

DOHODA PRE ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME

Domov sociálnych služieb pre dospelých v Moravskom Svätom Jáne

SNP 11

908 71 Moravský Svätý Ján

(ďalej len „Zamestnávateľ“)

a

Zástupca zamestnancov – Zamestnanecká rada

SNP 11

908 71 Moravský Svätý Ján

(ďalej len „Zamestnanecká rada“)

uzatvárajú v súlade s § 229 a § 233 a súv. ustanovení Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov 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 uzatvorila zamestnanecká rada.

Článok II

ZÁVÄZNOSŤ DOHODY

2.1. Táto Dohoda je záväzná pre obidve zmluvné strany, teda tak pre Zamestnávateľa, ako aj Zamestnaneckú radu 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 ZAMESTNECKEJ RADY

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

3.2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov Zamestnaneckej rady za názory, vyjadrenia, prezentované postoje, obhajované práva zamestnancov ani za iné prejavy, ktoré budú členovia uplatňovať pri výkone svojej funkcie v rámci Zamestnaneckej rady.

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

3.4. Zamestnávateľ umožní členom zamestnaneckej rady používať výpočtovú, komunikačnú a inú techniku, ktorú má k dispozícii, ak je toto používanie súvisiace s činnosťou Zamestnaneckej rady. 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 Zamestnaneckou radou:

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.

Článok IV

ODCHODNÉ

4.1 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, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

4.2 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, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok V

PRACOVNÝ ČAS

5.1. Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že vykonáva prácu v nepretržitej prevádzke je pracovný čas 35 hodín týždenne. U zamestnanca, ktorý vykonáva prácu v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 36,25 hodín týždenne.

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

Článok VI

DOVOLENKA, PRACOVNÉ VOĽNO

6.1 Základná výmera dovolenky je 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.

6.2 Dodatočná dovolenka v rozsahu 5 dní ročne je priznaná zamestnancom zaradeným na pracoviskách zdravotného úseku, sociálnej rehabilitácie a pracovných zručností.

6.3 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť dva dni pracovného voľna v období od 01.07.2025 do 31.12.2025 (Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri

odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na obdobie 01.7.2025 – 31.12.2025) a ďalšie 2 dni pracovného voľna v období od 01.01.2026 – 31.12.2026 podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok VII

MIMORIADNA ODMENA PRI ŽIVOTNOM JUBILEU

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dožití:

- a) 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu,
- b) 60 rokov veku vo výške 500 €,

s výnimkou zamestnanca, ktorého pracovný pomer so zamestnávateľom ku dňu dožitia tohto jubilea trvá menej ako 3 roky.

Článok VIII

SOCIÁLNY FOND

8.1. Povinný príděl do sociálneho fondu je stanovený vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ďalší príděl do sociálneho fondu je vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

8.2. Prostriedky sociálneho fondu vedie Zamestnávateľ na osobitnom účte.

8.3. Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky môže poskytnúť zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na:

- a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
- b) účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- c) rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
- d) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov (napr. darčekové poukážky).

8.4 Použitie a výšku príspevku zo sociálneho fondu prerokuje Zamestnávateľ so Zamestnaneckou radou.

Článok IX

DOPLNKOVÉ DOCHODKOVÉ POISTENIE

Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2% z objemu zúčtovaného platu zamestnanca za podmienky, že zamestnanec uzatvoril zamestnaneckú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou (ďalej len „DDP“) a mesačne uhrádza príspevok vo výške stanovenej príslušnou DDP.

Článok X

BEZPEČNOSŤ NA PRACOVISKU

10.1. Zamestnávateľ sa zaväzuje najmä:

10.1.1. 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,

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

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

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

Článok XI

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

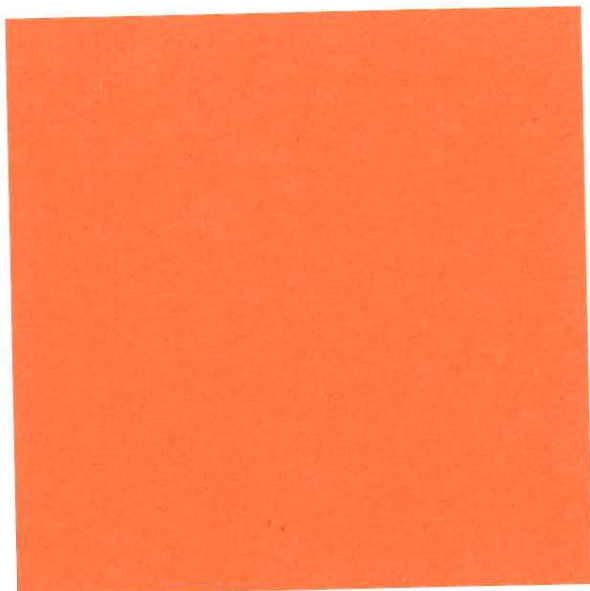
11.1 Táto Dohoda sa uzatvára na obdobie od 19.8.2025 do 31.12. 2026.

11.2. Táto Dohoda nadobúda platnosť dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami.

11.3 Zmeny tejto dohody je možné uskutočniť po vzájomnej dohode zmluvných strán písomnou formou číslovaných dodatkov.

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

V MOR. SV. JÁNE 19.8. 2025



V MOR. SV. JÁNE 19.8. 2025

