ZAMESTNANECKÁ DOHODA
PRE ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME

Zmluvné strany:

Divadelný ústav
Jakubovo námestie 12, 813 57 Bratislava
zastúpený riaditeľkou Divadelného ústavu
Mgr. art. Vladislavou Fekete, ArtD.
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Zástupca zamestnancov - zamestnanecký dôverník pri Divadelnom ústave
Jakubovo námestie 12, 813 57 Bratislava
Katarína Mravíková
zvolený do funkcie zamestnancami Divadelného ústavu v Bratislave
dňa 19.11.2018
(ďalej len „zamestnanecký dôverník“)

Zmluvné strany

v súlade s ustanovením § 233 ods. 3. a 4. zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) uzatvárajú túto

zamestnaneckú dohodu

Obsahom tejto zamestnaneckej dohody (ďalej len „ZD“) je vytvorenie priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov Divadelného ústavu (ďalej len „DÚ“), ktorí sú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len “zákona o odmeňovaní“) odmeňovaní a vykonávajú práce podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákona o verejnom záujme“).
ZD zároveň obsahuje príslušné ustanovenie Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa uzatvorenej na roky 2019-2020 (ďalej len „KZ VS “), ktoréá je záväzná pre zamestnávateľov, ktorí postupujú podľa zákona o odmeňovaní u ktorých nepôsobí odborová organizácia.

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 Divadelného ústavu (ďalej len „DÚ“).

1.3 Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:
a) spolurozhodovaním,
b) prerokovaním,
c) právom na informácie,
d) kontrolnou činnosťou

1.4. Touto ZD sa upravujú:
a) postavenie zamestnaneckého dôverníka a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
b) pracovnoprávne vzťahy,
c) pracovné podmienky vrátane ekonomických a sociálnych podmienok a podmienky zamestnávania zamestnancov.

1.5. Zmluvné strany berú na vedomie, že s poukazom na ustanovenia § 233 ods. 3 a 4 ZP nároky, ktoré vzniknú z tejto dohody jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú len v rozsahu dohodnutom v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ nemôže pri návrhu pracovnej zmluvy alebo jej zmeny zamestnancovi ponúknuť menej výhodné podmienky, aké sa dohodli v tejto dohode.

1.6. Táto dohoda sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 2
Záväznosť Zamestnaneckej dohody

Táto ZD je záväzná pre obidve zmluvné strany uvedené na titulnej strane tejto ZD. Je tiež záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce 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 pracovnoprávnych predpisov a tejto zamestnaneckej dohody.

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.

Zamestnanecký dôverník má právo spolurozhodovať formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu pri ktorých sa podľa ZP vyžaduje spolurozhodovanie zamestnaneckého dôverníka.

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.
Štrukturálne alebo organizačné zmeny, v dôsledku ktorých môže dôjsť k hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, zamestnávateľ prerokuje so zamestnaneckým dôverníkom spravidla dva mesiace, najneskôr však jeden mesiac pred ich uskutočnením. Zároveň tiež vo vyššie uvedenej lehote prerokuje so zamestnaneckým dôverníkom opatrenia, ktorými je možné zabrániť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov a opatrenia, ktorými možno zmierniť nepriaznivé následky hromadného prepúšťania zamestnancov.

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.

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.

Článok 9
Organizačný poriadok

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so zamestnaneckým dôverníkom.

Článok 10
Výpovedná doba

V prípade, že zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, má zamestnávateľ právo, podľa § 62 ods. 8 a § 74 ZP, na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

Článok 11
Odstupné a odchodné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP **odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1, ods. 2 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca,** pričom zamestnávateľ dodrží ustanovenie podľa § 13 b) zákona o výkone práce vo verejnom záujme v ktorom je stanovená výška maximálnej výplaty odstupného zamestnancovi **nad rozsah ustanovenia** ZP.
Zároveň zamestnávateľ dodrží čl. II. ods. 5 KZ VS na roky 2019-2020 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
Podľa § 13 b) zákona o výkone práce vo verejnom záujme je stanovená výška výplaty odstupného nad rámec § 76 ods. 1 a 2 ZP najviac o dvojnásobok funkčného platu zamestnanca.

Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iného zamestnávateľa v zmysle ustanovení Zákonníka práce.

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, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1, ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.**

Článok 12
Pracovný čas

Pracovný čas zamestnancov DÚ je 37,5 hodiny týždenne bez prestávky v práci. (Mimo obedňajších prestávok v rozsahu 0,5 hodiny denne, ktoré sa neuplatňujú ani na začiatku ani na konci pracovnej zmeny). V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov po dohode so zamestnaneckým dôverníkom je na pracoviskách DÚ uplatňovaný v zmysle § 88 ZP pružný pracovný čas ako štvortýždňové pracovné obdobie.
Pri uplatňovaní pružného pracovného času si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovnej zmeny v jednotlivých dňoch pri dodržaní základného pracovného a zabezpečení chodu pracoviska.
Základný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku denne. Tento základný pracovný čas je stanovený v intervale od 9:00 hod. do 15:00 hod.
Voliteľný pracovný čas je časový úsek, v ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovného času v jednotlivých pracovných dňoch v rámci časových úsekov určených zamestnávateľom. Voliteľný pracovný čas je medzi 6:00 hod. a 9:00 hod. a medzi 15:00 hod. a 18:00 hod.
Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v príslušnom mesačnom období ustanovený týždenný pracovný čas.

Osobitný pružný pracovný čas je pružný pracovný čas, ktorý môžu využívať len zamestnanci Štúdia 12, a ktorý spočíva v tom, že pri plnení pracovných povinností nie sú títo zamestnanci povinní byť prítomní na pracovisku v základnom pracovnom čase. Zamestnanci však musia odpracovať celý určený pracovný čas stanovený pre príslušné pracovné obdobie.
Pružný pracovný čas zamestnancov DÚ upravuje tiež Pracovný poriadok organizácie.

Článok 13
Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec.

Článok 14
Prídel do sociálneho fondu a doplnkové dôchodkové sporenie

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
13.1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
a) Povinným prídelom vo výške 1 % a
b) ďalším prídelom vo výške 0,25 %

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

Zmluvné strany dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie na rok 2020 **je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov DÚ**.

Článok 15
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.

Článok 16
Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ zabezpečujúci stravovanie svojich zamestnancov formou stravných lístkov. Zamestnávateľ sa zaväzuje **prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu** v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancov aj počas dovolenky.

Článok 17
Ostatné výhody zamestnancov

1. Pri významných životných príležitostiach zamestnanca mu zamestnávateľ môže na jeho žiadosť poskytnúť služobné motorové vozidlo, pričom zamestnanec hradí len spotrebované pohonné hmoty.
2. Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu vo výške 165,97 € pri životnom jubileu 50 rokov. Nárok na príspevok má každý zamestnanec v trvalom pracovnom pomere v DÚ.
3. Zamestnancovi, ktorý skutočne jazdí služobným motorovým vozidlom, môže zamestnávateľ priznať príplatok za vedenie služobného motorového vozidla až do výšky 13 € mesačne.
4. Zamestnávateľ preplatí administratívnym zamestnancom (okrem odborných) jednu vstupenku z návštevy divadla na území Slovenskej republiky za mesiac.
5. Odborným zamestnancom zamestnávateľ zabezpečuje alebo prepláca vstupenky do divadla na základe žiadosti schválenej tak vedúcim dotknutého oddelenia ako aj štatutárom organizácie s ohľadom na finančný rozpočet organizácie. Vzhľadom na rozpočet organizácie a jeho plnenie v zmysle zákona o rozpočtových pravidlách stanovujeme výšku jednej vstupenky najviac do 30 €.

6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že poskytne zamestnancom všetky edičné produkty vydávané v danom kalendárnom roku zamestnávateľom bez vstupu iných spolupracujúcich inštitúcií (knihy, časopisy, DVD a pod.) po 1 exemplári bezplatne pri edičných produktoch, ktorých predajná cena je do 15,-€/kus. Edičné produkty, ktorých predajná cena je vyššia, budú pre zamestnancov DÚ zľavnené vo výške 50% z ich predajnej ceny.
7. Zamestnávateľ poskytne osamelým zamestnancom starajúcim sa o dieťa do desať rokov veku pracovné voľno bez náhrady mzdy na starostlivosť o deti počas školských prázdnin, najviac na päť dní v kalendárnom roku, pokiaľ tomu nebránia závažné prevádzkové dôvody.
8. Vyššie uvedené pracovné voľno bez náhrady mzdy môže zamestnanec čerpať len po odsúhlasení štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
9. Zamestnávateľ nad rámec ustanovení § 143 ZP bude posudzovať prekážky v práci na strane zamestnanca ako výkon práce s náhradou mzdy v rozsahu zodpovedajúcemu priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca (8 hod. denne)

Článok 17
Záverečné ustanovenia

1.Táto zamestnanecká dohoda sa nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami a uzatvára na obdobie do 31. decembra 2020.
2. Táto dohoda stráca platnosť dňom podpísania novej dohody oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
3. Dohodu je možné meniť len na základe písomného dodatku podpísaného oprávnenými zástupcami obidvoch zmluvných strán.
4. V prípade, že počas platnosti tejto dohody dôjde ku zmenám všeobecne platných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto dohody dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú bezodkladne začať rokovať o zmene a uviesť dohodu do súladu so všeobecne platnými právnymi predpismi do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
5. Táto dohoda je vyhotovená v dvoch exemplároch s platnosťou originálu, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží po jednom exemplári.

V Bratislave 27. 12. 2019 V Bratislave 27. 12. 2019

Za zamestnávateľa: Zamestnanecký dôverník:

....