

ZAMESTNANECKÁ DOHODA **pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme**

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

Považské osvetové stredisko v Považskej Bystrici,
Ulica slovenských partizánov 1132/52, 017 01 Považská Bystrica
zastúpené Mgr. Danielou Čižmárovou, riaditeľkou POS
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Zamestnanecký dôverník pri Považskom osvetovom stredisku,
Ulica slovenských partizánov 1132/52, 017 01 Považská Bystrica
Mgr. Adriana Pavlová
zvolený do funkcie zamestnancami POS v Považskej Bystrici dňa 18.12.2018
(ďalej len „zamestnanecký dôverník“)

na druhej strane uzatvárajú túto

ZAMESTNANECKÚ DOHODU

na rok 2019

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Touto zamestnaneckou dohodou sa upravujú:

- vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Časť II.

Postavenie zamestnaneckého dôverníka a vzájomné vzťahy

Článok 2

Zamestnávateľ uznáva zamestnaneckého dôverníka za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom rokovaní, uznáva jeho práva vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto zamestnaneckej dohody. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto zamestnaneckej dohody spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto zamestnaneckej dohody.

Článok 3

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na výkon funkcie zamestnaneckého dôverníka pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu s náhradou platu vypočítanou z jeho priemerného platu.

Článok 4

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zamestnaneckého dôverníka na každú poradu vedenia organizácie, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie zamestnaneckému dôverníkovi.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 5

Pracovný čas je 7,5 hodín denne, čo predstavuje 37,5 hodín týždenne.

Článok 6

Považské osvetové stredisko v Považskej Bystrici **uplatňuje pružný pracovný čas**. Zamestnanec si sám v jednotlivých pracovných dňoch volí začiatok i koniec pracovného času v rámci týchto časových úsekov **/voliteľný pracovný čas/** :

- **6.30 - 8.30 hod.**
- **14.30 - 18.00 hod.**

- a) Medzi dva úseky voliteľného pracovného času je vložený **základný pracovný čas** v dobe :
8.30 - 14.30 hod., v ktorom **je zamestnanec povinný byť na pracovisku**.
- b) Základný pracovný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času tvoria **denný prevádzkový čas**. Zamestnanec smie vykonávať prácu mimo denného pracovného času po dohode so zamestnávateľom alebo pokiaľ ide o plánované kultúrne podujatie;
- c) **Počas mesiaca je zamestnanec povinný odpracovať celý určený mesačný pracovný čas**. Ak zamestnanec neodpracoval stanovený fond pracovnej doby, je povinný túto neodpracovanú časť pracovného času nadpracovať najneskôr do konca príslušného mesiaca. Nadpracovanie nie je prácou nadčas. Za nadpracovanie sa považuje aj čerpanie náhradného voľna zamestnanca.
- d) **Práca nadčas** je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom. Súhlas na prácu nadčas dáva riaditeľka POS v Považskej Bystrici. Ide o o prácu vykonávanú nad určený týždenný pracovný čas.
- e) **Prekážky v práci na strane zamestnanca** sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce iba v rozsahu, v ktorom nevyhnutne zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času sa posudzujú ako ospravedlnené, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.
- f) Pružný pracovný čas sa podľa § 89 ZP neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na **pracovnú cestu**. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.

Článok 7

Prestávka na odpočinok a stravu sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Poskytnutá prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času a zamestnanci ju môžu čerpať v časovom rozpätí od 11.00 h do 13.30 h.

Článok 8

Práca nadčas, práca v sobotu a v nedeľu:

- a) Prácou nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rámec pracovného času.
- b) Práca nadčas musí byť nariadená písomne pred samotným výkonom práce a odsúhlasená podpisom štatutárneho zástupcu organizácie, priameho nadriadeného a vedúcim oddelenia ekonomiky.
- c) Prácu nadčas možno nariadiť len v prípade:
 - výkonu mimoriadnych prác v skrátenom termíne,
 - pri ohrození prevádzky organizácie.
- d) Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu (§ 17 zákona o odmeňovaní). Tento príplatok patrí zamestnancovi aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

Článok 9

- a) Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce. Zamestnanec má na uvedenú dovolenku právny nárok podľa tejto zamestnaneckej dohody a podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.
- b) Zamestnávateľ pri určovaní plánu dovoleník prihliada na oprávnené záujmy zamestnanca.
- c) Preplatenie nevyčerpanej dovolenky je možné len vtedy, ak si ju zamestnanec nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

Článok 10

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- a) vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení;
 - pracovné voľno s náhradou mzdy sa podľa §141 ods. 1 až 3 ZP poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendáriom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času;
- b) sprevádzanie;
 - rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času;

- zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas najviac na desať dní v kalendárnom roku;
- pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň – prvý deň začatia školského roka poskytne zamestnávateľ zamestnancom s deťmi do 10 rokov.

c) úmrtie rodinného príslušníka;

- pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb;
- pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň pri úmrtí rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.

Článok 11

Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy a aj z prevádzkových a technických dôvodov, poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 60% jeho priemerného zárobku.

Článok 12

Pracovné cesty:

- a) Za pracovnú cestu sa považuje výkon práce mimo obvodu obce pravidelného pracoviska zamestnanca (§ 57 ods. 1 ZP).
- b) Zamestnávateľ určí čas nástupu na pracovnú cestu, miesto výkonu práce, čas trvania, spôsob dopravy, a to pred nástupom na pracovnú cestu.
- c) Pri náhradách počas pracovnej cesty platí interná smernica o cestovných náhradách.
- d) Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške 30 % stravného určené podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 o cestovných náhradách.
- e) Zamestnanec začína pracovnú cestu zo sídla Považského osvetového strediska. Ak je zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu, ktorej trasa je z miesta trvalého pobytu zamestnanca časovo alebo ekonomicky výhodnejšia, za začiatok pracovnej cesty sa v takomto prípade považuje miesto trvalého pobytu zamestnanca.
- f) Zamestnanec končí pracovnú cestu v sídle Považského osvetového strediska. Ak je zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu, ktorej koniec je časovo alebo ekonomicky výhodnejší v mieste trvalého pobytu zamestnanca, za koniec pracovnej cesty sa v takomto prípade považuje miesto trvalého pobytu zamestnanca.

Článok 13

Výpovedná doba:

- a) Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a písm. b) ZP, je výpovedná doba tri mesiace (ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov).
- b) Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a zamestnávateľ s ním končí pracovný pomer výpoveďou z rovnakých dôvodov ako v § 63 písm. ods. 1 písm. a) a písm. b) ZP, je výpovedná doba štyri mesiace.

Článok 14

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP, Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe a tejto Zamestnaneckej dohody, pričom je zamestnávateľ povinný výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru vopred prerokovať so zamestnaneckým dôverníkom, inak sú neplatné.

Článok 15

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) ZP odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 2 ZP, vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca, ak jeho pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby.

Článok 16

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na **predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok** (ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%), odchodné vo výške dvoch funkčných platov (jedného funkčného platu nad ustanovený rozsah podľa ZP). **V prípade ukončenia pracovného pomeru v kalendárnom roku, v ktorom vznikol zamestnancovi nárok** na vznik starobného dôchodku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods.1 ZP vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 17

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto zamestnanecká dohoda upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 18

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.

Článok 19

Zamestnancovi patrí osobný príplatok za týchto podmienok:

- a) dlhodobejšie priaznivé využívanie odborných znalostí a schopností zamestnanca,
- b) osobné schopnosti a vlastnosti (organizátorské, riadiace, tvorivé, koncepcnosť, samostatnosť, spoľahlivosť v práci, pracovná disciplína, iniciatíva, úroveň spolupráce...),
- c) dosahované pracovné výsledky (dlhodobá stabilita plnenia úloh, zvyšovanie ekonomickej efektívnosti, zavádzanie nových pracovných metód a podobne),
- d) vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností,
- e) zamestnávateľ upraví výšku osobného príplatku aj v prípade zastupovania, ak dĺžka zastupovania je dlhšia ako 4 týždne. Zvýšený osobný príplatok prislúcha zamestnancovi len po dobu zastupovania.

Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška sa upraví. Ak sa stanovené podmienky nezmenili, osobný príplatok zostáva rovnaký.

Článok 20

Príplatky za prácu nadčas budú poskytnuté

- a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 zákona o odmeňovaní).
- b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 zákona o odmeňovaní).
- c) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 zákona o odmeňovaní).
- d) Zamestnancovi za prácu nadčas vykonanú v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria príplatky podľa § 16 až 18 zákona o odmeňovaní. Tieto príplatky podľa § 19 zákona o odmeňovaní patria aj vtedy, ak za prácu nadčas mal poskytnuté náhradné voľno.
- e) V zmysle § 96 b Zákonníka práce za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi náhradné voľno s náhradou mzdy.

Článok 21

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku a odpracovaní minimálne 5 rokov v POS vo výške ich funkčného platu.

Článok 22

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že využije všetky možnosti na vytvorenie finančnej rezervy, ktorá bude slúžiť na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a), b), d) a e) zákona o odmeňovaní a vyčlení z objemu mzdových prostriedkov čiastku vo výške 5 % .

Článok 23

Zamestnávateľ sa zaväzuje ročne prerokovať so zamestnaneckým dôverníkom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto zamestnaneckej dohody.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 24

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov.

Cena stravného lístka bola dohodnutá vo výške: **4,80 €**.

Zmluvné strany sa dohodli, že :

- zamestnávateľ poskytne príspevok na každé jedlo vo výške **55 %** z nákladov, t.j. **2,64 €**;
- okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom zamestnávateľ poskytne aj príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu, a to vo výške **0,76 €**;
- zamestnanec v pracovnom pomere hradí **1,40 €**.

Článok 25

Ak zamestnanec vykonáva prácu na pracovisku v sobotu a nedeľu a nevzniká mu nárok na cestovné náhrady, zamestnávateľ je povinný zabezpečiť takémuto zamestnancovi stravné podľa článku 24.

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovanie podľa podmienok stanovených v tejto zamestnaneckej dohode, a to aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to z dôvodu čerpania dovolenky, počas ošetrovania člena rodiny, práceneschopnosti a počas dní, kedy zamestnanec odpracoval viac ako 4 hodiny, pričom zvyšok prevádzkového času čerpal náhradné voľno. Za celodenné náhradné voľno zamestnancovi nárok na stravovanie nevzniká. Počas práceneschopnosti poskytne zamestnávateľ stravovanie za týchto podmienok:

- a) Počas prvých 10 dní práceneschopnosti bude zamestnancovi poskytnuté stravovanie zo strany zamestnávateľa, pokiaľ to umožňuje jeho liečebný režim, t.j. keď nie je hospitalizovaný.
- b) V ďalších dňoch práceneschopnosti bude zamestnancovi poskytnuté stravovanie v prípade, že zamestnanec nie je hospitalizovaný.
- c) Stravovanie zo strany zamestnávateľa bude poskytnuté len počas prvých 25 pracovných dní práceneschopnosti.

Článok 27

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške **80 %** denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri pracovných a životných jubileách príspevok zo sociálneho fondu v zmysle zásad pre použitie sociálneho fondu.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie ďalej len („DDS“) vo výške najmenej 2,0 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. Zamestnávateľ môže zmeniť dohodnutú výšku príspevku DDP v zamestnávateľskej zmluve len po prerokovaní so zamestnaneckým dôverníkom a po dohode so zamestnancom.

Článok 30

Zamestnávateľ zabezpečí v súlade s § 35 ods. 1 ZP v prípade smrti zamestnanca prechod mzdových nárokov z pracovného pomeru postupne priamo na jeho manžela, deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti v spoločnej domácnosti, do výšky štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Článok 31

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške **1 %** zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídélom vo výške **0,5 %** zo základu.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 32

Zamestnanecká dohoda sa uzatvára na obdobie od 1.1.2019 do 31.12.2019. Táto zamestnanecká dohoda je platná do podpísania novej zamestnaneckej dohody oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 33

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zamestnaneckej dohody. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 34

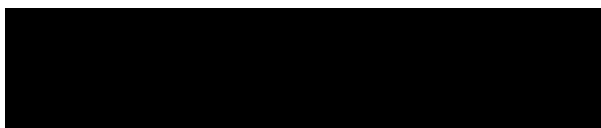
Zamestnanecká dohoda je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

Článok 35

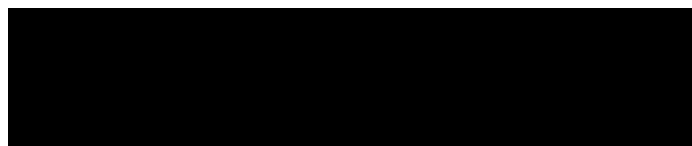
Zmluvné strany vyhlasujú, že túto zamestnaneckú dohodu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a podpisom sa zaväzujú ju dodržiavať.

Zamestnanecká dohoda nadobúda účinnosť dňom 1. januára 2019.

V Považskej Bystrici dňa 21. 12. 2018



Mgr. Adriana Pavlová
Zamestnanecký dôverník pri POS v PB



Mgr. Daniela Čižmárová
riaditeľka Považského osvetového strediska
v Považskej Bystrici