

DOHODA SO ZAMESTNANECKÝM DÔVERNÍKOM NA ROK 2022

V súlade s ustanovením § 31 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 233 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Krajská hvezdáreň v Žiline, zastúpená riaditeľom RNDr. Jánom Mäsiarom (ďalej len zamestnávateľ) na jednej strane

a

zamestnanecký dôverník Mgr. Kristína Vlčková na druhej strane

uzatvárajú túto

Dohodu so zamestnaneckým dôverníkom

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.
2. Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikových kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.
3. Táto dohoda je záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere k zamestnávateľovi, a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom.

Článok 2

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
3. Zamestnávateľ v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.
4. Ak je uplatnený pružný pracovný čas, dôležité osobné prekážky v práci zamestnanca v trvaní celého dňa sa posudzujú ako vykonávanie práce v rozsahu priemerného denného pracovného času.
5. Zamestnávateľ bude vyplácať zamestnancom náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti vo výške 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
6. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

7. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

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

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

Článok 3

Pracovnoprávne vzťahy

1. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so zamestnaneckým dôverníkom.
3. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len po jeho prerokovaní so zamestnaneckým dôverníkom.
4. Pri zahraničných pracovných cestách zamestnávateľ zamestnancovi nepriznáva vreckové.

Článok 4

Plátové podmienky

1. Do doby rozhodnej pre zaradenia zamestnanca do príslušného plátového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.
2. Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:
 - mimoriadne osobné schopnosti,
 - dosahovanie pracovných výsledkov,
 - vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností,
 - zastupovanie.
3. Osobný príplatok sa môže priznať maximálne do výšky 100 % z plátovej tarify najvyššieho plátového stupňa plátovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.
4. Základná stupnica plátových taríf zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. sa v súlade s dojednaním v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa zvýši od 01. júla 2022 o 3 %. Zmluvné strany sa dohodli, že zvýšenie plátových 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.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 alebo 60 rokov veku vo výške ich funkčného plátu, ak to umožňuje stav rozpočtu KrH (podmienkou na priznanie odmeny je odpracovanie minimálne 5 rokov v KrH).
6. Zamestnávateľ prihliadnuc na ekonomické možnosti organizácie a zásluhy zamestnanca môže poskytnúť zamestnancovi odmenu.

Článok 5

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie elektronickými stravovacími poukážkami.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravovanie aj v čase riadnej dovolenky, prekážok v práci § 141 ods. 2 Zákonníka práce a v deň čerpania náhradného voľna.

3. Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok zo SF bude poskytnutý zamestnancom výlučne na zabezpečenie stravovania vo výške 0,50 EUR na hlavné jedlo podľa výšky finančných prostriedkov.

Článok 6

1. Čas, ktorý na pracovnej ceste patrí do pracovného času zamestnanca, strávený bez jeho zavinenia inak ako plnením pracovných úloh, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
2. Čas zamestnanca strávený cestou na pracovnú cestu a z nej aj po uplynutí pracovného času, mimo rámca rozvrhu pracovného času, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

Článok 7

Zamestnávateľ umožní zamestnancom v pracovnom pomere účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej DDS) v prípade, ak prejavia záujem.

Príspevok zamestnávateľa na DDS vo výške 2% zo zúčtovanej mzdy patrí zamestnancovi za podmienok:

1. zamestnanec má uzatvorenú zmluvu o DDS s niektorou zo spoločností, s ktorou má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu,
2. zamestnanec si prispieva na DDS príspevkom vo výške minimálne 5,00 € mesačne.

Príspevok zamestnávateľ neposkytuje v prípade, že:

1. zamestnanec dovŕšil dôchodkový vek na starobný dôchodok v zmysle platnej legislatívy SR
2. zamestnanec je v pracovnom pomere u zamestnávateľa a zároveň poberá dôchodok za výsluhu rokov
3. zamestnanec, ktorý v príslušnom kalendárnom mesiaci nemal zúčtovanú žiadnu mzdu, resp. náhradu mzdy, z dôvodu práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny alebo neplateného voľna

Článok 8

Zamestnávateľ v zmysle § 37 zákona NR SR č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a vyhlášky MZ SR č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci počas teplého obdobia roka bude v prípade nepriaznivých klimatických podmienok rokovať so zamestnaneckým dôverníkom o prijatí potrebných opatrení na úpravu pracovného času. Rokovanie môže byť vyvolané tak zo strany zamestnávateľa ako aj zo strany zamestnaneckého dôverníka a to najmä na základe nameraných hodnôt prípustnej operatívnej teploty 28 °C. Zamestnávateľ v tomto prípade môže rozhodnúť, že skráti pobyt zamestnancov na pracoviskách primeraným skrátením pracovnej doby v zmysle §142 ods. 3 Zákonníka práce.

Záverečné ustanovenia

Dohoda sa uzatvára na rok 2022, nadobúda účinnosť 1. januára 2022 a končí 31. decembra 2022.

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

Dohoda je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane 1 vyhotovenie.

V Kysuckom Novom Meste 1.2.2022

Za Krajskú hvezdáreň v Žiline

.....
RNDr. Ján Mäsiar
riaditeľ

.....
Mgr. Kristína Vlčková
zamestnanecký dôverník