

Dodatok č. 3

k Pracovnému poriadku „VEK NÁDEJE“, ZSS Nové Zámky
účinného od 01.01.2016 ktorým sa menia Články 4, 10 a 21
a dopĺňa sa článok 8a nasledovne :

1) Ruší sa v Článku 4 – „Pracovný pomer“ v odseku 4 nasledovné :

V odseku 4. sa ruší písmeno „m.“

m. stupeň náročnosti práce.

2) Dopĺňa sa za Článok 8 nový Článok 8a – „Dočasné pridelenie“ nasledovne :

Čl. 8a – Dočasné pridelenie

1. Zamestnávateľ môže sa so zamestnancom v pracovnom pomere písomne dohodnúť, že ho dočasne prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Dočasné pridelenie nemožno dohodnúť na výkon prác, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 4. kategórie podľa osobitného predpisu.
2. Užívateľský zamestnávateľ nemôže zamestnanca, ktorý je k nemu dočasne pridelený, dočasne prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi.
3. Písomná dohoda o dočasnom pridení uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, a dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce a miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridenia.
4. Dočasné pridelenie možno dohodnúť najdlhšie na 24 mesiacov. Dočasné pridelenie zamestnanca k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 24 mesiacov najviac štyrikrát; to platí aj v prípade dočasného pridenia zamestnanca iným zamestnávateľom k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi. Opätovne dohodnuté dočasné pridelenie je pridelenie, ktorým má byť zamestnanec dočasne pridelený k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridenia, a ak ide o dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. b) alebo c), ZP pred uplynutím štyroch mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridenia. Ustanovenia prvej vety a druhej vety sa nevzťahujú na dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. a).
ZP
5. Ak je zamestnanec dočasne pridelený v rozpore s odsekom 4 prvou vetou alebo druhou vetou, zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom. Užívateľský zamestnávateľ je povinný najneskôr do piatich

pracovných dní odo dňa vzniku pracovného pomeru podľa prvej vety vydať zamestnancovi písomné oznámenie o jeho vzniku; pracovné podmienky zamestnanca sa primerane spravujú dohodou o dočasnom pridelení alebo pracovnou zmluvou podľa odseku 3.

6. Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa počas dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom. Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa.
7. Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.
8. Zamestnanca môže počas dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi vyslať na pracovnú cestu len užívateľský zamestnávateľ. Na účely vyslania na pracovnú cestu podľa prvej vety sa užívateľský zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca (§57 ods.2 ZP).
9. Ak zamestnávateľ neposkytol dočasne pridelenému zamestnancovi mzdu najmenej rovnako priaznivú ako patrí porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa, je povinný do 15 dní od výplatného termínu dohodnutého medzi zamestnávateľom a dočasne prideleným zamestnancom poskytnúť mu túto mzdu alebo rozdiel medzi mzdou porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa a mzdou, ktorú mu poskytol zamestnávateľ, užívateľský zamestnávateľ po vykonaní zrážok zo mzdy podľa § 131 ZP; na tieto účely sa užívateľský zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca. Užívateľský zamestnávateľ je povinný informovať zamestnávateľa o sume vyplatennej mzdy podľa prvej vety. Povinnosť podľa prvej vety a druhej vety sa vzťahuje aj na užívateľského zamestnávateľa, ku ktorému je zamestnanec vyslaný na výkon práce zamestnávateľom z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky.
10. Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú:
 - a) pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky,
 - b) mzdové podmienky,
 - c) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
 - d) náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,
 - e) náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,
 - f) ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých,
 - g) právo na kolektívne vyjednávanie,
 - h) podmienky stravovania.
11. Ak zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, uhradil zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním

u užívateľského zamestnávateľa, má nárok na náhradu voči tomuto užívateľskému zamestnávateľovi, ak sa s ním nedohodne inak.

12. Užívateľský zamestnávateľ poskytuje zamestnávateľovi informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa.
13. Dočasné pridelenie sa skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením účastníkov na základe dohodnutých podmienok.
14. Užívateľský zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu dočasne pridelených zamestnancov, ktorá obsahuje identifikačné údaje zamestnanca, identifikačné údaje zamestnávateľa, ktorý mu zamestnanca dočasne prideliť, a dátum vzniku a skončenia dočasného pridelenia.

3) Ruší sa v Článku 10 – „Povinnosti a obmedzenia zamestnanca“ v odseku 3 nasledovné

V odseku 3. sa ruší písmeno „v.“

- v. dodržiavať mlčanlivosť o plate a platových náležitostiach,

4) Mení sa v Článku 21 – „Evidencia“ odsek 1 nasledovne :

pôvodné znenie :

1. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.

nové znenie :

1. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť. Počas dočasného pridelenia zamestnávateľ vedie evidenciu podľa prvej vety v mieste výkonu práce dočasne prideleného zamestnanca.

Účinnosť : 01.01.2019

V Nových Zámkoch, dňa 28.12.2018

Zástupcovia zamestnancov (zamestnanecká rada):

Mgr. Galgócziová Stela

Kántorová Iveta

Ing. Peter Mészáros

riaditeľ