

**ANIMA – Domov sociálnych služieb, Andreja Kmeťa 2,
071 01 MICHALOVCE**

ZAMESTNANECKÁ DOHODA

PRE ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME

na rok 2023

ANIMA – Domov sociálnych služieb, Andreja Kmeťa 2, 071 01 Michalovce
zastúpeným: PaedDr. Štefanom Čarným, povereným riadením Anima - DSS
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Zamestnanecký dôverník
ANIMA – Domov sociálnych služieb, Andreja Kmeťa 2, 071 01 Michalovce,
zastúpeným : Michaelou Baločkovou
(ďalej len „zamestnanecký dôverník“)

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

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

1. Táto zamestnanecká dohoda je spracovaná na základe všeobecne záväzných právnych predpisov platných v Slovenskej republike. Osoby viazané touto Zamestnaneckou dohodou sa zaväzujú dodržiavať a plniť jej ustanovenia v snahe zachovať sociálny zmier.
2. Dohoda upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov ANIMA - DSS, ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnaneckým dôverníkom.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnaneckým dôverníkom

1. Zamestnávateľ prerokuje so zamestnaneckým dôverníkom najmä:
 - a) opatrenia na vytváranie podmienok pre zamestnávanie pracovníkov, matiek a osôb so zníženou pracovnou schopnosťou,
 - b) zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia.
2. Zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať so zamestnaneckým dôverníkom:
 - a) zriaďovanie, rušenie a iné, ako bežné otázky prevádzky sociálneho zariadenia, ďalšie otázky týkajúce sa zdravotnej a sociálnej starostlivosti o zamestnancov, s výnimkou bežných prevádzkových záležitostí.
3. Zamestnávateľ bude predkladať zamestnaneckému dôverníkovi správy o dojednaní nových pracovných pomerov a prípadoch rozviazania pracovného pomeru, ktoré nepodliehajú povinnosti predchádzajúceho súhlasu zamestnaneckého dôverníka.
4. Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana je uvedené v § 240 zákona 311/2001 Z. z. Zákonníka práce.
5. Zamestnanecký dôverník je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa a jeho činnosť je riadená Zákonníkom práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.
6. 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.

7. 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.
8. 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.
9. 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.

ČASŤ III.

Pracovnoprávne vzťahy

1. Pracovné vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom upravuje Zákonník práce („ďalej len ZP“) a zákon č. 552/2003 Z. z. Zákon o výkone práce vo verejnom záujme.
2. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom zamestnaneckého dôverníka, inak bude pracovný poriadok neplatný.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce (ZP) nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume jeho funkčného mesačného platu.
4. 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, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1, 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného mesačného platu, ak požiadala o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
5. Poskytnutie služobného vozidla na pohreb, návštevu pracovníka počas práceneschopnosti. Pri úmrtí pracovníka alebo rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa) sa z prostriedkov zamestnávateľa zakúpi smútočný veniec do výšky 35,00 Eur. Pri príležitosti životného jubilea 50. a 60. rokov sa zakúpi z prostriedkov zamestnávateľa kytica do výšky 35,00 Eur.
6. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2022 a uzatvorených v roku 2023 zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov

zachovaná, a je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

7. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu, jeho zamestnanec je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
8. Nárok na príspevok doplnkového dôchodkového sporenia zaniká:
 - a) nástupom zamestnanca na materskú alebo rodičovskú dovolenku,
 - b) zamestnancovi, ktorý je poberateľom starobného dôchodku na základe rozhodnutia o priznaní starobného dôchodku,
 - c) zamestnancovi, ktorý je poberateľom výsluhového dôchodku na základe rozhodnutia o priznaní výsluhového dôchodku,
 - d) zánikom doplnkového dôchodkového sporenia zamestnanca,
 - e) zánikom účasti zamestnávateľa na doplnkovom dôchodkovom sporení,
 - f) skončením pracovného pomeru zamestnanca,
 - g) smrťou zamestnanca.

ČASŤ IV. Mzdové podmienky

1. Mzda zamestnanca nesmie byť nižšia ako minimálna mzda.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu miezd raz mesačne, najneskôr do 15. dňa v kalendárnom mesiaci za predchádzajúci mesiac.
3. Každý zamestnanec je zaradený do príslušnej platovej triedy a platobného stupňa v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z. Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a internej smernice o odmeňovaní.
4. Plat zamestnancov bude stanovený podľa Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme č. 553/2003 Z.z.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi mimoriadnu odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50. rokov veku a 60. rokov veku vo výške jedného funkčného mesačného platu.
6. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši podľa Čl. II KZ vyššieho stupňa nasledovne: od 1.januára 2023 o 7 % a od 1.septembra 2023 sa zvýšia o ďalších 10%. Platová tarifa pedagogických a odborných

zamestnancov sa zvýši od 1.januára 2023 o 10 % a od 1.septembra 2023 sa zvýšia o ďalších 12%.

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zvýšenie podľa tohto bodu nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancovi priznané.

7. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, a to od 1. do 10. dňa PN vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu.

ČASŤ V.

Sociálna časť

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov v kalendárnom roku.. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovoľenka zamestnancov ustanovených v §103 ods.3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.
2. Nevyčerpanú riadnu dovolenku z aktuálneho kalendárneho roka je možné presunúť do nasledujúceho kalendárneho roka v rozsahu 5 pracovných dní, ktoré je potrebné vyčerpať do konca marca nasledujúceho kalendárneho roka. Pri zistení zamestnávateľom na jednotlivých úsekoch, že do nasledujúceho kalendárneho roka zamestnancovi prešlo viac ako 5 dní dovolenky, zamestnávateľ so súhlasom zamestnaneckého dôverníka môže nariadiť zamestnancovi čerpanie tejto dovolenky vcelku.
3. Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 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. Zamestnávateľ po dohode so zamestnaneckým dôverníkom v záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov zavádza tzv. pružný pracovný čas, ktorý sa vzťahuje na zamestnancov pracujúcich v jednozmennej prevádzke, u ktorých je pracovný čas zamestnanca 37,5 hodín týždenne a priemerný denný pracovný čas 7,5 hodín. Základný pracovný čas, v ktorom je zamestnanec povinný sa zdržiavať na pracovisku je stanovený:
 - a) v dňoch od pondelka do stredy od 8.00 hod. a do 14.00 hod. (6 hodín),
 - b) v dňoch štvrtok a piatok od 8.00 hod. do 13.00 hod. (5 hodín).

Voliteľný pracovný čas, umožňuje zamestnancovi byť na pracovisku v takom rozsahu, aby splnil pracovný rozvrh a odpracoval prevádzkový čas a je určený od 6.00 hod. do 8.00 hod. a v popoludňajších hodinách od 13.00 hod. do 18.00 hod.

5. Ak dovolenku čerpá zamestnanec s pružným pracovným časom, považuje sa za deň dovolenky čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni.
6. Pri prekážkach v práci na strane zamestnanca, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno, posudzuje sa ako výkon práce celý tento čas. Za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.
7. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky v súlade s internou smernicou zabezpečenia OOPP vypracovanou technikom BOZP, ktorý prihliada pri spracovaní normatífov na špecifickosť a rizikovosť jednotlivých pracovísk.

ČASŤ VI.

Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa a môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku podľa § 140 Zákonníka práce.
2. Zamestnanec sa zaväzuje, že po úspešnom ukončení štúdia zotrvá v organizácii najmenej 4 roky, inak všetky náklady, ktoré boli spojené so štúdiom musí uhradiť zamestnávateľovi pomernou časťou nákladov a to aj vtedy, ak rozviaže pracovný pomer ešte pred zvýšením kvalifikácie. Najvyššia suma úhrady vynaložených nákladov nesmie prekročiť tri štvrtiny celkovej sumy vynaložených nákladov podľa § 155, ods. 3 zákona č. 311/2011 Z. z. v znení neskorších predpisov.

ČASŤ VII.

Sociálny fond

Tvorba sociálneho fondu

Zamestnávateľ vytvára sociálny fond:

- a) povinným prídedom vo výške 1%,
- b) ďalším prídedom vo výške 0,25% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných na výplatu za bežný rok,
- c) ďalších zdrojov podľa iných všeobecne záväzných právnych predpisov, dary, dotácie, splátky pôžičiek a pod.

Použitie sociálneho fondu

O použití prostriedkov sociálneho fondu v súlade s týmito zásadami rozhoduje zamestnávateľ do výšky vytvorených zdrojov a konkrétneho rozpočtu.

Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcom zamestnancov v prípade nečerpania niektorej z položiek vykonať úpravu rozpočtu.

1. Príspevok na stravovanie

Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie v zmysle platného interného predpisu o zabezpečení stravovania v ANIMA- DSS.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.

Zo sociálneho fondu sa na jedno jedlo poskytne suma 0,40 €.

Počas práceneschopnosti zamestnanca, prekážok v práci, materskej dovolenky a neplateného voľna, príspevky na obed zamestnávateľ neposkytne. Dôchodcom, ktorí do dôchodku pracovali v zariadení a zamestnancom, ktorí sú na materskej alebo rodičovskej dovolenke sa bude stravovanie poskytovať za plnú úhradu hodnoty jedla, rovnako aj verejnosti. V prípade čerpania riadnej dovolenky a poldňovej dovolenky zamestnávateľ poskytne stravovanie na žiadosť zamestnanca a poskytne mu aj príspevok na obed. V súlade so ZP § 152 ods. 8 b) zamestnávateľ poskytne stravovanie aj zamestnancovi, ktorý pracuje na polovičný pracovný úväzok.

2. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily

- a) príspevok na regeneráciu pracovnej sily (rehabilitačné služby, vstupenky a permanentky na kúpalisko, zimný štadión, posilňovňa, solárium a iné športové a regeneračné zariadenia).

3. Príspevok na služby

- príspevok na služby (kaderníctvo, kozmetika, manikúra - pedikúra, kníhkupectvo, hudobniny)
- príspevok na zdravotnú starostlivosť (zubný lekár, optika),
- príspevok na nákup v sieti drogérií (kozmetika, parfum, farba na vlasy),
- príspevok na kultúrne a športové akcie,

Príspevky uvedené v bode 2 a 3 budú poskytované v mesiaci august 2023. Ich výška bude stanovená podľa stavu finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.

- vianočný príspevok pri príležitosti ukončenia roka v podobe poukážok bude poskytnutý zamestnancom v mesiaci december 2023. Ich výška bude určená podľa zostatku finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.

Záverečné ustanovenia

1. Vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnaneckým dôverníkom neupravené touto dohodou sa riadia príslušnými ustanoveniami Zákonníkom práce a zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme.
2. So Zamestnaneckou dohodou na rok 2023 budú oboznámení všetci zamestnanci ANIMA - DSS.
3. Zamestnanecká dohoda sa stáva záväzná pre obe zmluvné strany dňom jej podpísania zamestnaneckým dôverníkom a zamestnávateľom.
4. Táto Zamestnanecká dohoda nadobúda platnosť podpisom zúčastnených strán, účinnosť dňom 1.1.2023 a končí sa uzatvorením novej Zamestnaneckej dohody na rok 2024.
5. Táto Zamestnanecká dohoda je vyhotovená v 2 exemplároch s platnosťou originálu, každá zo zmluvných strán obdrží jeden podpísaný exemplár.

V Michalovciach, dňa 8.12.2022