

### **Dodatok č. 17**

**k Pracovnému poriadku „VEK NÁDEJE“, ZSS Nové Zámky**  
účinného od 01.01.2016 sa mení článok 4, 7, 9, 11, 17, 22  
a dopĺňa o nový článok 5.1 nasledovne :

#### **1) V Článku 4 – „Pracovný pomer“ sa mení odsek 1. nasledovne :**

*pôvodné znenie :*

1. Na novovzniknuté pracovné miesto, uvoľnené pracovné miesto, alebo pracovné miesto na ktorých je zamestnanec dlhodobo práceneschopný sa po dohode vedúceho zamestnanca a riaditeľa ZSS prijíma nový zamestnanec. Takéto pracovné miesto sa môže obsadiť na základe interného, alebo externého výberu uchádzača o zamestnanie. Vedúci zamestnanec príslušného organizačného úseku oboznámi zodpovedného zamestnanca, ktorý zabezpečuje prijímanie nových zamestnancov o uvoľnení pracovného miesta. Po zvážení nutnosti trvalého, alebo dočasného obsadenia pracovného miesta sa vykoná výber vhodného uchádzača. Interný výber sa uskutočňuje na základe informovania zamestnancov o voľnom pracovnom mieste na nástenkách u zamestnávateľa. Externý výber uchádzača o zamestnanie sa realizuje zverejnením voľného pracovného miesta na webovom sídle zamestnávateľa. Na proces obsadenia vedúceho zamestnanca sa použije ust. Čl. 6 tohto Pracovného poriadku.

*nové znenie :*

1. Na novovzniknuté pracovné miesto, uvoľnené pracovné miesto, alebo pracovné miesto na ktorých je zamestnanec dlhodobo práceneschopný sa po dohode vedúceho zamestnanca a riaditeľa ZSS prijíma nový zamestnanec. Takéto pracovné miesto sa môže obsadiť na základe interného, alebo externého výberu uchádzača o zamestnanie. Vedúci zamestnanec príslušného organizačného úseku oboznámi zodpovedného zamestnanca, ktorý zabezpečuje prijímanie nových zamestnancov o uvoľnení pracovného miesta. Po zvážení nutnosti trvalého, alebo dočasného obsadenia pracovného miesta sa vykoná výber vhodného uchádzača. Interný výber sa uskutočňuje na základe informovania zamestnancov o voľnom pracovnom mieste na nástenkách u zamestnávateľa. Externý výber uchádzača o zamestnanie sa realizuje zverejnením voľného pracovného miesta na bežných komunikačných prostriedkoch (napr. Služby zamestnanosti, Profesia, miestna tlač). Na proces obsadenia vedúceho zamestnanca sa použije ust. Čl. 6 tohto Pracovného poriadku.

#### **2) V Článku 4 – „Pracovný pomer“ sa mení odsek 3. a písm. d) nasledovne :**

*pôvodné znenie :*

3. Pracovný pomer sa uzatvára obvykle na dobu určitú, na dobu 1 roka so skúšobnou dobou 3 mesiace a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je

v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Ak zamestnanec počas dohodnutej skúšobnej doby neodpracoval pre prekážku v práci na jeho strane celú pracovnú zmenu, skúšobná doba sa predlžuje o jeden deň. Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.

- d. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné z dôvodu zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

*nové znenie :*

- 3. Pracovný pomer sa uzatvára obvykle na dobu určitú, na dobu 1 roka so skúšobnou dobou 3 mesiace a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. U zamestnanca s pracovným pomerom na dobu určitú nesmie byť dohodnutá skúšobná doba dlhšia ako polovica dohodnutej doby trvania pracovného pomeru. Ak zamestnanec počas dohodnutej skúšobnej doby neodpracoval pre prekážku v práci na jeho strane celú pracovnú zmenu, skúšobná doba sa predlžuje o jeden deň. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať. Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.

- d. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné z dôvodu zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, otcovskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku, otcovskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

### **3) V Článku 4 – „Pracovný pomer“ sa mení odsek 4. nasledovne :**

*pôvodné znenie :*

- 4. V pracovnej zmluve sa musia dohodnúť tieto náležitosti :
  - a. miesto výkonu práce – názov a adresa zamestnávateľa ,
  - b. organizačný úsek,
  - c. deň vzniku pracovného pomeru,
  - d. dohodnutie pracovného pomeru na dobu,
  - e. druh práce,
  - f. stručná charakteristika druhu práce : podľa popisu pracovnej činnosti v pracovnej náplni,
  - g. mzdové dojednanie : Platové zaradenie a plat určí zamestnávateľ podľa platných predpisov v Oznámení o výške a zložení funkčného platu,
  - h. skúšobná doba,
  - i. týždenný pracovný čas,
  - j. výplatný termín,
  - k. výpovedná doba,
  - l. výmera dovolenky,

4. Súčasťou pracovnej zmluvy sú aj prílohy, ktoré tvoria jej neoddeliteľnú súčasť. Zoznam príloh pracovnej zmluvy je nasledovný :
- a. Pracovná náplň,
  - b. Oznámenie o výške a zložení funkčného platu.

*nové znenie :*

4. V pracovnej zmluve sa dohodnú tieto náležitosti :
- a. pravidelné pracovisko – mesto zamestnávateľa (zákon č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov)
  - b. miesto výkonu práce – názov a adresy zamestnávateľa ,
  - c. organizačný úsek,
  - d. deň nástupu do práce – deň vzniku pracovného pomeru,
  - e. dohodnutie pracovného pomeru na dobu,
  - f. druh práce,
  - g. stručná charakteristika druhu práce : podľa popisu pracovnej činnosti v pracovnej náplni,
  - h. týždenný pracovný čas, vrátane rozvrhnutia pracovného času, ak pôjde o nerovnomerné rozvrhnutie,
  - i. mzdové dojednanie : Platové zaradenie a plat určí zamestnávateľ podľa platných predpisov v Oznámení o výške a zložení funkčného platu,
  - j. skúšobná doba,

- 4.1. Súčasťou pracovnej zmluvy sú aj prílohy, ktoré tvoria jej neoddeliteľnú súčasť. Zoznam príloh pracovnej zmluvy je nasledovný :
- a. Pracovná náplň,
  - b. Oznámenie o výške a zložení funkčného platu.

**4) V Článku 4 – „Pracovný pomer“ sa za odsek 4.1. vkladá nový odsek 4.2. nasledovne :**

*nové znenie :*

- 4.2. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o jeho pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania najmenej v rozsahu týchto údajov, ak ich neobsahuje pracovná zmluva:
- a. spôsob určovania miesta výkonu práce alebo určenie hlavného miesta výkonu práce, ak sú v pracovnej zmluve dohodnuté viaceré miesta výkonu práce,
  - b. ustanovený týždenný pracovný čas, údaj o spôsobe a pravidlách rozvrhnutia pracovného času vrátane predpokladaných pracovných dní a vyrovnávacieho obdobia podľa § 86, § 87 a 87a, rozsah a čas poskytnutia prestávky v práci, nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, pravidlá práce nadčas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas,
  - c. výmera dovolenky alebo spôsob jej určenia,
  - d. splatnosť mzdy a výplata mzdy vrátane výplatných termínov,
  - e. pravidlá skončenia pracovného pomeru, dĺžka výpovednej doby alebo

- spôsob jej určenia, ak v čase poskytnutia informácie nie je známa, lehota na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru,
- f. právo na odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom, ak sa poskytuje, a jej rozsah.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu do siedmich dní od vzniku pracovného pomeru.

## **5) V Článku 4 – „Pracovný pomer“ sa mení odsek 6. písm. g) nasledovne :**

*pôvodné znenie :*

6. Uchádzač o zamestnanie, ktorý vyhovел kritériám na prijatie do pracovného pomeru na konkrétnu pracovnú pozíciu je povinný zamestnávateľovi predložiť nasledovné dokumenty:
- g. osobný dotazník s uvedením osobných údajov s prehľadom dôb zamestnania s fotokópiou potvrdenia o zamestnaní od posledného zamestnávateľa,

*nové znenie :*

6. Uchádzač o zamestnanie, ktorý vyhovел kritériám na prijatie do pracovného pomeru na konkrétnu pracovnú pozíciu je povinný zamestnávateľovi predložiť nasledovné dokumenty:
- g. osobný dotazník s uvedením osobných údajov s prehľadom dôb zamestnania, prehľad dôb zamestnaní doloží k nahliadnutiu hodnovernými dokladmi (zápočtový list, pracovná zmluva a pod.),

## **6) Za Článok 5 sa vkladá nový Článok 5.1 – „Prechod na inú formu zamestnania“ :**

*nové znenie :*

### **Čl. 5.1 – Prechod na inú formu zamestnania**

1. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi s pracovným pomerom na určitú dobu alebo s pracovným pomerom na kratší pracovný čas, ktorého pracovný pomer trvá viac ako šesť mesiacov a ktorému uplynula skúšobná doba, ak bola dohodnutá, na jeho žiadosť o prechod na pracovný pomer na neurčitý čas alebo na ustanovený týždenný pracovný čas poskytnúť písomnú odôvodnenú odpoveď do jedného mesiaca odo dňa podania žiadosti; to sa vzťahuje aj na každú ďalšiu žiadosť zamestnanca podanú najskôr po uplynutí 12 mesiacov od podania predchádzajúcej žiadosti.
2. Do dĺžky trvania pracovného pomeru na určitú dobu sa na účely odseku 1 tohto článku započítava aj dĺžka trvania predchádzajúceho pracovného pomeru, ak ide o opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

**7) Článok 7 – „Dohoda o zmene pracovných podmienok“ sa mení na nový názov nasledovne :**

*pôvodné znenie :*

**Čl. 7 - Dohoda o zmene pracovných podmienok**

*nové znenie :*

**Čl. 7 – Zmena pracovnej zmluvy**

Ostatné ustanovenia článku ostávajú bezo zmeny

**8) V Článku 9 – „Skončenie pracovného pomeru“ v odseku 8. „Okamžité skončenie pracovného pomeru“ sa mení bod 3. nasledovne :**

*pôvodné znenie :*

3. Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke ( § 166 ods. 1 ZP ) z dôvodov uvedených v odseku 1 skončiť pracovný pomer výpoveďou.

*nové znenie :*

3. Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke, so zamestnancom na otcovskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na otcovskej dovolenke z dôvodov uvedených v odseku 1 skončiť pracovný pomer výpoveďou.

**9) V Článku 9 – „Skončenie pracovného pomeru“ v odseku 8. „Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe“ sa mení bod 1. nasledovne :**

*pôvodné znenie :*

1. V skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou len písomne vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.

*nové znenie :*

1. V skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Zamestnávateľ môže

skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou a mužom na otcovskej dovolenke len písomne vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom, materstvom, alebo so starostlivosťou o narodené dieťa a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.

#### **10) V Článku 11 – „Povinnosti vedúceho zamestnanca“ sa mení odsek 4. nasledovne :**

*pôvodné znenie :*

4. Ostatní vedúci zamestnanci môžu podnikat', vykonávať inú zárobkovú činnosť ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter a byť členom riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov právnických osôb, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa.

*nové znenie :*

4. Ostatní vedúci zamestnanci môžu podnikat', vykonávať inú zárobkovú činnosť ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter a byť členom riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov právnických osôb, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa. Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti vedúceho zamestnanca, platí, že súhlas udelil.

#### **11) V Článku 17 – „Prekážky v práci na strane zamestnanca“ sa mení odsek 1. nasledovne :**

*pôvodné znenie :*

1. Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 ZP), karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa ( karanténne opatrenie ), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

*nové znenie :*

1. Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 ZP), karantény, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny, osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu a počas obdobia, kedy sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa do dovŕšenia jedenásteho roku veku dieťaťa alebo do dovŕšenia osemnásteho roku veku dieťaťa, ak ide o dieťa s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom, podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.



**12) V Článku 17 – „Prekážky v práci na strane zamestnanca“ sa za odsek 5. vkladá nový odsek 5.1. nasledovne :**

*nové znenie :*

- 5.1.** Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v odseku 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor (vznik prac. pomeru do 30.4. nárok v plnej výške, vznik prac. pomeru od 1.5. do 31.8. nárok na dve tretiny, vznik prac. pomeru po 1.9. nárok na jednu tretinu).

**13) V Článku 22 – „Dovolenka“ sa mení odsek 13. a 16. nasledovne :**

*pôvodné znenie :*

- 13.** Zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky, keď je zamestnanec uznaný za dočasne pracovne neschopného, keď je zamestnanec na materskej a rodičovskej dovolenke. Počas ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca môže zamestnávateľ určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len na jeho žiadosť.
- 16.** Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku jej (mu) zamestnávateľ poskytne po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.

*nové znenie :*

- 13.** Zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď je zamestnanec uznaný za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz, a na obdobie počas ktorého je zamestnankyňa alebo zamestnanec na materskej dovolenke, otcovskej dovolenke a rodičovskej dovolenke. Počas ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca môže zamestnávateľ určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len na jeho žiadosť.
- 16.** Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky, otcovskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku im zamestnávateľ poskytne po skončení materskej dovolenky, otcovskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.

Ostatné ustanovenia Pracovného poriadku a jeho príloh ostávajú nezmenené.

Tento dodatok nadobúda platnosť dňom jeho podpisu a **účinnosť dňom 1.11.2022.**

V Nových Zámkoch, dňa 28.10.2022

**Ing. Peter Mészáros**  
riaditeľ