

ZAMESTNANECKÁ DOHODA

ZMLUVNÉ STRANY

Odpadové služby mesta Rožňava, Štítnická 21, 048 01 Rožňava
Zastúpená riaditeľkou Odpadových služieb mesta Rožňava Denisou Podrackou
(ďalej len „Zamestnávateľ“)

a

Zástupca zamestnancov - zamestnanecký dôverník Odpadových služieb mesta Rožňava,
Štítnická 21, 048 01 Rožňava, Iveta Palmeová
(ďalej len „Zamestnanecký dôverník“)
(ďalej spoločne len „zmluvné strany“)

uzatvárajú v súlade s § 229 a § 233 ods. 3 Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov v platnom znení túto

ZAMESTNANECKÚ DOHODU

(ďalej len „Dohoda“).

Článok I

PREAMBULA

1.1 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.

1.2 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 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 ZAMESTNANECKÉHO 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, splnutie, 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 pracovnoprávných 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 pracovnoprávných 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

DOVOLENKA

4.1 Základná výmera dovolenky je päť týždňov.

4.2 Dovoľenka vo výmere šesť týždňov kalendárnom roku patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa na základe oznámenia zamestnávateľovi.

Článok V

PRACOVNÉ VOĽNO

5.1 Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom pracovné voľno nad rámec ustanovený Zákonníkom práce s náhradou priznanej mzdy:

- pracovné voľno (1 deň) bude poskytnuté raz štvrtročne na regeneráciu pracovných síl. Neplatí pre novoprijatých zamestnancov po dobu 3 mesiacov.

Článok VI

NEPEŇAŽNÝ PRÍSPEVOK

6.1 Zamestnávateľ poskytne odmenu formou nepeňažného príspevku vo výške 200 € (darčeková poukážka) pre zamestnancov za týchto podmienok:

- v I. polroku v mesiaci apríl tým zamestnancom, ktorí boli k 28.2. aktuálneho kalendárneho roka v pracovnom pomere najmenej jeden rok u zamestnávateľa od poslednej uzatvorenej pracovnej zmluvy a jeho pracovný pomer nekončí v mesiaci marec aktuálneho roka alebo mu neplynie výpovedná doba. Nepatrí zamestnancom, ktorí počas celého mesiaca marec aktuálneho roka sú na materskej dovolenke alebo poberajú rodičovský príspevok. Zamestnancom na kratší pracovný čas sa výška nepeňažného príspevku adekvátne znižuje vzhľadom na výšku úväzku, ktorá sa zaokrúhľuje do 5 € smerom nahor. 5

- v II. polroku v mesiaci september tým zamestnancom, ktorí boli k 31.7. aktuálneho kalendárneho roka v pracovnom pomere najmenej jeden rok u zamestnávateľa od poslednej uzatvorenej pracovnej zmluvy a jeho pracovný pomer nekončí v mesiaci september aktuálneho roka alebo mu neplynie výpovedná doba. Nepatrí zamestnancom, ktorí počas celého mesiaca august aktuálneho roka sú na materskej dovolenke alebo poberajú rodičovský príspevok. Zamestnancom na kratší pracovný čas sa výška nepeňažného príspevku adekvátne znižuje vzhľadom na výšku úväzku, ktorá sa zaokrúhľuje do 5 € smerom nahor.

Článok VII

FINANČNÝ PRÍSPEVOK

7.1 Zamestnávateľ (podľa finančných možností) vyplatí v rovnakej výške všetkým zamestnancom, ktorí majú k 1.5. aktuálneho roka odpracovaný najmenej jeden rok u zamestnávateľa od poslednej uzatvorenej pracovnej zmluvy so zamestnávateľom finančný

príspevok na dovolenku v mesiaci jún vo výplate za mesiac máj. Nárok na poskytnutie finančného príspevku nevzniká zamestnancovi, ktorému plyní výpovedná doba., ktorý je na materskej dovolenke a ktorý poberá rodičovský príspevok. Zamestnancom na kratší pracovný čas sa výška odmeny, finančného príspevku adekvátne znižuje.

7.2 Zamestnávateľ (podľa finančných možností) vyplatí v rovnakej výške všetkým zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú pracovnú zmluvu so zamestnávateľom a majú odpracovaný k 1.11. aktuálneho roka najmenej jeden rok u zamestnávateľa odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov v mesiaci december vo výplate za mesiac november, z usporenených mzdových prostriedkov z celkového objemu mzdových prostriedkov vyčlenených v rozpočte pre aktuálny rok vo výške rovnajúcej sa: usporené mzdové prostriedky delené počet zamestnancov k 1.11. akt. roka. Nárok na poskytnutie finančného príspevku nevzniká zamestnancovi, ktorému plyní výpovedná doba, ktorý je na materskej dovolenke a ktorý poberá rodičovský príspevok. Zamestnancom na kratší pracovný čas sa výška odmeny, finančného príspevku adekvátne znižuje, vzhľadom na výšku úväzku.

Článok VIII

PRÍDEL DO SOCIÁLNEHO FONDU

8.1 Povinný prídel do sociálneho fondu je stanovený povinným prídelom vo výške 1 % a, zo súhrnu hrubých platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

8.2 Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok IX

DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE

9.1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú pracovnú zmluvu so zamestnávateľom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zamestnávateľských zmlúv nasledovne:

Odpracované roky u zamestnávateľa Mesačný príspevok zamestnávateľa v % z hrubej mzdy

do 5 rokov	2,00%
do 10 rokov	2,25%
do 15 rokov	2,50%
do 20 rokov	3,00%
nad 20 rokov a viac	3,50%

9.2 Príspevok sa neposkytuje zamestnancom, ktorí dovŕšili dôchodkový vek, poberajú výsluhový dôchodok, predčasný dôchodok, ďalej zamestnancom v pracovnom pomere na dobu neurčitú, ktorých platové nároky sú financované zo získaných grantov a projektov zo štátneho rozpočtu, štátnych fondov a európskych fondov.

Článok X

BEZPEČNOSŤ NA PRACOVISKU

10.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje najmä:

10.1.1. 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,

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

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

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

Článok XI

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

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

11.2 Táto Dohoda nadobúda platnosť a svoje právne účinky dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami.

11.3 Táto Dohoda stráca platnosť dňom podpísania novej dohody oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

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

V Rožňave, dňa 31.12.2024



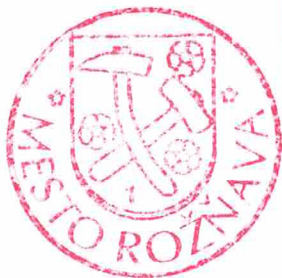
Iveta Palmeová
zamestnanecký dôverník

V Rožňave, dňa 31.12.2024



Za zamestnávateľa
Denisa Podracka
riaditeľka OSM Rožňava

Súhlasím s uvedenou Zamestnaneckou dohodou:



primátor mesta