možné dohodnúť aj nižší ako 100% úväzok, ktorý je

uvedený v pracovnej zmluve. Zamestnanci však musia odpracovať celý určený pracovný čas stanovený pre príslušné mesačné pracovné obdobie.

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

4.3. Dni pracovného pokoja a sviatky sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca.

Článok V DOVOLENKA

Zamestnancom sa poskytuje dlhšia ako základná výmera dovolenky, a to v dĺžke o jeden týždeň navyše. Zamestnanci majú teda nárok na základnú výmeru dovolenky **päť týždňov**. Dovoľenka vo výmere **šiestich týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a rovnako patrí výmera **šiestich týždňov** zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa na základe oznámenia zamestnávateľovi.

Článok VI PLATOVÉ TARIFY

Zamestnávateľ upraví zvýšenie platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v súlade s príslušným nariadením vlády SR o odmeňovaní a nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok VII ODMENA ZA PRACOVNÉ ZÁSLUHY PRI DOSIAHNUTÍ ŽIVOTNÉHO JUBILEA

7. 1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov a 60 rokov veku** odmenu a to za každé životné jubileum v sume **jedného funkčného platu** zamestnanca.

7.2. Odmena za pracovné zásluhy podľa ods. 1 tohto článku sa zamestnancovi vypláca v najbližšom výplatnom termíne po dosiahnutí príslušného životného jubilea.

Článok VIII ODSTUPNÉ

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 **jedného funkčného platu** zamestnanca.

Článok IX ODCHODNÉ

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 X PRACOVNÉ VOĽNO

10.1. **Pracovné voľno s náhradou mzdy** nad rámec pracovnoprávných predpisov bude zamestnancom poskytnuté na základe písomného dokladu **2 dni v kalendárnom roku**. Pracovné voľno sa bude čerpať 1 deň v prvom polroku a 1 deň v druhom polroku kalendárneho roka.

10.2. **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. a to **80% denného vymeriavacieho základu** od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti (vrátane).

Článok XI DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách **je 3 %** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Článok XII SOCIÁLNY FOND

12.1. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

a) **povinným prídelením vo výške 1 %** a

b) **d ďalším prídelením vo výške najmenej 0,05%**

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

Článok XIII BEZPEČNOSŤ NA PRACOVISKU

13.1. Zamestnávateľ sa zaväzuje najmä:

13.1.1. sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce,

13.1.2. umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklady Zamestnávateľa,

13.1.3. vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a udržiavať stav lekárníček v súlade s platnými právnymi predpismi.

13.2 Zamestnávateľ bude sústavne vytvárať bezpečné a zdravotne nezávadné pracovné podmienky.

Článok XIV ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

14.1. Závazky uvedené v tejto Dohode považujú jej zmluvné strany za minimálne a ich plnenie môže byť prekročené, pokiaľ to nebude odporovať ustanoveniam tejto Dohody a príslušným všeobecne záväzným právnym predpisom v pracovnoprávnej oblasti.

14.2. Zmeny tejto Dohody je možné uskutočniť po vzájomnej dohode písomnou formou číslovaných dodatkov.

14.3. Táto Dohoda sa uzatvára na dobu určitú do 16.09.2025.

14.4. Táto Dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami, účinná dňom nasledujúcim po dni zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa a v centrálnom registri zmlúv.

14.5. Táto Dohoda je vyhotovená v dvoch rovnopisoch s platnosťou originálu, každá zo zmluvných strán obdrží jeden podpísaný rovnopis.

Vo Viničnom, dňa 17.09.2024

Vo Viničnom, 17.09.2024

Jozef Čík , zastupujúci starosta obce
zamestnávateľ

Eva Gálová
zamestnanecký dôverník