

**ONDAVA – DOMOV SOCIÁLNYCH SLUŽIEB, 072 03
RAKOVEC NAD ONDAVOU č. 45**

ZAMESTNANECKÁ DOHODA

**PRE ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO
VEREJNOM ZÁUJME NA ROK 2025**

V Rakovci nad Ondavou, dňa 01.07.2025

Zamestnávateľ ONDAVA – Domov sociálnych služieb v Rakovci nad Ondavou č. 45,
zastúpený [REDACTED] [REDACTED] povereným riadením ONDAVA-DSS

na jednej strane

a

Zamestnanecká rada pri ONDAVA – Domove sociálnych služieb v Rakovci nad
Ondavou č. 45, v zastúpení :

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

na druhej strane

u z a t v á r a j ú

ZAMESTNANECKÚ DOHODU PRE ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME NA ROK 2025

v súlade s § 229 a § 233 a súvisiacich ustanovení Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

1. Dohoda upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov ONDAVA - DSS, ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou.
2. Cieľom tejto dohody je zabezpečiť prostredníctvom zamestnaneckej rady spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky pre všetkých zamestnancov ONDAVA-DSS a to:
 - a) spolurozhodovaním,
 - b) prerokovaním,
 - c) právom na informácie,
 - d) kontrolnou činnosťou.
3. Táto zamestnanecká dohoda je spracovaná na základe všeobecne záväzných právnych predpisov platných v Slovenskej republike.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou

1. Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa prostredníctvom zvolených členov zamestnaneckej rady a jeho činnosť je riadená Zákonníkom práce .
2. Zamestnávateľ zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu vopred prerokuje so Zamestnaneckou radou:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky sociálnej politiky Zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
 - f) návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
3. V zmysle Zákonníka práce bude zamestnávateľ poskytovať pre nevyhnutnú činnosť zamestnaneckej rady priestory s vybavením a bude uhrádzať náklady spojené s používaním komunikačných prostriedkov, kopírovacej techniky a kancelárskych potrieb.
4. Právo zamestnancov na informácie o činnosti ONDAVA - DSS a o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom ONDAVA - DSS, čl. 4 základných zásad ZP sa bude realizovať najmä prostredníctvom pracovných porád. Zamestnávateľ na požiadanie

zamestnaneckej rady sa zaväzuje na týchto poradách poskytnúť príslušne informácie a vysvetlenia.

5. Členovia zamestnaneckej rady kontrolujú dodržiavanie pracovno-právnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto Zamestnaneckej dohody, pričom na tento účel sú oprávnení najmä:
 - vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,
 - vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich,
 - vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
6. Zamestnávateľ bude predkladať zamestnaneckej rade správu – informovať o dojednaní nových pracovných pomerov a o prípadoch rozviazania pracovného pomeru, ktoré nepodliehajú povinnosti predchádzajúceho súhlasu príslušnej zamestnaneckej rady.
7. Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana sú uvedené v § 240 Zákonníka práce.
8. Členovia Zamestnaneckej rady nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní, ani inak postihovaní.

ČASŤ III. Pracovnoprávne vzťahy

1. Pracovné vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom upravuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ZP) v znení neskorších predpisov, zákon č. 553/2001 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ vydá nový Pracovný poriadok alebo vykoná zmeny v platnom Pracovnom poriadku len s predchádzajúcim **súhlasom** zamestnaneckej rady, inak bude Pracovný poriadok neplatný.
3. Zamestnávateľ **prerokuje** so Zamestnaneckou radou každú zmenu platného Organizačného poriadku.

4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **ODSTUPNÉ nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 ZP** v sume **jeho funkčného platu**, a to v **súhrne** vo výške:
- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
5. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **ODSTUPNÉ nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 2 ZP** v sume **jeho funkčného platu**, a to v **súhrne** vo výške:
- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
6. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% poskytne zamestnávateľ zamestnancovi **ODCHODNÉ nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP** v sume **jeho jedného funkčného platu** v prípade, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení poskytne zamestnávateľ zamestnancovi **ODCHODNÉ nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 ZP** v sume **jeho jedného funkčného platu**. V tomto prípade bude odchodné vyplatené až po doručení Rozhodnutia Sociálnej poisťovne o priznaní predčasného starobného dôchodku .
7. Zamestnávateľ v súlade s § 96 b Zákonníka práce poskytne zamestnancovi na čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. (**max. čas pracovnej cesty je 11,50 hod./denne**).

8. Zamestnávateľ poskytne služobné vozidlo na zúčastnenie sa pohrebu blízkeho rodinného príslušníka zamestnanca a návštevu zamestnanca počas jeho práceneschopnosti. Pri úmrtí zamestnanca alebo blízkeho rodinného príslušníka zamestnanca sa z prostriedkov zamestnávateľa zakúpi smútočný veniec do výšky 40,- €.
9. Pri príležitosti životného jubilea 50. rokov, 60. rokov, pri sobáši zamestnanca a pri ukončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu zamestnanca do starobného alebo predčasného starobného dôchodku sa zakúpi z prostriedkov zamestnávateľa kytica/črepníkový kvet alebo darčekový kôš v sume do výšky 40,- €.
10. Zamestnávateľ, pokiaľ nedôjde k zmene organizačnej štruktúry, zaradí zamestnanca na pôvodnú prácu a pracovisko, ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení materskej alebo otcovskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dlhodobej práceneschopnosti alebo po skončení výkonu verejnej funkcie v zmysle § 157 Zákonníka práce.

ČASŤ IV. Mzdové podmienky

1. Mzda zamestnanca nesmie byť nižšia ako minimálna mzda.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu miezd raz mesačne, najneskôr do 10. dňa v kalendárnom mesiaci za predchádzajúci mesiac.
3. Každý zamestnanec je zaradený do príslušnej platovej triedy a platobného stupňa v zmysle Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme č. 553/2003 Z.z. v znení zmien a doplnkov a internej smernici o odmeňovaní.
4. Plat zamestnancov bude stanovený podľa Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme č. 553/2003 Z.z. v znení zmien a doplnkov.
5. Zamestnávateľ ONDAVA-DSS berie na vedomie, že **odmena 800,- €/1** zamestnanec, ktorá bola dojednaná v rámci kolektívneho vyjednávania o Kolektívnej zmluve 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 roky 2025 – 2026, ktoré sa uskutočnilo 17.09.2024 na Úrade vlády SR bola zamestnancom, ktorých pracovný pomer trval k 31.05.2025, a ktorí vykonávali prácu v období od 01.01.2025 do 31.05.2025 aspoň v minimálnom rozsahu **vyplatená** vo výplatnom termíne za mesiac máj 2025.
6. ONDAVA - DSS poskytne zamestnancovi mimoriadnu odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50. rokov veku a 60. rokov veku vo výške jedného funkčného platu v zmysle ustanovenia § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z.z. v znení zmien a doplnkov.

7. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

8. Nárok na príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie zaniká:

- a) nástupom zamestnanca na materskú alebo rodičovskú dovolenku,
- b) zamestnancovi, ktorý má pracovný pomer na kratší pracovný čas v rozsahu menej ako polovicu ustanoveného týždenného pracovného času,
- c) zamestnancovi, ktorý je poberateľom starobného dôchodku na základe rozhodnutia o priznaní starobného dôchodku,
- d) zamestnancovi, ktorý je poberateľom výsluhového dôchodku na základe rozhodnutie o priznaní výsluhového dôchodku,
- e) zánikom doplnkového dôchodkového sporenia zamestnanca,
- f) zánikom účasti zamestnávateľa na doplnkovom dôchodkovom sporení,
- g) skončením pracovného pomeru zamestnanca,
- h) smrťou zamestnanca.

Č. V. Sociálna časť

1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelom vo výške 0,05 % zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov v kalendárnom roku. 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 v súlade so zákonom č. 76/2021 Z.z. Pre zamestnancov jednozmennej prevádzky je umožnené 10 x čerpanie pol dňa dovolenky.

3. Nevyčerpanú riadnu dovolenku z aktuálneho kalendárneho roka je možné presunúť do nasledujúceho kalendárneho roka v rozsahu 5 pracovných dní, ktoré je potrebné vyčerpať do konca marca nasledujúceho kalendárneho roka. Pri zistení zamestnávateľom na jednotlivých úsekoch, že do nasledujúceho kalendárneho roka zamestnancovi prešlo viac ako 5 dní dovolenky, zamestnávateľ so súhlasom zamestnaneckej rady môže nariadiť zamestnancovi čerpanie tejto dovolenky vcelku.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť dva dni pracovného voľna v období od 01.07.2025 do 31.12.2025 podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

5. Výdavky na zabezpečenie pracovných a sociálnych podmienok a starostlivosť o zdravie zamestnancov (vstupné, pravidelné periodické preventívne prehliadky, mimoriadne preventívne prehliadky a výstupné prehliadky) uhrádza zamestnávateľ podľa Zákonníka práce č. 311/2011 Z. z. v znení zmien a doplnkov.

6. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečenie periodických a preventívnych prehliadok všetkých zamestnancov a umožní im potrebnú lekársku starostlivosť (zdravotnú prehliadku a ošetrovanie) s poskytnutím pracovného voľna s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas podľa § 138 Zákonníka práce, ktoré sa nebude považovať za osobnú prekážku v práci zo strany zamestnanca, § 141 ZP.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na vyšetrenie alebo ošetrovanie Zamestnanca a sprevádzanie rodinného príslušníka v zdravotníckom zariadení s náhradou mzdy na **nevyhnutne potrebný čas**, najviac na 14 dní v kalendárnom roku, **ak vyšetrenie, ošetrovanie alebo sprevádzanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.**
8. Zamestnávateľ v spolupráci so zamestnaneckou radou poskytne **piatim zamestnancom** finančný príspevok vo výške **120,- €** zo sociálneho fondu na regeneráciu a rehabilitáciu pracovnej sily v rekreačných zariadeniach rôzneho typu a zariadeniach zdravotnej starostlivosti na území SR, vrátane doplnkových služieb napr. masáže, manikúra-pedikúra, wellness, vstupenky na kúpalisko-thermal park, ošetrovanie pleti, kúpeľné procedúry, optické pomôcky, lístok na lanovku alebo na lyžiarsky vleč a ďalšie služby, ktoré súvisia s regeneráciou a rehabilitáciou pracovnej sily.

Žiadosť o finančný príspevok je potrebné podať písomne do konca **februára príslušného kalendárneho roka.**

Pri výbere žiadateľov o tento príspevok v prípade vyššieho počtu záujemcov sa bude postupovať podľa týchto kritérií:

- a) či zamestnancovi bol už tento príspevok poskytnutý v predchádzajúcich obdobiach (ďalší príspevok môže byť zamestnancovi na základe jeho žiadosti poskytnutý iba vtedy, ak zamestnanci, ktorí ešte tento príspevok nevyužili nemajú o poskytnutie príspevku na regenerovanie pracovnej sily záujem),
- b) miera zásluh, pracovné výsledky, sťažené pracovné podmienky,
- c) počet odpracovaných rokov v zariadení ONDAVA - DSS – minimálne **3 roky.**

Schválený finančný príspevok zamestnanec **vyčerpá** v lehote **do 30. novembra príslušného kalendárneho roka.**

Z prostriedkov sociálneho fondu zamestnávateľ vypláti:

- vianočný príspevok pre zamestnancov vo forme nákupnej darčkovej poukážky poskytnutý v mesiaci november za splnenia podmienky, že v zariadení DSS odpracovali min. 6 mesiacov. (Poskytnuté darčkové poukážky pre zamestnancov budú nepeňažným plnením, na ktoré sa uplatní oslobodenie od dane v súlade s § 5 ods. 7 písm. o) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov). Hodnota a dodávateľ darčkových poukážok budú vyšpecifikované v Dodatku k Zamestnaneckej dohode na základe stavu finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.
- finančný príspevok na stravovanie zamestnancom DSS vo výške 0,50 € na jedno hlavné jedlo denne,
- pri úmrtí zamestnanca príspevok na pohreb zosnulého zamestnanca vo výške 400,- €,

- zamestnancovi pri úmrtí jeho blízkeho rodinného príslušníka (manžela, manželky a dieťaťa) na preklenie finančnej situácie jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc vo výške 400,- €,
- zorganizovanie rekreačných zájazdov a rekondičných pobytov v letnom (alebo zimnom) období pre všetkých zamestnancov ONDAVA – DSS,
- zorganizovanie spoločnej akcie MDŽ, Dňa matiek a Dňa otcov v ONDAVA – DSS (spoločné posedenie a zabezpečenie stravy, poskytnutie poukážky, prípadne formou darčeka pre každého zamestnanca) a podieľanie sa na organizácii Hodnotiacej porady zamestnancov spojenej s pohostením.

9. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, pracovný čas u 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.

10. Zamestnávateľ po dohode so zamestnaneckou radou v záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov zavádza tzv. pružný pracovný čas, ktorý sa vzťahuje na zamestnancov pracujúcich v jednozmennej prevádzke, u ktorých je pracovný čas zamestnanca 37,5 hodín týždenne a priemerný denný pracovný čas 7,5 hodín.

Ide o tieto pracovné pozície: manažér kvality, vedúca ekonomického úseku, účtovník, vedúca prevádzkového úseku, vedúca stravovacieho úseku, vedúca OŠE-OPA úseku, vedúca úseku SP a SR, skladový hospodár, sociálny pracovník, asistent sociálnej práce, denná sestra, vodič, pracovník práčovne.

Základný pracovný čas, v ktorom je zamestnanec povinný sa zdržiavať na pracovisku je stanovený:

- v dňoch od PO do ŠT od 8.00 hod. a do 14.00 hod. (6 hodín),
- v PI od 8.00 hod. do 13.00 hod. (5 hodín).

Voliteľný pracovný čas, umožňuje zamestnancovi byť na pracovisku v takom rozsahu, aby splnil pracovný rozvrh a odpracoval prevádzkový čas a je určený od 6.00 hod. do 8.00 hod. a v odpoľudňajších hodinách od 13.00 hod. do 18.00 hod.

V prípade odpracovania väčšieho počtu hodín nad stanovený mesačný fond si môže zamestnanec tieto hodiny vyčerpať v daný mesiac aj jednorazovo, formou náhradného voľna, ale iba so súhlasom priameho nadriadeného – max. v rozsahu riadneho stanoveného pracovného času, čiže 7:30 hodín na deň.

11. Zamestnávateľ v spolupráci so zamestnaneckou radou zhodnotí minimálne:

- a) dva krát ročne rozbor pracovnej neschopnosti a úrazovosti, vrátane návrhov na opatrenia,
- b) podmienky práce v súlade so základným ustanovením po skončení previerok BOZP,
- c) raz ročne podmienky poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

12. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom osobné ochranné prostriedky v súlade s internou smernicou a súčasne prihliada pri spracovaní normatífov na špecifickosť a rizikovosť jednotlivých pracovísk.

13. Zamestnávateľ zabezpečí, aby:

- a) zamestnanci boli včas dôkladne oboznámení s negatívnymi účinkami zistených rizikových faktorov pracovného prostredia na ľudský organizmus,
- b) zamestnanci, ktorým bude priznaná zmenená pracovná schopnosť v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania boli zamestnaní na vhodnom mieste v ONDAVA - DSS v zmysle § 158, § 159 Zákonníka práce Z.z.

14. Zamestnávateľ pri rekonštrukcii, modernizácii a nákupe nových zariadení, nástrojov bude uplatňovať najnovšie poznatky a požiadavky v oblasti BOZP, hygieny, požiarnej ochrany, vrátane dodržania a zlepšovania pracovných, sociálnych a ekologických podmienok. O bezpečnosť týchto podmienok bude informovať na poradách zamestnancov 1 krát ročne.

Č. I.

Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa a môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku podľa § 140 Zákonníka práce.
2. Zamestnanec sa zaväzuje, že po úspešnom ukončení štúdia zotrvá v organizácii najmenej **3 roky**, inak všetky náklady, ktoré boli spojené so štúdiom musí uhradiť zamestnávateľovi pomernou časťou nákladov a to aj vtedy, ak rozviaže pracovný pomer ešte pred zvýšením kvalifikácie. Najvyššia suma úhrady vynaložených nákladov nesmie prekročiť tri štvrtiny celkovej sumy vynaložených nákladov podľa zákona č. 311/2001 Zákonníka práce Z.z. v znení neskorších predpisov, § 155, odst. 3.

ČASŤ VII.

Záverečné ustanovenia

1. Vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou neupravené touto dohodou sa riadia príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce a ustanoveniami Zákona č. 522/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
2. Plnenie Zamestnaneckej dohody sa bude vyhodnocovať raz ročne na výročných schôdzach zamestnancov.
3. So Zamestnaneckou dohodou na rok 2025 budú oboznámení všetci zamestnanci ONDAVA - DSS v Rakovci nad Ondavou na pracovných poradách jednotlivých úsekov a bude prístupná pre všetkých zamestnancoch.

4. Zamestnanecká dohoda sa stáva záväzná pre obe zmluvné strany dňom jej podpísania členmi zamestnaneckej rady a zamestnávateľom.
5. Zamestnaneckú dohodu je možné meniť len na základe písomného dodatku schváleného a podpísaného oprávnenými zástupcami oboch strán.
6. Táto Zamestnanecká dohoda nadobúda platnosť a účinnosť podpisom zúčastnených strán a končí sa uzatvorením novej Zamestnaneckej dohody na rok 2026.

V Rakovci nad Ondavou
Dňa : 01.07.2025


poverený riadením ONDAVA-DSS Rakovec nad Ondavou

Členovia zamestnaneckej rady pri ONDAVA-DSS Rakovec nad Ondavou:

		
		
		
		
		
		