

č. 6211/06/SS-UR/09/24

## **Zamestnanecká dohoda na obdobie 1.9.2024 – 31.8.2026**

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Zamestnanecký dôverník Spojenej školy, na Štúrovej ulici č. 848, 962 12 Detva  
Jaroslav Sás (ďalej len „zamestnanecký dôverník“)

a

Spojená škola, Štúrova 848, 962 12 Detva,  
zastúpená Ing. Jánom Melichom, riaditeľom školy (ďalej len „zamestnávateľ“)

### **Článok 1**

#### **Uznanie zamestnaneckého dôverníka, zamestnávateľa a použitie skratiek**

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 233 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto dohody Zamestnaneckého dôverníka ustanoveného na Spojenej škole, Štúrova 848, 962 12 Detva. Zamestnanecký dôverník uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto dohody. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto dohody spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto dohody.

(2) Na účely tejto dohody sa môže používať na spoločné označenie zamestnaneckého dôverníka a zamestnávateľa označenia „zmluvné strany“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zamestnanecká dohoda skratka „ZD“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“, namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na aktuálny rok skratka „KZ VS“.

### **Článok 2**

#### **Pôsobnosť a účinnosť dohody**

(1) Táto ZD upravuje priaznivejšie pracovné a mzdové podmienky, podmienky zamestnávania, tvorbu a použitie sociálneho fondu, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami ako sú upravené v Zákone VZ, Zákone OVZ a v KZ VS alebo inom pracovnoprávnom predpise v prípadoch, keď to ZP alebo iný pracovnoprávny predpis vyslovene nezakazuje alebo z nich nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

(2) Táto dohoda je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnoprávnom vzťahu, ak nie je dohodnuté inak.

(3) Účinnosť tejto dohody sa začína dňom 01.09.2024 a končí dňom 31.08.2026, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dohodnutá inak.

### **Článok 3**

#### **Zmena dohody**

(1) Dohoda a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu dohody jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok k dohode“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku dohode zmeniť do budúcnosti (nie retroaktívne) ustanovenia dohody, ak to ustanoví všeobecne záväzný predpis, ako aj ustanovenia dohody, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto ZD zmeniť aj iné ustanovenia tejto dohody bez obmedzenia.

### **Článok 4**

#### **Uschovanie dohody**

(1) Zmluvné strany uschovávajú túto dohodu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

### **Článok 5**

#### **Oboznámenie s dohodou**

(1) ZR sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto dohody.

(2) Zamestnanecký dôverník sa zaväzuje zverejňovať ZD a jej zmeny do 15 dní od jej uzatvorenia na miestach prístupných všetkým zamestnancom.

(3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto ZD v rámci plnenia povinností podľa § 47 ods. 2 ZP.

### **Článok 6**

#### **Odmeňovanie zamestnancov**

#### **(1) Záväzné predpisy na odmeňovanie**

Na účely odmeňovania zamestnancov v SŠ sa používajú záväzné predpisy:

- Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a jeho príloh
- Nariadenia vlády SR č. 341/2004, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností vo verejnej službe, ich zmeny a doplnky
- Nariadenie vlády č. 354/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie vlády SR č. 341/2004 Z. z.

- Zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov
- Zamestnanecká dohoda SŠ

## **(2) Plat zamestnanca**

- a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovenom zákonom plat, ktorý v SŠ zahrňuje najmä tieto peňažné plnenia: tarifný plat, príplatok za riadenie, príplatok za zastupovanie, osobný príplatok, príplatok za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí, príplatok za zmennosť, kreditový príplatok, príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu, príplatok za prácu vo sviatok, plat za prácu nadčas (§ 4 zákona 553/2003 Z. z.).
- b) Zamestnancovi môže zamestnávateľ poskytnúť odmenu podľa § 20 zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnej záujme v znení neskorších predpisov z finančných prostriedkov pridelených zriaďovateľom alebo ak má na vyplatenie odmeny vlastné finančné zdroje.
- c) Odmeny vyplácať ročne prípadne polročne v závislosti od finančných prostriedkov organizácie.
- d) Kritéria na určenie výšky odmeny prerokovať so Zamestnaneckým dôverníkom.

## **(3) Zaradenie zamestnancov do platových tried a platových stupňov**

- a) Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať v rámci opisu pracovných činností a splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie. Zaradenie zamestnanca musí byť v súlade s charakteristikou platovej triedy a katalógom alebo rezortným katalógom. (§ 5 zákona 553/2003 Z. z. ods. 1).
- b) Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného z 12 platových stupňov (§ 6 zákona 553/2003 Z. z.).

## **(4) Plat za prácu nadčas**

- a) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 %, ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu (§ 19 zákona 553/2003 Z. z. ods. 1).
- b) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, zvýšenie podľa bodu 4.1 zamestnancovi nepatrí /§ 19 zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme/.
- c) Ak zamestnanec vykonáva prácu v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príslušné príplatky. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno /§ 17 zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme/.

## **(5) Príplatok za zmenu**

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne v rámci rozpätia 2,1 % až 16,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Príplatok za zmenu v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne (§13 zákona č. 553/2003).

## **(6) Životné jubileum**

Pri životnom jubileu 50 rokov veku a 60 rokov veku zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy až do sumy jeho funkčného platu (§ 20 zákona 553/2003 Z. z. odst. 1 písmeno c) v závislosti od vlastných zdrojov zamestnávateľa.

Výšku odmeny odstupňovať podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa:

- Od dvoch do štyroch rokov vrátane - 30% funkčného platu
- Od päť do desať rokov vrátane - 50% funkčného platu
- Od jedenásť rokov a viac - 100% funkčného platu.

## **(7) Odchodné**

(a) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný, starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení (§ 76a ods. 1).

(b) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(c) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

## **(8) Odstupné**

8.1 Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoved'ou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

8.2 Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Funkčný plat zamestnanca je stanovený podľa § 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

## 9. Výpovedná doba

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej

- a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace.

Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

## **(9) Výplata platu**

Plat sa vypláca zamestnancom v peniazoch. Doba splatnosti a termín výplaty platu, vrátane zabezpečenia zrážok z platu dohodnutých na základe dohody o zrážkach z platu sa bude uskutočňovať do 14. dňa nasledujúceho mesiaca ak je tento pracovným dňom. Ak výplatný deň bude dňom pokoja alebo sviatkom, výplata bude posledný pracovný deň pred týmto dňom.

## **Článok 7**

### **Pracovný čas zamestnancov**

- (1) Pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodín týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska v zmysle pracovného poriadku.

## **Článok 8**

### **Dovolenka na zotavenie**

- (1) Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov vrátane riaditeľa školy je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (2) Základná výmera dovolenky ostatných zamestnancov, ktorí nedovърšili 33 rokov veku je 5 týždňov v kalendárnom roku. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi po dovърšení 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa a nedovърšil 33 rokov veku.

## **Článok 9**

### **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto ZD ako obdobie sociálneho mieru.
- (2) Právo zamestnancov na štrajk je zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd a zmluvná strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

## **Článok 10**

### **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto dohody na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach a sťažnosť v prvom rade prerokujú na úrovni riaditeľa zamestnávateľa, prípadne so zamestnaneckým dôverníkom, a až v prípade neúspešného riešenia môže zamestnanec svoj neuspokojený nárok vymáhať súdnou cestou.

## Článok 11

### Zabezpečenie činnosti Zamestnaneckého dôverníka

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti zamestnaneckého dôverníka, aby mohol riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje po dobu existencie zamestnaneckého dôverníka poskytovať bezplatne pracovné priestory vrátane ich vybavenia potrebným kancelárskym zariadením, prevádzkovým zariadením a komunikačnými prostriedkami, uhrádzať náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

## Článok 12

### Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto ZD s ohľadom na legislatívu spojenú s ochranou osobných údajov a ďalšími právnymi normami, najmä:

**a) vopred prerokovať so Zamestnaneckým dôverníkom nasledujúce prípady:**

- vydanie pracovného poriadku zamestnávateľa (ZVS)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času, rozvrh pracovných zmien (ZP)
- určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (ZP)
- určenie podmienok práce nadčas (ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (PZ)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci v rozsahu maximálne 5 dní v roku (ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (ZP)
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (ZP)

**b) informovať Zamestnaneckého dôverníka najmä:**

- o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu na inú organizáciu
- o dôvode prechodu
- plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (ZP) - dohodnutých nových pracovných pomeroch na dobu určitú u zamestnávateľa raz polročne (§ 48/ odst. 7 ZP)

***c) vopred prerokovať so Zamestnaneckým dôverníkom najmä:***

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovných vzťahov (ZP) na inú organizáciu
- skončenie pracovného pomeru so zamestnancami v dôchodkovom veku v prípade nadbytočnosti
- výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (ZP)
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (ZP) a výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v kalendárnom roku (ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelanie a zvyšovanie kvalifikácie (ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,00 Eur (ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi aj jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (ZP)
- opatrenia na uzatváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou (ZP)
- zásadné otázky sociálnej politiky na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (ZP)
- organizačné zmeny, za ktoré považuje obmedzenie, alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (ZP)

***d) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR.***

- (1) Umožniť Zamestnaneckému dôverníkovi vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich len z tejto ZD a za účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (ZP) s ohľadom na legislatívu spojenú s ochranou osobných údajov a ďalšou platnou legislatívou
- (2) Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa a môže vyžadovať, aby tieto informácie považovali za dôverné (ZP).

**Článok 13**  
**Ochrana práce**

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce a platnej legislatívy v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho bude:
  - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP.



- b) V zmysle platnej legislatívy oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
- c) s ohľadom na organizačné a personálne možnosti zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav. Nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP.
- d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené chyby, príčiny porúch a havárií
- e) v rámci technických, finančných a personálnych možností zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu
- f) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP
- g) poskytovať bezplatne zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovných predpisov a smerníc ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev a pracovnú obuv
- h) tieto osobné a ochranné pracovné prostriedky je zamestnanec povinný udržiavať v použiteľnom stave. Zamestnávateľ je povinný kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
- i) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na ich základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov
- j) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi
- k) na kľúčových úsekoch zabezpečiť kvôli zvýšenej hygiene pre zamestnancov prístup k teplej vode namontovaním elektrických ohrievačov teplej vody.

## **Článok 14**

### **Zdravotnícka starostlivosť**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek zabezpečiť v zmysle platných noriem.
- b) V rámci zdravotníckej starostlivosti je zamestnávateľ povinný uvoľňovať svojich zamestnancov na lekárske preventívne prehliadky, vyšetrenia a očkovania ustanovené osobitnými predpismi a to v nevyhnutne potrebnom rozsahu v pracovnom čase ak ich nemožno vykonať mimo pracovného času v súlade s §12 zákona č. 272/1994 Z. z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších prepisov.
- c) Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je určená nasledovne:
  - Jeden až tri dni poskytne zamestnávateľ dennú výšku náhrady príjmu 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca

- Štyri až desať dní poskytne zamestnávateľ dennú výšku náhrady príjmu 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca

## **Článok 15**

### **Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie vyplatením finančného príspevku v priebehu pracovnej zmeny. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie najmenej vo výške 55 % hodnoty stravného. Zamestnávateľ poskytne príspevok i zo sociálneho fondu. Výška príspevku zo sociálneho fondu sa dohodne doplnkom ku ZD.
- (4) Zamestnávateľ poskytne stravovanie formou finančného príspevku aj počas ospravedlnenej neprítomnosti v práci okrem PN a OČR a dovolenky.

## **Článok 16**

### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii v zmysle platnej legislatívy.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytnuté pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

## **Článok 17**

### **Doplnkové dôchodkové poistenie**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok nasledovne:  
Celková suma na doplnkové dôchodkové poistenie je tvorená:
  - a) sumou uhrádzanou podľa uzatvorených zamestnávateľských zmlúv
  - b) sumou 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov predstavujúci príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie podľa uzatvorených zmlúv.

## **Článok 18**

### **Sociálny fond**

(1) Sociálny fond sa tvorí v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov nasledovne:

- povinným prídedom vo výške 1 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplate za bežný rok,
- ďalšia tvorba fondu bude podľa bodu b/1 ods. 1 §3 zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde vo výške 0,5 %,
- sociálny fond sa zvyšuje o zostatok z predchádzajúceho roka,

Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa.

(2) Zmluvné strany sa dohodli na pravidlách pre poskytovanie príspevku zo sociálneho fondu:

- príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom, resp. rodinným príslušníkom.
- v priebehu roka sa môže SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a zamestnaneckým dôverníkom
- nevyčerpané prostriedky prechádzajú do nasledujúceho roka
- zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť výdavky zo SF nad rámec schváleného rozpočtu so zamestnaneckým dôverníkom.

(3) Bližšia špecifikácia použitia sociálneho fondu bude stanovená v Zásadách čerpania sociálneho fondu, ktoré prerokuje zamestnávateľ so zamestnancami.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať zamestnancov o stave účtu sociálneho fondu a čerpaní finančných prostriedkov dvakrát ročne, a to vždy na júnovej a decembrovej pracovnej porade v danom kalendárnom roku.

## **Článok 19**

### **Ostatné sociálne služby**

(1) Zamestnávateľ poskytne bezplatne zamestnancom SŠ priestory zasadačky za účelom spoločného posedenia rodinných príslušníkov a spolupracovníkov zamestnanca pri významných životných udalostiach. Zamestnanec je povinný predložiť písomnú žiadosť riaditeľovi SŠ.

## **Článok 20**

### **Záverečné ustanovenia**

(1) Záväzky tejto ZD považujú zmluvné strany za minimálne a ich plnenie môže byť prekročené, pokiaľ to nebude odporovať ustanoveniam tejto ZD a vyšších právnych noriem.

(2) Nároky a výhody vyplývajúce z tejto ZD získavajú zamestnanci *automaticky* bez toho, aby museli o ne žiadať.

(3) Táto zamestnanecká dohoda je uzavretá na obdobie od 1.9.2024 do 31.8.2026. ZD nadobúda platnosť a účinnosť dňom podpísania dohody oboma zmluvnými stranami.

(4) Účastníci tejto ZD sa zaväzujú na návrh ktorejkoľvek strany začať rokovanie o prijatí dodatku k tejto ZD do 14 dní od doručenia návrhu. Dodatky k tejto ZD sa číslujú v poradí, v akom sú uzatvorené. Prijaté dodatky majú rovnakú právnu účinnosť ako ZD.

(5) Táto ZD je vyhotovená v 2 exemplároch s platnosťou originálu, každá zo zmluvných strán obdrží jeden podpísaný exemplár.

(6) Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto zamestnaneckú dohodu prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

V Detve dňa 30.09.2024

Za zamestnancov:



Jaroslav Šás  
zamestnanecký dôverník

Za zamestnávateľa:



Ing. Ján Melich  
riaditeľ školy

SPOJENÁ ŠKOLA  
Štúrova 848  
962 12 DETVA ©