

**ZAMESTNANECKÁ DOHODA  
PRE ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME**

Zmluvné strany:

Organizácia: **Materská škola, Kostolná ulica 560/13, Cabaj-Čápor**  
So sídlom: Kostolná ulica 560/13, Cabaj-Čápor  
Zastúpená : Monika Pšenková, riaditeľka školy  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Zástupca zamestnancov - **zamestnanecký dôverník Materskej školy,  
Kostolná ulica 560/13, Cabaj-Čápor:** Rozália Straňáková  
zvolený do funkcie zamestnancami Materskej školy, Kostolná ulica 560/13, Cabaj-Čápor  
dňa **27.09.2023**  
(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 (ďalej len Zákonník práce) túto

**ZAMESTNANECKÚ DOHODU** (ďalej len „Dohoda“).

**Článok I  
PREAMBULA**

Táto Dohoda si kladie za cieľ upraviť v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky zamestnancov, ktorí u Zamestnávateľa pôsobia, a to formou tejto Dohody, ktorú za zamestnancov uzatvoril ich Zamestnanecký dôverník.

Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom svojho Zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, a to:

- a. spolurozhodovaním,
- b. prerokovaním,
- c. právom na informácie,
- d. kontrolnou činnosťou.

**Článok II  
ZÁVÄZNOSŤ DOHODY**

2.1. Táto Dohoda je záväzná pre obidve jej zmluvné strany, teda tak pre Zamestnávateľa, ako aj Zamestnaneckého dôverníka a všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v pracovnom pomere u Zamestnávateľa.

2.2. Táto Dohoda sa nevzťahuje na zamestnancov Zamestnávateľa, ktorí ňu pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru upravených v deviatej časti Zákonníka práce.

### **Článok III**

#### **POSTAVENIE ZAMESTNECKÉHO DÔVERNÍKA**

3.1. Zamestnávateľ uznáva Zamestnaneckého dôverníka za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov Zamestnávateľa pri ich účasti na utváraní pracovných podmienok, uznáva jeho práva vyplývajúce z platnej právnej úpravy, ktorá sa na pracovnoprávne vzťahy uplatňuje.

3.2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať Zamestnaneckého dôverníka za jeho názory, vyjadrenia, prezentované postoje, obhajované práva zamestnancov ani za iné jeho prejavy, ktoré bude uplatňovať pri výkone svojej funkcie Zamestnaneckého dôverníka.

3.3. Zamestnanecký dôverník uznáva a plne rešpektuje právo Zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovné činnosti zamestnancov, vytvárať pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

3.4. Zamestnávateľ umožní Zamestnaneckému dôverníkovi používať výpočtovú, komunikačnú a inú techniku, ktorú má k dispozícii, ak je toto používanie súvisiace s činnosťou Zamestnaneckého dôverníka. Náklady na túto činnosť v plnom rozsahu hradí Zamestnávateľ.

3.5. Zamestnávateľ zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu vopred prerokuje so Zamestnaneckým dôverníkom:

3.5.1. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,

3.5.2. zásadné otázky sociálnej politiky Zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,

3.5.3. rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,

3.5.4. organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti Zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,

3.5.5. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

3.6. Zamestnanecký dôverník kontroluje dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto Dohody, pričom na tento účel je oprávnený najmä:

3.6.1. vstupovať na pracoviská Zamestnávateľa v čase dohodnutom so Zamestnávateľom,

3.6.2. vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,

3.6.3. podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,

3.6.4. vyžadovať od Zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,

3.6.5. navrhovať Zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich,

3.6.6. vyžadovať od Zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

### **Článok IV**

#### **VÝPOVEDNÁ DOBA**

V prípade, že zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, má zamestnávateľ právo, podľa § 62 ods. 8 a § 74 Zákonníka práce, 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 V ODSTUPNÉ A ODCHODNÉ**

5.1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce 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 Zákonníka práce.

5.2. 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.

## **Článok VI PRACOVNÝ ČAS**

6.1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 Zákonníka práce zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37,5 hodiny týždenne.

6.2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi najneskôr po štyroch hodinách výkonu práce prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút (prestávka sa nezapočítava do pracovného času).

## **Článok VII DOVOLENKA**

7.1. Zamestnancom sa poskytuje dlhšia ako základná výmera dovolenky, a to v dĺžke o jeden týždeň navyše.

7.2. Zamestnanci majú nárok na základnú výmeru dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a rovnako patrí výmera šiestich týždňov zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

7.3. Pedagogický zamestnanci majú nárok na deväť týždňov dovolenky.

## **Článok VIII PRÍDEL DO SOCIÁLNEHO FONDU**

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

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a) Povinným prídelom vo výške 1 % zo súhrnu (hrubých) funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

## **Článok IX BEZPEČNOSŤ NA PRACOVISKU**

9.1. Zamestnávateľ sa zaväzuje najmä:

9.1.1. sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce,

9.1.2. umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklady Zamestnávateľa,

9.1.3. vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a udržiavať stav lekárničiek v súlade s platnými právnymi predpismi.

9.2 Zamestnávateľ bude sústavne vytvárať bezpečné a zdravotne nezávadné pracovné podmienky.

## **Článok X**

### **ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

10.1 Závazky uvedené v tejto Dohode považujú jej zmluvné strany za minimálne a ich plnenie môže byť prekročené, pokiaľ to nebude odporovať ustanoveniam tejto Dohody a príslušným všeobecne záväzným právnym predpisom v pracovnoprávnej oblasti.

10.2 Táto Dohoda sa uzatvára na dobu určitú, a to od 1.1.2025 do 31.12.2026.

10.3 Táto ZD stráca platnosť dňom podpísania novej dohody oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

10.4 Táto Dohoda nadobúda platnosť a svoje právne účinky dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami, pričom uplatňovanie jej práv a povinností bude od 1.1.2025.

10.5 Táto Dohoda je vyhotovená v dvoch rovnopisoch s platnosťou originálu, každá zo zmluvných strán obdrží jeden podpísaný rovnopis.

V Cabaji-Čápore 20. 12. 2024

V Cabaji-Čápore 20. 12. 2024

Za zamestnávateľa:

Zamestnanecký dôverník:

.....

.....