

ZAMESTNANECKÁ DOHODA NA ROK 2022 PRE ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME

Špeciálna základná škola internátna, Bentlakásos Speciális Alapiskola,
Viničná 12, 986 01 Fil'akovo
zastúpená riaditeľkou školy Mgr. Katarínou Š ũ l i o v o u
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Zástupca zamestnancov – zamestnanecký dôverník pri Špeciálnej základnej škole internátnej,
Bentlakásos Speciális Alapiskola, Viničná 12, 986 01 Fil'akovo
Mgr. Ingrid K a r m a n o v á
(ďalej len „zamestnanecký dôverník“)

u z a t v á r a j ú

v súlade s § 229 a § 233 Zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov v platnom znení

ZAMESTNANECKÚ DOHODU NA ROK 2022

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 zamestnaneckého dôverníka spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky zamestnancov Špeciálnej základnej školy internátnej, Bentlakásos Speciális Alapiskola, so sídlom na ul. Viničnej 12 vo Fil'akove (ďalej len „SZŠI Fil'akovo“).
/vyplýva z § 229 Zákonníka práce v platnom znení/
- 1.3. Touto zamestnaneckou dohodou sa upravujú:
 - a) postavenie zamestnaneckého dôverníka a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - b) pracovnoprávne vzťahy,
 - c) pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania zamestnancov SZŠI Fil'akovo,
 - d) bezpečnosť a ochrana pri práci.
- 1.4. Zamestnávateľ nebude diskriminovať zamestnaneckého dôverníka za jeho námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu funkcie.
- 1.5. Táto dohoda sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
/vymedzuje ustanovenie § 233 ods. 1/ a ods. 3/ Zákonníka práce v platnom znení/

Článok 2

Závaznosť Zamestnaneckej dohody

Táto ZD je záväzná pre obidve zmluvné strany uvedené na titulnej strane tejto zamestnaneckej dohody. Je tiež záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v pracovnom pomere k zamestnávateľovi bez ohľadu na ich príslušnosť k zamestnávateľovi a k zamestnaneckému dôverníkovi.

Článok 3

Postavenie zamestnaneckého dôverníka a vzájomné vzťahy

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

/vyplýva z ustanovení § 11a, § 229, § 233 až § 240 Zákonníka práce v platnom znení/

Zamestnávateľ nebude diskriminovať zamestnaneckého dôverníka za jeho postavenie, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu volenej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať jeho právnu ochranu.

/vymedzuje ustanovenie § 13 a § 240 Zákonníka práce v platnom znení/

ČASŤ II.

Vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnaneckým dôverníkom

Článok 4

Poskytovanie pracovného voľna z dôvodu výkonu práce zamestnaneckého dôverníka

Zamestnávateľ sa zaväzuje krátkodobo uvoľňovať zamestnaneckého dôverníka na účasť na prípadných školeniach. Takto uvoľnenému zamestnancovi zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas.

Článok 5

Materiálno-technické zabezpečenie činnosti zamestnaneckého dôverníka

Zamestnávateľ umožní zamestnaneckému dôverníkovi používať telefonickú, rozmnožovaciu, výpočtovú, komunikačnú a inú techniku, ktorú má k dispozícii, však iba na účely súvisiace s činnosťou zamestnaneckého dôverníka. Náklady na údržbu a prevádzku uvedených priestorov a techniky bude znášať zamestnávateľ.

Článok 6

Prerokovanie so zamestnaneckým dôverníkom

Zamestnávateľ prerokuje so zamestnaneckým dôverníkom 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 zamestnaneckým dôverníkom.

ČASŤ III.

Pracovné podmienky a pracovnoprávne vzťahy

Článok 7

Práva zamestnávateľa

Zamestnanecký dôverník 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.

/vyplýva z ustanovenia § 82 Zákonníka práce v platnom znení/

Článok 8 Pracovný poriadok

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

/ukladá § 12 zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme/

Článok 9 Organizačný poriadok

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so zamestnaneckým dôverníkom.

/vyplyva z ustanovenia § 237 ods. 2/ písm. c) a d) Zákonníka práce v platnom znení/

Článok 10 Odstupné a odchodné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1/ písm. a/ alebo b/ Zákonníka práce v platnom znení **odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1/, ods. 2/ Zákonníka práce v platnom znení, vo výške jedného funkčného platu zamestnanca**, pričom zamestnávateľ dodrží ustanovenie podľa § 13 b/ zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnkov, v ktorom je stanovená výška maximálnej výplaty odstupného zamestnancovi **nad rozsah ustanovenia** Zákonníka práce v platnom znení.

Zároveň zamestnávateľ dodrží čl. II. ods. 5/ Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2022 (ďalej len „KZ VS na rok 2022“).

/v § 13 b/ zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov je stanovená výška výplaty odstupného nad rámec § 76 ods. 1/ a 2/ Zákonníka práce najviac o dvojnásobok funkčného platu zamestnanca/

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % alebo po priznaní predčasného starobného dôchodku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1/, ods. 2/ Zákonníka práce v platnom znení v sume jedného funkčného platu zamestnanca**.

Článok 11

Pracovná pohotovosť, príplatok za zmennosť a príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí mzdu zamestnancovi, ktorému nariadil pracovnú pohotovosť alebo sa s ním dohodol na vykonávaní pracovnej pohotovosti na pracovisku, podľa § 96 Zákonníka práce v platnom znení.

Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a vykonáva neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku počas nočnej služby, sa považuje za pracovný čas.

Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku počas nočnej služby patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti, tj. 50 % hodinovej sadzby funkčného platu podľa § 19a zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnkov.

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť na

pracovisku, **patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %**, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % **hodinovej sadzby jeho funkčného platu**. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 **zákona č. 553/2003 Z.z.** o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnkov.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

Podľa § 13 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov patrí zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ rozvrhol pracovný čas tak, že vykonáva prácu v jednozmennej prevádzke, ak jeho **pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, patrí príplatok za zmennosť mesačne v objeme 2,1 %** platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf aktuálnej pre daný kalendárny rok. Príplatok za zmennosť sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Podľa § 16 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov patrí zamestnancovi **za hodinu práce v noci príplatok za noc v sume 25 %** hodinovej sadzby funkčného platu.

/v § 13 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov je stanovené rozpätie od 2,1 % až 16,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf vždy aktuálnej pre daný kalendárny rok/.

Článok 12 Pracovný čas

Pracovný čas zamestnancov ŠZŠI Fiľakovo je 37 a ½ hodiny týždenne bez prestávky v práci.

Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne bez prestávok v práci.

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 bez prestávok v práci.

U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne na jednotlivé týždne, priemerný pracovný čas u tohto zamestnanca sa ustanovuje na 37 a ½ hodiny týždenne bez prestávok v práci.

/vyplyva z § 85 ods. 5/ Zákonníka práce v platnom znení, a ustanovenia čl. II. ods. 1/ Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2022 (ďalej len „KZ VS na rok 2022“)

Článok 13 Dovolenka na zotavenie, pracovné voľno

Zamestnanci majú v roku 2022 nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o jeden týždeň, tj. **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 v platnom znení, tj. riaditeľa školy, jeho zástupcov, učiteľov, pedagogických asistentov, vychovávateľov **je najmenej osem týždňov** v kalendárnom roku a majú nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o jeden týždeň, tj. **na deväť týždňov**.

/vyplýva z § 103 Zákonníka práce v platnom znení, a ustanovenia čl. II. ods. 2/ Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2022 (ďalej len „KZ VS na rok 2022“)

Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods.3/ písm. c) Zákonníka práce v platnom znení jeden deň pracovného voľna., za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

/vyplýva to z ustanovenia čl. II. ods. 6/ Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2022 (ďalej len „KZ VS na rok 2022“)

Článok 14

Zvýšenie platových taríf

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

/vyplýva to z ustanovenia čl. II. ods. 3/ Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2022 (ďalej len „KZ VS na rok 2022“)

Článok 15

Prídel do sociálneho fondu a doplnkové dôchodkové sporenie

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

15.1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) Povinným prídelom vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelom vo výške 0,25 %

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

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto ZD a sú uvedené v prílohe.

15.2. Ďalej sa zmluvné strany dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie **na rok 2022 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov ŠZŠI Fiľakovo** zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 16

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 a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných právnych predpisov.

Zamestnávateľ sa zaväzuje prideliť prácu nadčas kvalifikovaným zamestnancom. Nekvalifikovaným zamestnancom sa bude prideliť práca nadčas len v takom prípade, keď sa práca nadčas nedá prideliť kvalifikovaným zamestnancom.

Článok 17 Stravovanie zamestnancov

- 17.1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 Zákonníka práce v platnom znení zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- 17.2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 17.3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov, zmien a doplnkov.
- 17.4. Zamestnávateľ sa zaväzuje **prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu** v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov **v sume: =0,27 EUR na jedno hlavné jedlo zamestnanca.**
- 17.5. V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení – školskej jedálni, **poskytne zamestnancom stravné lístky**. Toto sa vzťahuje na všetkých zamestnancov školy v čase, kedy školská jedáleň neposkytuje stravovanie. Stravné lístky budú zamestnancom poskytnuté vždy na konci aktuálneho mesiaca po spracovaní dochádzky.
V čase letných prázdnin v mesiacoch júl a august, kedy nebude školská jedáleň poskytovať stravovanie zamestnancom, budú poskytnuté stravné lístky v mesiaci september do 15. septembra aktuálneho roka po spracovaní dochádzky počas letných prázdnin.
- 17.6. Zamestnávateľ umožní stravovanie aj svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku. Dôchodcovia a bývalí zamestnanci v školstve budú za jedno hlavné jedlo uhrádzať aj režíjné náklady.
- 17.7. Na základe písomnej žiadosti a po súhlase zamestnávateľa a vedúcej školskej jedálne sa umožní zamestnancom pri životných a pracovných jubileách využívať zariadenie a priestory školskej jedálne.

Článok 18 Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčiek udržiavať v zmysle platných právnych predpisov,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca denná výška náhrady príjmu je v období:
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 65 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z.z. v znení neskorších zmien a doplnkov).

/umožňuje sa až do výšky 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca/

ČASŤ IV.

Bezpečnosť a ochrana pri práci

Článok 19

Výkon kontroly nad stavom BOZP

- 19.1. Zmluvné strany ZD sa zaväzujú v otázkach BOZP spolupracovať a budú dbať, aby oprávnené nároky na odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania boli riadne a včas odškodnené v zmysle platných právnych predpisov.
- 19.2. Zamestnávateľ bude sústavne vytvárať bezpečné a zdravotne nezávadné pracovné podmienky.
- 19.3. Zmluvné strany zabezpečia aktívnu účasť zamestnancov na riešení všetkých otázok týkajúcich sa BOZP v rozsahu stanovenom Zákonníkom práce v platnom znení.

ČASŤ V.

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

Článok 20

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- 20.1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr do 8.-meho dňa v kalendárnom mesiaci za mesiac predchádzajúci.
- 20.2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať platy zamestnancov na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- 20.3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

/vyplýva z § 130 Zákonníka práce v platnom znení a z § 131 Zákonníka práce v platnom znení./

ČASŤ VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 21

Dojednanie záverečných ustanovení

- 21.1. Závazky tejto ZD považujú zmluvné strany za minimálne a ich plnenie môže byť prekročené, pokiaľ to nebude odporovať ustanoveniam tejto ZD a vyšších právnych noriem.
- 21.2. Táto zamestnanecká dohoda je uzavretá na obdobie od 01. januára 2022 do 31. decembra 2022. ZD nadobúda platnosť a účinnosť dňom podpísania dohody oboma zmluvnými stranami.
- 21.3. Účastníci tejto ZD sa zaväzujú na návrh ktorejkoľvek strany začať rokovanie o prijatí dodatku k tejto ZD do 14 dní od doručenia návrhu. Dodatky k tejto ZD sa číslujú v poradí, v akom sú uzatvorené. Prijaté dodatky majú rovnakú právnu účinnosť ako ZD.

21.4. Táto ZD je vyhotovená v 3 exemplároch s platnosťou originálu, každá zo zmluvných strán obdrží jeden podpísaný exemplár.

21.5. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto zamestnaneckú dohodu prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

Vo Fil'akove, dňa 17. januára 2022

.....
Zamestnanecký dôverník pri Špeciálnej ZŠI

vo Fil'akove
Mgr. Ingrid K a r m a n o v á

/podpis/

.....
Za zamestnávateľa:

Špeciálna ZŠI vo Fil'akove
Mgr. Katarína Š ů l i o v á - riaditeľka školy

/pečiatka, podpis/

