

---

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

---

Základná škola Milana Rastislava Štefánika  
Športová 470  
900 46 Most pri Bratislave  
IČO: 31810462

Zastúpená Mgr. Ladislavom Peciarom - riaditeľom školy

(ďalej len „Zamestnávateľ“)

a

Mgr. Katarína Tkáčová - predseda rady zamestnancov  
Mgr. Lívia Valachová – člen rady zamestnancov  
Mgr. Petra Dobré – člen rady zamestnancov

(ďalej len „Rada zamestnancov“)

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 (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 uzatvorili ich zástupcovia - Rada zamestnancov.

Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom Rady zamestnancov 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 radu zamestnancov a všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere u Zamestnávateľa.

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

## **Článok III POSTAVENIE RADY ZAMESTNANCOV**

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

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

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

3.4. Zamestnávateľ umožní Rade zamestnancov používať výpočtovú, komunikačnú a inú techniku, ktorú má k dispozícii, ak je toto používanie súvisiace s činnosťou Rady zamestnancov. 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 s Radou zamestnancov:

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. Rada zamestnancov kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov 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 pracovnoprávných 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 ODCHODNÉ A ODSUPNÉ**

4.1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť zvýšenie odstupného priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.

4.2 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. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť zvýšenie odchodného priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.

#### **Článok V PRACOVNÝ ČAS**

Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny 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.

## **Článok VI DOVOLENKA**

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 je deväť týždňov v kalendárnom roku.

## **Článok VII SOCIÁLNY FOND**

7.1. Povinný prídelenie do sociálneho fondu je stanovený povinným prídelením vo výške 1 % a ďalším prídelením vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Prostriedky sociálneho fondu vedie Zamestnávateľ na osobitnom účte.

## **Článok VIII BEZPEČNOSŤ NA PRACOVISKU**

8.1. Zamestnávateľ sa zaväzuje najmä:

8.1.1. 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,

8.1.2. vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a udržiavať stav lekárníček v súlade s platnými právnymi predpismi.

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

## **Článok IX ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

9.1 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.

9.2 Táto Dohoda sa uzatvára na obdobie jedného roka, a to od 01.09.2024 do 31.12.2024.

9.3 Táto Dohoda nadobúda platnosť a svoje právne účinky dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami, pričom uplatňovanie jej práv a povinností bude od 01.09.2024.

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

V Moste pri Bratislave, 30.08.2024

V Moste pri Bratislave, 30.08.2024

Zamestnávateľ



Mgr. Ladislav Peciar

Základná škola  
Milana Rastislava Štefánika  
Športová 470  
900 46 Most pri Bratislave

Rada zamestnancov

Mgr. Katarína Tkáčová – predseda rady zamestnancov



Mgr. Lívia Valachová – člen rady zamestnancov



Mgr. Petra Dobré – člen rady zamestnancov

