

ZAMESTNANECKÁ DOHODA

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Mesto Žiar nad Hronom

Štatutárny orgán: Mgr. Peter Antal, primátor mesta
Sídlo: Ul. Š. Moysesa 46, 965 19 Žiar nad Hronom
IČO: 00 321 125 DIČ: 2021339463 Nie je platca DPH
Bankové spojenie: VÚB, a.s., pobočka Žiar nad Hronom
Číslo účtu v tvare IBAN: SK8702000000000014621422

MsÚ Žiar nad Hronom	centrálné číslo : 927/2024
	evidenčné číslo : 427/2024

(ďalej len „Zamestnávateľ“)

a

Mgr. Martina Klacek, Rudenkova	5, Žiar nad Hronom
Žofia Bencová, Slaská	
Mgr. Lívia Rošková, A. Dubčeka	), Žiar nad Hronom
Ing. Denisa Mindová, A. Štefanku	Žiar nad Hronom

(ďalej len „zástupca Zamestnaneckej rady“)

uzatvárajú v súlade s § 229 a § 233 ods. 2 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 zástupca Zamestnaneckej rady.

Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom Zamestnaneckej rady 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 pre Zamestnaneckú radu a všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere u Zamestnávateľa.

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

Článok III

POSTAVENIE ZÁSTUPCU ZAMESTNANECKEJ RADY

3.1. Zamestnávateľ uznáva zástupcu Zamestnaneckej rady 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 zástupcu Zamestnaneckej rady za jeho názory, vyjadrenia, prezentované postoje, obhajované práva zamestnancov ani za iné jeho prejavy, ktoré bude uplatňovať pri výkone svojej funkcie zástupcu Zamestnaneckej rady.

3.3. Zástupca Zamestnaneckej rady uznáva a plne rešpektuje právo Zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovné činnosti zamestnancov, vytvárať pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

3.4. Zamestnávateľ umožní zástupcovi Zamestnaneckej rady používať výpočtovú, komunikačnú a inú techniku, ktorú má k dispozícii, ak je toto používanie súvisiace s činnosťou zástupcu Zamestnaneckej rady. 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 zástupcom Zamestnaneckej rady:

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. Zástupca Zamestnaneckej rady 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 a pracovnoprávnych vzťahov,

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

PRACOVNÉ PODMIENKY A PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA

4.1. Pracovný čas zamestnanca je **37 a 1/2 hodiny** týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je **36 a 1/4 hodiny** týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má

pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je **35 hodín** týždenne.

4.2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich 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 deväť týždňov v kalendárnom roku.

4.3. 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.

4.4. 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 apo priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

4.5. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je v zmysle uzatvorenej zmluvy s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou.

Článok V SOCIÁLNY FOND

5.1. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelenom vo výške **1 %** a
- b) ďalším prídelenom vo výške najmenej **0,05 %** zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok

5.2. Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom zo sociálneho fondu:

5.2.1. finančný príspevok na stravovanie aj za dni dovolenky

5.2.2. sociálnu výpomoc

a/ Pri dlhodobej PN / viac ako 2 mesiace / poskytne zamestnávateľ **35 €**.

b/ Pri narodení dieťaťa a predložení rodného listu poskytne **70 €**.

c/ Pri úmrtí manžela/ky, dieťaťa, rodiča zamestnanca alebo osoby s ktorou žije zamestnanec v spoločnej domácnosti podobu najmenej jedného roka pred úmrtím poskytne **70 €** po predložení úmrtného listu.

Nárok na čerpanie sociálnej výpomoci vzniká zamestnancovi po uplynutí skúšobnej doby. Sociálnu výpomoc schvaľuje zamestnanecká rada na žiadosť zamestnanca.

Článok VI BEZPEČNOSŤ NA PRACOVISKU

6.1. Zamestnávateľ sa zaväzuje najmä:

6.1.1. 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,

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

6.1.3. vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a udržiavať stav lekárničiek v súlade s platnými právnymi predpismi.

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

Článok VII ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

7.1. 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.

7.2. Táto Dohoda sa uzatvára na obdobie jedného roka, a to od 01.01.2025 do 31.12.2025.

7.3. Táto Dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpísania obidvoma zmluvnými stranami. Dohoda je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v registri.

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

V Žiari nad Hronom, dňa: 30.12. 2024

V Žiari nad Hronom, dňa: 30.12. 2024

Zamestnávateľ:

zástupca Zamestnávateľskej rady:

Mgr. Peter Antal - primátor

Mgr. Martina Klacek

Žofia Bencová

Mgr. Lívia Rošková

Ing. Denisa Mindová

Základná finančná kontrola vykonaná v zmysle §7 zákona 357/2015 Z.z.

Finančnú operáciu alebo jej časť je - nie je * možné vykonať,

✓ nej pokračovať alebo vymáhať poskytnutie

Meno priezvisko: Ing. Martin Majerník (vedúci OEaF)

Dátum: 30.12.24 Podpis:

Finančnú operáciu alebo jej časť je - nie je * možné vykonať,

✓ nej pokračovať alebo vymáhať poskytnutie

Meno priezvisko: KRETOVÁ (zodpovedný zamestnanec)

Dátum: 30.12.24 Podpis:

* nehodiace preškrtnite