

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

Zmluvné strany:

Stredná odborná škola poľnohospodárstva a služieb na vidieku  
Zavarská 9, 917 28, Trnava  
zastúpená riaditeľkou SOŠ poľnohospodárstva a služieb na vidieku  
RNDr. Ing. Ivetou Bakičovou  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Zástupca zamestnancov - zamestnanecký dôverník pri SOŠ poľnohospodárstva a služieb na vidieku  
Zavarská 9, 917 27 Trnava  
Ing. Kristína Belová  
zvolený do funkcie zamestnancami SOŠ poľnohospodárstva a služieb na vidieku dňa 23.1.2026  
(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 SOŠPaSV Trnava 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. 553/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákona o verejnom záujme“).

ZD zároveň obsahuje príslušné ustanovenie Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa uzatvorenej na rok 2025 (ďalej len „KZ VS“), ktorá je záväzná pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, a u ktorých nepôsobí odborová organizácia.

## **ČASŤ I.** **Všeobecné ustanovenia**

### **Článok 1** **Úvodné ustanovenia**

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 z mier.

1.2. Cieľom tejto zamestnaneckej dohody je zabezpečiť prostredníctvom zamestnaneckého dôverníka spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky zamestnancov SOŠ poľnohospodárstva a služieb na vidieku

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

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.

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.

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

### ČASŤ II.

#### Vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnaneckým dôverníkom

### Článok 4

#### Poskytovanie pracovného voľna z dôvodu výkonu práce zamestnaneckého dôverníka

Zamestnávateľ sa zaväzuje krátkodobo uvoľňovať zamestnaneckého dôverníka na účasť na prípadných školeniach. Takto uvoľnenému zamestnancovi zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas.

### Článok 5

#### Materiálno-technické zabezpečenie činnosti zamestnaneckého dôverníka

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.

### Článok 6

#### Prerokovanie so zamestnaneckým dôverníkom

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.

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.

### ČASŤ III.

## **Pracovné podmienky a pracovnoprávne vzťahy**

### **Článok 7 Práva zamestnávateľa**

Zamestnanecký dôverník uznáva a plne rešpektuje právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovné činnosti zamestnancov, vytvárať pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov za účelom zefektívňovania činnosti zamestnávateľa a za účelom dodržiavania platných právnych predpisov.

### **Článok 8 Pracovný poriadok**

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom zamestnaneckého dôverníka, inak bude pracovný poriadok neplatný.

### **Článok 9 Organizačný poriadok**

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so zamestnaneckým dôverníkom.

### **Článok 10 Odstupné a odchodné**

10.1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP odstupné v rozsahu ustanovenom v § 76 ods. 1, ods. 2 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

10.2. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnenému nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Zamestnanec je povinný vrátiť odstupné do 15 dní od opätovného vzniku pracovného pomeru, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

10.3. 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 ustanovené v § 76a ods. 1, ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

10.4. V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru s pedagogickým zamestnancom v zmysle §82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. z dôvodu dosiahnutia 65 rokov a je tomuto zamestnancovi vyplatené odstupné, v prípade uzatvorenia nového pracovného pomeru s ním zamestnávateľ dohodne, že odstupné nie je povinný vrátiť.

## Článok 11 Pracovný čas

Pracovný čas zamestnancov DÚ je 37,5 hodiny týždenne bez prestávky v práci. (Mimo obedňajších prestávok v rozsahu 0,5 hodiny denne, ktoré sa neuplatňujú ani na začiatku ani na konci pracovnej zmeny).

Ostatné náležitosti sú popísané v pracovnom poriadku organizácie.

## Článok 12 Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v §103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov.

## Článok 13 Prídely do sociálneho fondu a doplnkové dôchodkové sporenie

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

13.1. Celkový prídely do sociálneho fondu je tvorený:

a) Povinným prídely vo výške 1 %

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

## Článok 14 Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov

Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnaní boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzatreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných právnych predpisov.

## Článok 15 Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie svojich zamestnancov v školskej jedálni.

Zamestnávateľ sa zaväzuje **prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu** v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

## Článok 16 Záverčné ustanovenia

1. Táto zamestnanecká dohoda sa nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami a uzatvára na obdobie od 1. februára 2026 do 31.1.2028.

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

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


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.

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

V Trnave 1.2.2026

V Trnave 1.2.2026

Za zamestnávateľa:

.....  


Zamestnanecký dôverník:

.....  
