

ZAMESTNANECKÁ DOHODA PRE ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME

Zmluvné strany:

Zamestnávateľ:

Základná škola s materskou školou Pavla Demitru, Centrum II 87, 018 41 Dubnica nad Váhom
zastúpený: Mgr. Oto Bača, riaditeľ školy
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Zamestnanecká rada: pri ZŠ s MŠ Pavla Demitru, 018 41 Dubnica nad Váhom

Zastúpená: Adriana Novosadová, predseda
zvolená do funkcie zamestnancami ZŠ s MŠ Pavla Demitru
dňa 21.08.2023
(ďalej len „zamestnanecká rada“)

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 ZŠ s MŠ Pavla Demitru,
Dubnica nad Váhom, 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. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len
„zákona 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 zmier.

1.2. Cieľom tejto zamestnaneckej dohody je zabezpečiť prostredníctvom zamestnaneckej rady spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky zamestnancov ZŠ s MŠ Pavla Demitru, Dubnica nad Váhom.

1.3 Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom zamestnaneckej rady 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 zamestnaneckej rady 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 zamestnaneckej rade.

Článok 3

Postavenie zamestnaneckej rady a vzájomné vzťahy

Zamestnávateľ uznáva zamestnaneckú radu za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa pri ich účasti na utváraní pracovných podmienok, uznáva jej práva vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto zamestnaneckej dohody.

Zamestnávateľ nebude diskriminovať zamestnaneckú radu za jej postavenie, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu volenej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať jej právnu ochranu.

Zamestnanecká rada má právo spolurozhodovať formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu pri ktorých sa podľa ZP vyžaduje spolurozhodovanie zamestnaneckej rady.

ČASŤ II.

Vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou

Článok 4

Poskytovanie pracovného voľna z dôvodu výkonu práce zamestnaneckej rady

Zamestnávateľ sa zaväzuje krátkodobo uvoľňovať člena zamestnaneckej rady na účasti na prípadných školeniach. Takto uvoľnenému členovi zamestnaneckej rady zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas.

Článok 5

Materiálno-technické zabezpečenie činnosti zamestnaneckej rady

Zamestnávateľ umožní členom zamestnaneckej rady používať telefonickú, rozmnožovaciu, výpočtovú, komunikačnú a inú techniku, ktorú majú k dispozícii, však iba na účely súvisiace s činnosťou zamestnaneckej rady. Náklady na údržbu a prevádzku uvedených priestorov a techniky bude znášať zamestnávateľ.

Článok 6

Prerokovanie so zamestnaneckou radou

Zamestnávateľ prerokuje so zamestnaneckou radou 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 zamestnaneckou radou.

Štrukturálne alebo organizačné zmeny, v dôsledku ktorých môže dôjsť k hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, zamestnávateľ prerokuje so zamestnaneckou radou spravidla dva mesiace, najneskôr však jeden mesiac pred ich uskutočnením. Zároveň tiež vo vyššie uvedenej lehote prerokuje so zamestnaneckou radou opatrenia, ktorými je možné zabrániť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov a opatrenia, ktorými možno zmierniť nepriaznivé následky hromadného prepúšťania zamestnancov.

ČASŤ III. Pracovné podmienky a pracovnoprávne vzťahy

Článok 7 Práva zamestnávateľa

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 právnych predpisov.

Článok 8 Pracovný poriadok

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

Článok 9 Organizačný poriadok

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so zamestnaneckou radou.

Článok 10 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**, pričom zamestnávateľ dodrží ustanovenie podľa § 13 b) zákona o výkone práce vo verejnom záujme v ktorom je stanovená výška maximálnej výplaty odstupného zamestnancovi **nad rozsah ustanovenia ZP**.

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 12 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).

Ustanovený pracovný čas zamestnancov ZŠ s MŠ Pavla Demitru upravuje Pracovný poriadok organizácie.

Článok 13

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 a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Dovolenka vo výmere deväť týždňov patrí pedagogickému a odbornému zamestnancovi.

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.

Článok 14

Prídel do sociálneho fondu a doplnkové dôchodkové sporenie

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

13.1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) Povinným prídelom vo výške 1,00 % a
- b) ďalším prídelom vo výške 0,05 %

zo súhrnu (hrubých) funkčných platov 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 platov zamestnancov**.

Článok 15

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. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu v zmysle zákona, bude zamestnávateľ poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných právnych predpisov.

Článok 16

Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie svojich zamestnancov formou školského stravovania. V prípade, že školské jedálne sú mimo prevádzky, je poskytnutý zamestnancom finančný príspevok 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.

Článok 17

Záverečné ustanovenia

1. Táto zamestnanecká dohoda nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami a uzatvára na obdobie 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 obidvoch 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 Dubnici n/V, 20.12.2024

V Dubnici n/V, 20.12.2024

Za zamestnávateľa:

Za zamestnaneckú radu:

.....

Mgr. Oto Bača
riaditeľ školy

.....

Adriána Novosadová
predseda zamestnaneckej rady