

Starosta obce Mirkovce na základe § 13 ods. 4 písm. d) zákona SNR č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len „zákon o obecnom zriadení“) a ust. § 12 zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“) v nadväznosti na ust. § 84 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) v y d á v a po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov zo dňa tento

PRACOVNÝ PORIADOK ZAMESTNANCOV OBCE MIRKOVCE

Časť prvá Všeobecné ustanovenia

§ 1

- (1) Účelom tohto pracovného poriadku je v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi upraviť pracovnoprávne vzťahy zamestnancov obce Mirkovce
- (2) Tento pracovný poriadok je záväzný pre všetkých zamestnancov obce Mirkovce
Tento pracovný poriadok sa vzťahuje primerane i na zamestnancov, ktorí vykonávajú pre obec práce na základe dohôd o vykonaní práce, na základe dohôd o pracovnej činnosti a dohôd o brigádnickej práci študentov.
- (3) Právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch za obec robí starosta obce (§ 13 ods. 5 zákona o obecnom zriadení) a v rozsahu poverenia starostom obce prednosta obecného úradu.
- (4) Na pracovnoprávne vzťahy pedagogických a odborných zamestnancov obce sa vzťahuje pracovný poriadok pedagogických a odborných zamestnancov obce Mirkovce . *(POZN: v prípade, ak obec má ako preddavkový útvar zriadenú školu a školské zariadenie a starosta obce vydal samostatný pracovný poriadok pre pedagogických a odborných zamestnancov)*

Časť I. Pracovný pomer

§ 2

(1) Fyzická osoba, ktorá sa uchádza o uzatvorenie pracovnoprávneho vzťahu s obcou je povinná predložiť:

- písomnú žiadosť o prijatie do pracovného alebo obdobného pomeru,
- vyplnený osobný dotazník a profesijný životopis,
 - potvrdenie o zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti na výkon práce ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú spôsobilosť na prácu alebo psychickú spôsobilosť na prácu (v prípadoch uvedených v ust. § 41 ods. 2 a 3 Zákonníka práce)
 - pri mladistvých potvrdenie o absolvovaní lekárskeho vyšetrenia a vyjadrenie zákonného zástupcu mladistvého,
 - potvrdenie o zamestnaní a pracovný posudok predchádzajúceho zamestnávateľa podľa § 75 ods. 1 až 4 Zákonníka práce
- doklady o dosiahnutej kvalifikácii,
- doklad o započítavanej praxi.
-

(2) Zamestnávateľ určí na vykonávanie uvedených pracovných činností tieto kvalifikačné požiadavky:

- podľa druhu pracovnej činnosti – zameranie, alebo odbor vzdelania, odborný kurz, ďalšie kvalifikačné požiadavky.

(3) Pred uzavretím pracovnej zmluvy musí byť poverený zamestnanec oboznámený s jeho právami a povinnosťami, s pracovnými a mzdovými podmienkami, s kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, a s právnymi predpismi upravujúcimi ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci, s Organizačným poriadkom Obecného úradu v Mirkovciach, týmto pracovným poriadkom a ostatnými vnútroorganizačnými predpismi obce a všeobecne záväznými nariadeniami obce.

(4) Skúšobnú dobu možno dohodnúť maximalne 3 mesiace.

(5) V pracovnej zmluve dohodne zamestnávateľ so zamestnancom, že v prípade, ak zamestnanec nebude vykonávať prácu pre zamestnávateľa počas výpovednej doby, má zamestnávateľ nárok na peňažnú náhradu v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby. (Vid' § 62 ods. 8 ZP)

§ 3

Zmena pracovného pomeru

(1) Pracovnú zmluvu je možné zmeniť len na základe vzájomnej dohody zmluvných strán a v písomnej forme, okrem prípadov stanovených zákonom.

- (2) Vykonávať práce iného druhu, než bolo dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný iba výnimočne, a to v prípade preradenia na inú prácu alebo dohodnutého dočasného pridelenia.

§ 4

Preradenie, pracovná cesta a dočasné pridelenie

- (1) Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu v prípadoch uvedených v § 55 ods. 2 Zákonníka práce.
- (2) Zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca na nevyhnutne potrebné obdobie len s jeho súhlasom. To neplatí, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve. Na pracovnej ceste zamestnanec vykonáva prácu podľa pokynov vedúceho zamestnanca, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal.
- (3) Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo so zástupcami zamestnancov dohodnúť, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
- (4) Zamestnávateľ môže so zamestnancom v pracovnom pomere písomne dohodnúť, že ho dočasne prideli na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe, a to za podmienok uvedených v § 58 ZP.

§ 5

Skončenie pracovného pomeru

- (1) Skončenie pracovného pomeru sa riadi ustanovením § 59 a nasl. Zákonníka práce.
- (2) Návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou, prípadne výpoveď podáva zamestnanec písomne zamestnávateľovi.
- (3) Návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou prejedná zamestnávateľ so zamestnancom o čom spíšu záznam, ktorý zúčastnené strany podpíšu. Dôvod rozviazania pracovného pomeru sa uvedie v dohode o skončení pracovného pomeru, ak o to zamestnanec požiada, alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce.
- (4) Zamestnanec je po skončení pracovného pomeru povinný odovzdať zamestnávateľovi všetky písomnosti súvisiace s plnením jeho pracovných úloh, pracovné pomôcky a iné veci poskytnuté mu zamestnávateľom.

- (5) Zamestnanec je povinný informovať svojho nadriadeného o stave pracovných povinností a úloh, ktoré plnil v rámci svojej pracovnej náplne (ďalej len „agenda“). O odovzdaní agendy sa vyhotovuje písomný záznam, ktorý podpisuje zamestnanec, nový zamestnanec, ktorý ju preberá a nadriadený zamestnanec, ktorý zodpovedá za stav preberanej agendy.
- (6) Zamestnanec, ktorý má uzatvorenú so zamestnávateľom dohodu o hmotnej zodpovednosti, požiada pri skončení pracovného pomeru o vykonanie inventarizácie.
- (7) Pokiaľ sa na skončenie pracovného pomeru vyžaduje predchádzajúci súhlas alebo prerokovanie so zástupcami zamestnancov, prípadne súhlas alebo prerokovanie s príslušným štátnym orgánom, ich vyžiadanie zabezpečuje starosta obecného úradu.
- (8) Pri skončení pracovného pomeru vypracuje vedúci oddelenia, na ktorom zamestnanec pracoval, pracovné hodnotenie, ktoré odovzdá zamestnancovi poverenému vedením personálnej agendy, pričom zamestnanca, ktorého sa hodnotenie týka, oboznámi s jeho znením, čo zamestnanec potvrdí podpisom.

Časť II.

Pracovná disciplína

§ 6

Porušenie pracovnej disciplíny

- (1) Za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje najmä
-svojevoľné opustenie pracoviska

§ 7

Povinnosti zamestnanca

- (1) Zamestnanec je pri výkone práce vo verejnom záujme povinný plniť všetky povinnosti ustanovené právnymi predpismi, najmä zákonom č. 552/2003 Z. z. a Zákonníkom práce.
- (2) Zamestnanec je povinný
 - a) dodržiavať Ústavu Slovenskej republiky, ústavné zákony, zákony, ostatné všeobecne záväzné právne predpisy a vnútorné predpisy a uplatňovať ich podľa svojho najlepšieho vedomia a svedomia, rešpektovať a chrániť ľudskú dôstojnosť a ľudské práva,
 - b) konať a rozhodovať nestranné a zdržať sa pri výkone práce vo verejnom záujme všetkého, čo by mohlo ohroziť dôveru v nestrannosť a objektívnosť konania a rozhodovania,
 - c) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone práce vo verejnom záujme a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám, a to aj po skončení pracovného pomeru; to neplatí, ak ho tejto povinnosti

zbavil štatutárny orgán alebo ním poverený vedúci zamestnanec, ak osobitný predpis neustanovuje inak,

- d) zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť k rozporu záujmov,
- e) nezneužívať informácie nadobudnuté v súvislosti a pri vykonávaní zamestnania vo vlastný prospech alebo v prospech blízkych osôb alebo iných fyzických osôb alebo právnických osôb; táto povinnosť platí aj po skončení pracovného pomeru,
- f) zdržať sa konania, z ktorého vyplývajú neoprávnené prísluby alebo záväzky zaväzujúce zamestnávateľa,
- g) zabezpečiť hospodárne a účelné spravovanie a využívanie finančných zdrojov a zariadení, ktoré boli zamestnancovi zverené,
- h) oznámiť nadriadenému vedúcemu zamestnancovi, prípadne orgánu činnému v trestnom konaní stratu alebo poškodenie majetku vo vlastníctve alebo v správe zamestnávateľa,
- i) oznámiť zamestnávateľovi, že bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin alebo že bol pozbavený spôsobilosti na právne úkony, alebo že jeho spôsobilosť na právne úkony bola obmedzená.

(3) Zamestnanec je ďalej povinný najmä :

- a) pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi,
- b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
- c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,
- d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrojúcim lekárom,
- e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonat' v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,
- f) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám.

(4) Zamestnanci obce sú okrem povinností uvedených v odseku 1 až 3 tohto ustanovenia povinní :

- a) dodržiavať pri styku so zástupcami iných orgánov, s obyvateľmi ako aj ostatnými zamestnancami obce pravidlá slušnosti,
- b) poznať úlohy, organizáciu práce a pôsobnosť organizačného útvaru, do ktorého sú zaradení, ako i úlohy orgánov obce a obecného úradu v rozsahu potrebnom pre výkon vlastnej činnosti,
- c) plniť riadne a včas pracovné úlohy a pokyny nadriadených; ak zamestnanec zistí, že vydaný pokyn je v rozpore s právnymi predpismi, alebo by jeho plnením vznikla

škoda, upozorní na to priamo nadriadeného zamestnanca, prípadne písomne iného vedúceho zamestnanca.

- d) sústavne zvyšovať svoju odbornú úroveň,
- e) oboznámiť sa s predpismi o ochrane utajovaných skutočností, a postupovať tak, aby nebolo ohrozené štátne, obchodné a služobné tajomstvo, a to i po skončení pracovného pomeru,
- f) pri vyslaní na pracovnú cestu postupovať v súlade s príslušnými právnymi predpismi a uzneseniami orgánov obce, tak, aby sa účel cesty dosiahol čo najhospodárnejšie,
- g) oznámiť ihneď zmeny v osobných pomeroch ako je uzatvorenie manželstva, rozvod, narodenie, alebo úmrtie člena rodiny, zmenu bydliska, povolanie k výkonu mimoriadnej služby alebo alternatívnej služby, a iné skutočnosti majúce význam pre nemocenské a zdravotné poistenie, dôchodkové zabezpečenie, materský príspevok, a pod.,
- h) dodržiavať predpisy týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a o ochrane proti požiarom, pracovný poriadok a pokyny pre prácu s počítačom,
- i) oznamovať priamemu nadriadenému nedostatky a chyby, ktoré by mohli viesť k porušeniu zákona, alebo vzniku škody,
- j) nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami obce.

(5) Zamestnanec nesmie

- a) vykonávať činnosť, ktorou by sa významnou mierou znižovala jeho dôstojnosť vo vzťahu k vykonávanej funkcii alebo by sa ohrozovala jeho nestrannosť,
- b) sprostredkovať pre seba alebo inú fyzickú osobu alebo právnickú osobu obchodný styk
 1. so štátom,
 2. s obcou,
 3. s vyšším územným celkom,
 4. so štátnym podnikom, štátnym účelovým fondom, s Fondom národného majetku Slovenskej republiky a s inou právnickou osobou zriadenou štátom,
 5. s rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou, inou právnickou osobou zriadenou obcou,
 6. s rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou, inou právnickou osobou zriadenou vyšším územným celkom alebo
 7. s inou právnickou osobou s majetkovou účasťou štátu, Fondu národného majetku Slovenskej republiky, obce alebo vyššieho územného celku;to neplatí, ak takáto činnosť vyplýva zamestnancovi z výkonu práce vo verejnom záujme,
- c) požadovať alebo prijímať dary alebo iné výhody alebo navádzať iného na poskytovanie darov alebo iných výhod v súvislosti a pri výkone práce vo verejnom záujme; to neplatí, ak ide o dary alebo iné výhody poskytované obvykle pri výkone práce vo verejnom záujme alebo na základe zákona alebo zamestnávateľom,
- d) nadobúdať majetok od štátu, obce, vyššieho územného celku alebo Fondu národného majetku Slovenskej republiky inak ako vo verejnej súťaži alebo vo

verejnej dražbe, ak osobitný predpis neustanovuje inak, s výnimkou, ak obec alebo vyšší územný celok zverejní podmienky nadobudnutia majetku; to sa vzťahuje aj na osoby blízke zamestnancovi,

- e) používať symboly spojené s výkonom práce vo verejnom záujme na osobný prospech,
- f) zneužívať výhody vyplývajúce z výkonu práce vo verejnom záujme, a to ani po skončení výkonu týchto prác,
- g) poskytovať nepravdivé vyhlásenia súvisiace s vykonávaním práce vo verejnom záujme.

§ 8

Povinnosti vedúcich zamestnancov

(1) Vedúcimi zamestnancami zamestnávateľa sú:

- starosta obecného úradu

(2) Určujú sa nasledujúce miesta vedúcich zamestnancov, ktoré budú obsadzované na základe výberového konania:

- kontrolňor obce

(3) Vedúci zamestnanec je počas vykonávania svojej funkcie povinný deklarovat' svoje majetkové pomery v súlade s § 10 zákona č. 552/2003 Z. z..

(4) Vedúci zamestnanci oznamujú údaje o svojich majetkových pomeroch deklarovanych podľa § 10 zákona č. 552/2003 Z. z. v rozsahu podľa osobitného predpisu štatutárnemu orgánu.

(5) Vedúci zamestnanec je okrem povinností uvedených v § 81 Zákonníka práce povinný najmä:

- a) riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov,
- b) utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- c) zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv,
- d) utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb,
- e) zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny,
- f) zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa.
- g) sústavnú pozornosť venovať racionalizácii práce a znižovaniu administratívnej náročnosti, čo najlepšie a účelne organizovať prácu, včas prideľovať zamestnancom prácu, oboznamovať ich včas s právami a povinnosťami vyplývajúcimi pre nich z pracovného poriadku a s požiadavkami kladenými na ich prácu, viesť ich k úcte

k právu a citlivému vzťahu k občanom, poskytnúť im potrebné pomôcky, predpisy, literatúru a pod. a dbať, aby zamestnanci boli sústavne oboznamovaní s novými predpismi a inými potrebnými pomôckami, manuálnych zamestnancov oboznamovať so strojmi, nástrojmi, predpismi a pomôckami k práci, včas im poskytnúť potrebné nástroje a materiál, a zabezpečiť dobrý stav strojov a ostatných zariadení; zaistiť dôsledné dodržiavanie opatrení na ochranu proti požiarom a opatrení na ochranu majetku vo vlastníctve obce, alebo majetku zvereného do užívania,

- h) zabezpečovať predpoklady pre všestranný rozvoj tvorivej iniciatívy zamestnancov a pre rozvoj všetkých foriem zvyšujúcich účinnosť ich práce, k tomu využívať podnety z pracovných porád a námety zamestnancov,
- i) sústavne sa oboznamovať s pracovnoprávnymi a inými predpismi a vnútornými predpismi, ktoré sa vzťahujú na prácu na úsekoch nimi riadených,
- j) disponovať s finančnými, materiálnymi a ostatnými prostriedkami v súlade s príslušnými právnymi a vnútornými predpismi,
- k) zabezpečovať včasné plnenie úloh vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy,
- l) predkladať návrhy na ocenenie príkladného plnenia pracovných úloh ako aj návrhy na riešenie pri porušení pracovnej disciplíny,
- m) vytvárať priaznivé podmienky orgánom obce pre ich činnosť.

§ 9

Hodnotenie zamestnancov

- (1) Pracovným posudkom sú všetky písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca, jeho kvalifikácie, schopností a ďalších skutočností, ktoré majú bezprostredný vzťah k výkonu práce.
- (2) Hodnotenia práce a pracovné posudky vyhotovuje bezprostredný nadriadený zamestnanca. Posudky o pracovnej činnosti vydáva obec na základe predloženého hodnotenia, a to do 15 dní od jeho vyžiadania zamestnávateľom alebo zamestnancom. Obec nie je povinná pracovný posudok vydať zamestnancovi skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru. Ak podáva obec inej organizácii pracovný posudok, má príslušné oddelenie povinnosť oboznámiť zamestnanca s jeho obsahom a na požiadanie mu poskytnúť jeho odpis.
- (3) Iné informácie je obec oprávnená podávať o zamestnancovi len s jeho súhlasom, pokiaľ právny predpis a pracovná zmluva nestanoví inak. Ak zamestnanec nesúhlasí s obsahom pracovného posudku, môže sa domáhať v lehote troch mesiacov odo dňa, keď sa o obsahu dozvedel, na súde jeho primeranej úpravy.
- (4) Potvrdenie o zamestnaní po skončení pracovného pomeru vydáva obec. Ak zamestnanec nesúhlasí s obsahom potvrdenia o zamestnaní, postupuje obdobne ako pri pracovnom posudku.

§ 10

- (1) Na všetkých pracoviskách obce Mirkovce a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk, sa zakazuje požívať alkoholické nápoje a iné omamné prostriedky.
- (2) Zamestnanec je povinný v súlade s osobitným predpisom podrobiť sa vyšetreniu na zistenie, či nie je pod vplyvom alkoholu, omamných alebo psychotropných látok.
- (3) Osobami oprávnenými dať zamestnancovi pokyn, aby sa podrobil vyšetreniu podľa bodu 2 tohto ustanovenia je starosta obce.

§ 11

- (1) Fajčiť na pracoviskách obce je možné len na vyhradených miestach. Dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách zabezpečuje starosta obce.
- (2) Porušenie zákazu fajčenia môže byť v závislosti od okolností prípadu považované za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.

§ 12

Zastupovanie

- (1) Zastupovaný zamestnanec je povinný informovať svojho zástupcu o stave plnenia úloh, o jeho právach a povinnostiach. Je povinný upozorniť zastupujúceho zamestnanca na dôležité skutočnosti potrebné na zabezpečenie plnenia úloh. Po skončení zastupovania je zástupca povinný podať zastupovanému správu o stave plnenia úloh.
- (2) V prípade, že ide o dlhšiu neprítomnosť, vyhotovuje sa na začiatku zastupovania a aj po jeho skončení písomný zápis o stave plnenia úloh, v ktorom sa ďalej uvedie, aké úlohy je potrebné riešiť neodkladne, ako aj ďalšie skutočnosti nevyhnutné pre plnenie úloh. Zápis podpisuje odovzdávajúci, preberajúci a tiež prednosta obecného úradu.

§ 13

- (1) Zamestnanec je povinný, po dobu svojej neprítomnosti v práci, oboznámiť ostatných zamestnancov sa s neodkladnými pracovnými úlohami, ktoré sa majú splniť v čase jeho neprítomnosti a zabezpečiť poskytnutie základných informácií potrebných pre vybavovanie stránok.

Zastupovanie v plnom rozsahu musí byť zabezpečené:

- v ohlasovni,
- v podateľni obecného úradu,
- na finančnom oddelení vo výplatných termínoch,
- v pokladni obecného úradu.

Časť III.
Pracovný čas a čas odpočinku

§ 14
Pracovný čas

- (1) Pracovný čas je 37/5 hodín týždenne. Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v trvaní 30 minút, ak pracovná zmena u zamestnanca je dlhšia ako šesť hodín.
- (2) Týždenný pracovný čas je rozvrhnutý nasledovným spôsobom:
- | | | |
|-----------|--------------|---------------|
| Pondelok: | 7.00 – 12.00 | 12.30- 15.00 |
| Utorok: | 7.00- 12.00 | 12.30- 15.00 |
| Streda: | 7.00- 12.00 | 12.30- 16.00 |
| Štvrtok: | 7.00- 12.00 | 12.30- 15.00 |
| Piatok: | 7.00- 13.00 | bez prestavky |
- (3) Zamestnanci obce sú povinní dodržiavať úradné hodiny pre styk s verejnosťou.

§ 15
Rozvrhnutie pracovného času

- (1) O rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozhodol zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov – a to pre všetkých zamestnancov, s výnimkou tých, ktorí sú po dohode so zástupcami zamestnancov, určení v nasledujúcich ustanoveniach tohto pracovného poriadku alebo s ktorými bude v súlade so zákonníkom práce individuálne dohodnuté nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času.
- (2) V záujme zvýšenia efektívnosti práce a zabezpečenia potrieb zamestnancov zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov / kolektívnou zmluvou zavádza pružný denný pracovný čas, pričom v základnom pracovnom čase je zamestnanec povinný byť na pracovisku a vo voliteľnom pracovnom čase je zamestnanec povinný byť na pracovisku tak, aby odpracoval prevádzkový čas.
3. Zamestnanec je povinný byť na pracovisku tak, aby odpracoval prevádzkový čas, ktorý zamestnávateľ určil.

§ 16

- (1) Zamestnanec je povinný byť na začiatku pracovného času na svojom pracovisku a odchádzať z neho až po skončení pracovného času.
- (2) Zamestnanec sa nesmie v pracovnom čase bez súhlasu nadriadeného vzdialiť z pracoviska a je povinný oznámiť bez zbytočného odkladu dôvod neprítomnosti v práci. Neskorý

príchod do práce, predčasný odchod z práce a každé opustenie pracoviska z pracovných alebo mimopracovných dôvodov je zamestnanec povinný zapísať do knihy príchodov a odchodov pri vstupe na pracovisko s uvedením dôvodu neprítomnosti v práci.

- (3) Zamestnanec môže opustiť pracovisko z pracovných dôvodov len so súhlasom starostu obce.
- (4) Zamestnanec môže opustiť pracovisko z iných ako pracovných dôvodov len so súhlasom starostu obce.
- (5) Za zameškaný pracovný čas sa považuje neskorý príchod na pracovisko, predčasný odchod z práce, prekročenie stanovenej 30 minútovej prestávky na jedlo a oddych, ako i každé opustenie pracoviska, ak nenastane v súvislosti s plnením pracovných povinností. Zameškaný pracovný čas je zamestnanec povinný odpracovať najneskôr v priebehu daného kalendárneho mesiaca a podľa možnosti naraz.
- (6) Každé vzdialenie sa z pracoviska bez uvedenia dôvodu (neospravedlnená absencia) alebo nedodržanie postupu pri opustení pracoviska sa považuje za hrubé porušenie pracovnej disciplíny.
Voči takémuto zamestnancovi môžu byť vyvodzované za splnenia všetkých zákonných podmienok nasledujúce opatrenia:
 - krátenie dovolenky,
 - výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce,
 - okamžité skončenie podľa § 68 Zákonníka práce,
 - krátenie, resp. nepriznanie odmeny za uplynulé obdobie.
- (7) O skutočnosti, či ide o neospravedlnenú pracovnú zmenu, alebo jej časť, rozhoduje starosta obce.

§ 17

Prekážky v práci

- (1) O poskytnutie pracovného voľna pre prekážku v práci na strane zamestnanca požiada zamestnanec starostu obce a uviesť predpokladaný čas jej trvania. Pracovné voľno sa zásadne neposkytuje, ak zamestnanec môže svoje osobné záležitosti vybaviť mimo pracovného času.
- (2) Organizácia môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno i z iných závažných dôvodov, najmä na vybavenie osobných záležitostí, ktoré sa nedajú vybaviť mimo pracovného času, náhrada mzdy sa v týchto prípadoch neposkytuje.
- (3) O poskytnutí pracovného voľna a náhrade platu pri iných dôležitých osobných prekážkach v práci rozhodne starosta obecného úradu.

- (4) Ak bol zamestnanec uznaný za práceneschopného, je povinný to oznámiť bez zbytočného odkladu svojmu bezprostrednému nadriadenému a súčasne predložiť príslušné tlačivo. Obdobne postupuje zamestnanec pri nástupe na materskú dovolenku, karanténu, pri ošetrovaní člena rodiny a pri starostlivosti o dieťa.

§ 18

Cestovné náhrady

- (1) Zamestnanca vysielajú na pracovné cesty na základe cestovného príkazu starosta obce, alebo prednosta obecného úradu, ktorého je povinný zamestnanec ihneď po návrate z pracovnej cesty informovať o jej výsledku a zároveň je zamestnanec povinný bezodkladne spísať záznam o pracovnej ceste.
- (2) Poskytnutie náhrad cestovných, sťahovacích a iných výdavkov sa riadi platným právnym predpisom.
- (3) Zamestnanec je povinný vyúčtovať poskytnutý preddavok na cestovné do desiatich pracovných dní po skončení pracovnej cesty predložením vyúčtovania na cestovnom príkaze. Ďalší preddavok na ten istý účel môže byť poskytnutý len po vyúčtovaní predchádzajúceho. Ak sa cesta, na ktorú bol poskytnutý preddavok neuskutoční, musí sa preddavok najneskôr v budúci pracovný deň vrátiť.

§ 19

Pohyb v objekte

- (1) Nariadenú prácu nadčas je možné vykonávať v objektoch úradu len so súhlasom starostu, resp. prednostu obecného úradu.
- (2) Zakazuje sa zdržiavať v objekte obecného úradu po uplynutí pracovnej doby, v sobotu, v nedeľu, počas sviatkov. V prípade nutnosti je potrebné požiadať o súhlas starostu obce.

§ 20

Dovolenka

- (1) O poskytnutie dovolenky žiada zamestnanec na predpísanom tlačive. Dovolenku schvaľuje starosta obce aj svoju.
- (2) Ak sa vypracováva plán dovoleniiek je zamestnanec povinný vypísať termíny čerpania dovolenky, alebo jej pomernej časti v rozsahu najmenej dva týždne.
- (3) Pri určení plánu dovoleniiek treba prihliadať na:
- zabezpečenie úloh zamestnávateľa,
 - oprávnené záujmy zamestnancov,
 - požiadavky zamestnancov – rodičov s maloletými deťmi.

- (4) Zamestnanec obce je povinný včas oznámiť zmenu termínu nástupu na dovolenku starostovi obecného úradu.
- (5) Čerpanie dovolenky určuje starosta obce po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

§ 21

- (1) Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď doposiaľ nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka alebo do skončenia pracovného pomeru.
- (2) Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok a ak určeníu dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca. Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca budúceho kalendárneho roka, poskytne jej zamestnávateľ nevyčerpanú dovolenku po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.
- (3) Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

Časť IV. Platové pomery

§ 22 Plat

- (1) Zamestnancom prislúcha za vykonanú prácu plat a vypláca sa v peniazoch. Plat nesmie byť nižší než je minimálna mzda stanovená podľa kolektívnej zmluvy.

- (2) Podrobnosti ohľadne funkčného platu zamestnancov upravuje Poriadok odmeňovania zamestnancov obce Mirkovce.
- (3) Výplata platu sa uskutočňuje v nasledujúcich výplatných termínoch.
- 10 dňa v mesiaci – výplata,
 - 20 dňa v mesiaci – záloha.
- Ak pripadá výplatný deň na deň pracovného pokoja alebo deň pracovného voľna, vypláca sa plat posledný pracovný deň, ktorý predchádza týmto dňom.
- (4) Plat sa vypláca v pracovnej dobe v pokladni obecného úradu aj na účet zamestnanca.
- (5) Ak si zamestnanec nemôže z vážnych dôvodov vyzdvihnúť plat, prípadne ak pracuje na vzdialenom pracovisku, zašle mu organizácia plat v deň určený pre jeho výplatu, najneskôr v deň nasledujúci po tomto dni. Plat sa zasiela na náklady organizácie.
- (6) Pri mesačnom vyúčtovaní platu je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách platu, o jednotlivých pleniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Na žiadosť zamestnanca je organizácia povinná predložiť na nahliadnutie všetky doklady, z ktorých bol plat vypočítaný.
- (7) Zamestnanec môže na prijatie platu splnomocniť inú osobu, splnomocnenie musí byť písomné.
- (8) Zvýšenie t a r i f n é h o p l a t u podľa § 7 ods.7 zákona č.553/2003 Z. z., o 15 % sa priznáva týmto zamestnancom obce :
- Andrejčáková Marta

§ 23

Preberanie platu

- (1) Zamestnanec je povinný prepočítať si plat skôr ako to potvrdí svojím podpisom na výplatnej listine. Zistené rozdiely ihneď oznámi bezodkladne pokladníkovi obce, *ak sa plat vypláca v hotovosti*.
- Ak zistí zamestnanec rozdiel vo výške platu oproti sume uvedenej na výplatnej páske je povinný to bezodkladne oznámiť nadriadenému zamestnancovi alebo zamestnancovi zodpovednému za spracovanie platov.

§ 24

- (1) Na žiadosť zamestnanca mu musí byť plat a náhrada platu splatná počas dovolenky vyplatená pred nastúpením na dovolenku v prípade, ak sa jedná o plánovanú dovolenku a žiadosť je uplatnená včas (3 dni pred nástupom).

- (2) Plat za prácu nadčas a poskytovanie voľna za prácu nadčas sa riadi príslušnými ustanoveniami zák. č. 553/2003 Z. z.

Časť V.
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

§ 25

- (1) Starostlivosť o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je jednou z najdôležitejších zákonných úloh zamestnávateľa. Ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávných vzťahov.
- (2) Za plnenie úloh vyplývajúcich z platných právnych predpisov na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zodpoveda starosta obce.
- (3) Obec Mirkovce má vytvorenú funkciu bezpečnostného technika a technika požiarnej ochrany.

§26

- (1) Zamestnanec obce je povinný bezodkladne oznámiť starostovi obce pracovný úraz.
- (2) O výsledkoch šetrenia o príčinách pracovného úrazu sa spíše záznam. Evidenciu pracovných úrazov vedie obec Mirkovce.

Časť VI.
Starostlivosť o zamestnancov

§ 27

- (1) Zamestnávateľ vytvára podmienky na zlepšovanie pracovného prostredia tak, aby výkon práce bol efektívny a bezpečný.
- (2) Zamestnávateľ sa stará o uplatňovanie vedecko-technických poznatkov a ich zavádzanie do praktickej činnosti, o zdokonaľovanie organizácie práce, o odstraňovanie rizikových faktorov a o vzhľad a úpravu pracovísk, strojov a nástrojov.
- (3) Zamestnávateľ je povinný zriadiť a udržiavať hygienické zariadenia pre zamestnancov.

Časť VII.
Náhrada škody

§ 28

Predchádzanie škodám

- (1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť svojim zamestnancom také pracovné podmienky, aby mohli plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia zdravia a majetku. Ak zamestnávateľ zistí závady, je povinný urobiť účinné opatrenia na ich odstránenie.
- (2) Zamestnávateľ je povinný sústavne kontrolovať, či zamestnanci plnia svoje pracovné úlohy tak, aby nedochádzalo ku vzniku škôd.
- (3) Na ochranu svojho majetku je zamestnávateľ oprávnený vykonať v nevyhnutnom rozsahu kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnášajú na pracovisko, alebo odnášajú z pracoviska.
- (4) Zamestnanci nesmú bez súhlasu starostu obce vynášať z budovy obecného úradu úradné listiny, spisy, doklady. Táto povinnosť sa vzťahuje aj na hlavného kontrolóra obce.
- (5) Zakazuje sa vynášať z budovy obecného úradu hnutel'né veci okrem tých, ktoré sú účelovo určené na použitie mimo budovu obecného úradu s výnimkou prípadov, keď je daný súhlas starostu obce.
- (6) Zamestnanec je povinný počínať si tak, aby nedochádzalo k vzniku škôd na zdraví a majetku. Ak hrozí škoda, je povinný na ňu upozorniť vedúcich zamestnancov.
- (7) Ak zamestnanec zistí, že nemá vytvorené pracovné podmienky, je povinný oznámiť všetky závady a nedostatky svojmu nadriadenému.

§ 29

- (1) Zamestnanec, ktorý zodpovedá za škodu, je povinný nahradiť zamestnávateľovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu.
- (2) Zamestnanec, ktorý zodpovedá za schodok na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať, a za stratu zverených predmetov, je povinný nahradiť schodok alebo stratu v plnej sume.
- (3) Zamestnávateľ je povinný požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá.
- (4) Náhradu škody určí zamestnávateľ.

Časť VIII.

Spoločné a záverečné ustanovenia

§ 30

- (1) Zmeny a doplnky tohto pracovného poriadku vydáva starosta obce po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.
- (2) Tento pracovný poriadok nadobúda účinnosť dňom Dňom účinnosti tohto pracovného poriadku sa ruší „Pracovný poriadok obce zo dňa
- (3) Pracovný poriadok sa nachádza a je k dispozícii k nahliadnutiu na Obecnom úrade Mirkovce.

V Mirkovciach dňa

.....
starosta obce