



---

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

---

### Zariadenie pre seniorov v Trnave

Sídlo: T.Vansovej 2914/5, 917 01 Trnava

IČO: 00611972

Zastúpené riaditeľkou: Mgr. Annou Menkynovou, MBA

(ďalej len „Zamestnávateľ“)

a

### Zamestnanecká rada Zariadenia pre seniorov v Trnave, T. Vansovej 5, 917 01 Trnava

(ďalej len „Zamestnanecká rada“)

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 uzatvorila ich Zamestnanecká rada.

Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom Zamestnaneckej rady na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, a to:

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

V prípade uzatvorenia Kolektívnej zmluvy 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, bude zamestnávateľ postupovať v zmysle tejto KZ.

## Článok II ZÁVÄZNOSŤ DOHODY

1. Táto Dohoda je záväzná pre obidve jej zmluvné strany, teda tak pre Zamestnávateľa, ako aj Zamestnaneckú radu a všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere u Zamestnávateľa.
2. Táto Dohoda sa nevzťahuje na zamestnancov Zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru upravených v deviatej časti Zákonníka práce.



### **Článok III POSTAVENIE ZAMESTNECKEJ RADY**

1. Zamestnávateľ uznáva Zamestnaneckú radu za 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.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov Zamestnaneckej rady za ich názory, vyjadrenia, prezentované postoje, obhajované práva zamestnancov ani za iné ich prejavy, ktoré budú uplatňovať pri výkone svojej funkcie v Zamestnaneckej rade.
3. Zamestnanecká rada uznáva a plne rešpektuje právo Zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovné činnosti zamestnancov, vytvárať pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.
4. Zamestnávateľ umožní Zamestnaneckej rade 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.
5. Zamestnávateľ zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu vopred prerokuje so Zamestnaneckou radou:
  - 5.1. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
  - 5.2. zásadné otázky sociálnej politiky Zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
  - 5.3. rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
  - 5.4. organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti Zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy Zamestnávateľa,
  - 5.5. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
6. Zamestnanecká rada kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto Dohody, pričom na tento účel je oprávnená najmä:
  - 6.1. vstupovať na pracoviská Zamestnávateľa v čase dohodnutom so Zamestnávateľom,
  - 6.2. vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
  - 6.3. podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
  - 6.4. vyžadovať od Zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
  - 6.5. navrhovať Zamestnávateľovi dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich,
  - 6.6. vyžadovať od Zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

### **Článok IV ODCHODNÉ**

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.
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.



## **Článok V ODSTUPNÉ**

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.

## **Článok VI PRACOVNÝ ČAS**

1. Pracovný čas zamestnancov Zariadenia pre seniorov v Trnave, T. Vansovej 5 je 37½ hodiny týždenne bez prestávky na odpočinok a jedenie.
2. U zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je pracovný čas 36¼ hodiny týždenne bez prestávky na odpočinok a jedenie.
3. V nepretržitých prevádzkach je pracovný čas 35 hodín týždenne bez prestávky na odpočinok a jedenie.
4. Zamestnávateľ a Zamestnanecká rada sa dohodli na zavedení pružného pracovného času<sup>1</sup> na pracoviskách, kde to dovoľujú prevádzkové podmienky. Podmienky zavedeného pružného pracovného času sú upravené v internej smernici: Pružný pracovný čas.
5. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút počas obedňajšej prestávky spravidla v čase od 12:30 h do 13:00 h (prestávka sa nezapočítava do pracovného času). Ak zamestnanec v čase určenom na obedňajšiu prestávku podľa prvej vety plní neodkladné pracovné povinnosti, ktoré mu nedovoľujú v určenom čase čerpať prestávku na odpočinok a jedenie, alebo zamestnanec absolvuje v danom čase vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení, Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpanie prestávky na odpočinok a jedenie ihneď po skončení plnenia danej pracovnej úlohy alebo po návrate do práce z vyšetrenia alebo ošetrovania.

## **Článok VII DOVOLENKA**

1. Zamestnancom sa poskytuje dlhšia ako základná výmera dovolenky, a to v dĺžke o jeden týždeň navyše. Zamestnanci majú teda nárok na základnú výmeru dovolenky päť týždňov.
2. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je šesť týždňov. Zamestnancovi, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, zvýšenie dovolenky za kalendárny rok nad rámec základnej výmery dovolenky patrí v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.

## **Článok VIII SOCIÁLNY FOND**

1. Celkový príděl do sociálneho fondu je tvorený:
  - povinným prídélom do sociálneho fondu vo výške 1 %
  - ďalším prídélom vo výške 0,05 %
 zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Prostriedky sociálneho fondu vedie Zamestnávateľ na osobitnom účte.

---

<sup>1</sup> § 88 ods. 1 ZP



3. Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa platnej legislatívy zabezpečiť prevod zostatku prostriedkov sociálneho fondu do nasledujúceho roka, ktorý sa stáva zdrojom pre nasledujúci rok.
4. Použitie prostriedkov zo sociálneho fondu je upravené v Internej smernici: „Zásady pre použitie prostriedkov zo sociálneho fondu“

### **Článok IX BEZPEČNOSŤ NA PRACOVISKU**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje najmä:
  - 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,
  - 1.2. umožniť vstupné lekárske prehliadky, preventívne lekárske prehliadky a preočkovanie zamestnancov súvisiace s výkonom práce na náklady Zamestnávateľa,
  - 1.3. vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a udržiavať stav lekárničiek v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ bude sústavne vytvárať bezpečné a zdravotne nezávadné pracovné podmienky.

### **Článok X ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

1. Táto Dohoda sa uzatvára na obdobie od 01.01.2026 do 31.12.2026.
2. Táto Dohoda nadobúda platnosť a svoje právne účinky dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami, pričom uplatňovanie jej práv a povinností bude od 01.01.2026.
3. Táto Dohoda je vyhotovená v dvoch rovnopisoch s platnosťou originálu, každá zo zmluvných strán obdrží jeden podpísaný rovnopis.

V Trnave, dňa .....

V Trnave, dňa .....

Zamestnávateľ:

Zamestnanecká rada:

.....

Mgr. Anna Menkynová, MBA  
riaditeľka

Bašovská Dana .....

Brestovanská Andrea .....

Čavarová Eva .....

Ing. Hýbelová Zuzana .....

PhDr. Štangová Erika, PhD. ....