

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

## **Zmluvné strany:**

Obec Šalgočka  
č. 135  
925 54 Šalgočka  
IČO: 00613932  
zastúpená starostkou obce Helenou Mesárošovou  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Zástupca zamestnancov - zamestnanecký dôverník:  
Obec Šalgočka, 92554 Šalgočka 135  
Silvia Bartošová  
zvolený do funkcie zamestnancami Obce Šalgočka  
(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 zamestnávateľa, 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“).

## **Článok 1 Úvodné ustanovenie**

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 zamestnávateľa.

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**

3.1. Zamestnávateľ uznáva zamestnaneckého dôverníka za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa pri ich účasti na utváraní pracovných podmienok, uznáva jeho práva vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto zamestnaneckej dohody.

3.2. 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.

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

## **Článok 4**

### **Vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnaneckým dôverníkom**

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. 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.

## **Článok 5** **Odstupné a odchodné**

5.1. 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**.

5.2. 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 6** **Pracovný čas**

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

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

6.3. Pracovná doba je pevná. Zamestnávateľ môže so zamestnancami dohodnúť zavedenie pružného času. Podmienky jeho zavedenia upraví zamestnávateľ v pracovnom poriadku.

## **Článok 7** **Dovolenka na zotavenie**

7.1. Základná výmera dovolenky je **päť týždňov**.

7.2. 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 na základe oznámenia zamestnávateľovi.

## **Článok 8** **Platové podmienky**

8.1. Odmeňovanie zamestnancov sa riadi zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení

niektorých zákonov (ďalej len „OVZ“). Táto ZD v súlade s § 31 cit. zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

8.2. Zamestnávateľ každoročne upraví stupnice platových taríf zamestnancov v súlade s príslušným nariadením vlády SR v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

8.3. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne starosta.

8.4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, a to od 1. do 10. dňa PN vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu.

## Článok 9

### Prídel do sociálneho fondu a doplnkové dôchodkové sporenie

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

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) Povinným prídelom vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelom vo výške 0,5 %

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

## Článok 10

### 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 11

### Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie svojich zamestnancov formou finančného príspevku na stravné v zmysle § 152 ods. 6 ZP.

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, paragrafov i prvých 10 dní dočasnej pracovnej neschopnosti.

## Článok 12

### Záverečné ustanovenia

12.1. Táto zamestnanecká dohoda nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami a uzatvára na obdobie od 01.01.2025 do 31.12.2025.

12.2. Táto dohoda stráca platnosť dňom podpísania novej dohody oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

12.3. Dohodu je možné meniť len na základe písomného dodatku podpísaného oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán.

13.4. 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.

12.5. Táto dohoda je vyhotovená v dvoch exemplároch s platnosťou originálu, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží po jednom exemplári.

V Šalgočke dňa 31.12.2024

V Šalgočke dňa 31.12.2024

Za zamestnávateľa:

Zamestnanecký dôverník:

.....  
Helena Mesárošová v. r.  
zamestnávateľ

.....  
Silvia Bartošová v. r.  
zamestnanecký dôverník