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

Zmluvné strany

Gymnázium, Poštová 9, Košice
zastúpená riaditeľom školy Mgr. Ottom Révészom

(ďalej len „Zamestnávateľ“)

a

Zástupca zamestnancov Gymnázia, Poštová 9, Košice
Mgr. Richard Borza, zamestnanecký dôverník

(ďalej len „Zamestnanecký dôverník“)

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 (ďalej len Zákonník práce) túto ZAMESTNANECKÚ DOHODU (ďalej len „Dohoda“).

**Článok I
PREAMBULA**

1.1. 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 uzatvoril ich Zamestnanecký dôverník.

1.2. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom svojho Zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, a to:

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

Článok II

ZÁVÄZNOSŤ DOHODY

2.1. Táto Dohoda je záväzná pre obidve jej zmluvné strany, teda tak pre Zamestnávateľa, ako aj Zamestnaneckého dôverníka 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 ZAMESTNECKÉHO DÔVERNÍKA

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

3.2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať Zamestnaneckého dôverníka za jeho názory, vyjadrenia, prezentované postoje, obhajované práva zamestnancov ani za iné jeho prejavy, ktoré bude uplatňovať pri výkone svojej funkcie Zamestnaneckého dôverníka.

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

3.4. Zamestnávateľ umožní Zamestnaneckému dôverníkovi používať výpočtovú, komunikačnú a inú techniku, ktorú má k dispozícii, ak je toto používanie súvisiace s činnosťou Zamestnaneckého dôverníka. 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 Zamestnaneckým dôverníkom:

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,

3.5.5. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

3.6. Zamestnanecký dôverník kontroluje dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto Dohody, pričom na tento účel je oprávnený najmä:

- 3.6.1. vstupovať na pracoviská Zamestnávateľa v čase dohodnutom so Zamestnávateľom,
- 3.6.2. vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- 3.6.3. podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- 3.6.4. vyžadovať od Zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- 3.6.5. 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,
- 3.6.6. vyžadovať od Zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Článok IV PRACOVNÝ ČAS

- 4.1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne.
- 4.2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút (prestávka sa nezapočítava do pracovného času).

Článok V DOVOLENKA

- 5.1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- 5.2. 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.
- 5.3. Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok VI SOCIÁLNY FOND

- 6.1. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,05 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok VII

ODSTUPNÉ A ODCHODNÉ

7.1. 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.

7.2. 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. 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 VIII

PRÍSPEVOK NA DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE

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

8.2. Ak má Zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, keď sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel. Ak Zamestnávateľ nemá uzatvorenú žiadnu zamestnávateľskú zmluvu, uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, keď sa Zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok IX

BEZPEČNOSŤ NA PRACOVISKU

9.1. Na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia Zamestnávateľ utvára primerané pracovné podmienky a stará sa o vzhľad a úpravu pracoviska, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu.

9.2. Zamestnávateľ sa zaväzuje najmä:

9.2.1. 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,

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

9.2.3. udržiavať stav lekárničiek v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok X

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

10.1. Závazky uvedené v tejto Dohode považujú jej zmluvné strany za minimálne a ich plnenie môže byť prekročené, pokiaľ to nebude odporovať ustanoveniam tejto Dohody a príslušným všeobecne záväzným právnym predpisom v pracovnoprávnej oblasti.

10.2. Táto Dohoda sa uzatvára na obdobie jedného roka, a to od 01. 01. 2026 do 31. 12. 2026.

10.3. Táto Dohoda nadobúda platnosť a svoje právne účinky dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami, pričom uplatňovanie jej práv a povinností bude od 01. 01. 2026.

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

V Košiciach dňa 19. 12. 2025

V Košiciach dňa 19. 12. 2025

Zamestnávateľ

Zamestnanecký dôverník

Mgr. Otto Révész, riaditeľ školy

Mgr. Richard Borza