

DOHODA O ZAVEDENÍ KONTA PRACOVNÉHO ČASU

uzatvorená medzi

**SLOVENSKÝM VODOHOSPODÁRSKYM PODNIKOM, štátnym podnikom
a jeho organizačnými zložkami**

zastúpeným : Ing. Mariánom Supekom, generálnym riaditeľom

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Odborovými organizáciami OZ DLV pri SLOVENSKOM VODOHOSPODÁRSKOM
PODNIKU, štátnom podniku**

zastúpenými: Ing. Ľubomírom Okruckým, predsedom Združenia závodných výborov OZ
DLV pri Slovenskom vodohospodárskom podniku, štátnom podniku

(ďalej len „zástupcovia zamestnancov“)

PREAMBULA

Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov sa dohodli na zavedení konta pracovného času, ktorého účelom je zabezpečiť plynulý výrobný proces, poskytnúť zamestnávateľovi možnosť rýchlo a efektívne reagovať na výrobnú sezónnosť a zároveň udržať existujúce pracovné miesta.

Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov sa dohodli, že konto pracovného času budú vnímať ako prechodný nástroj flexibility organizácie pracovného času zamestnanca. Na zavedenie konta pracovného času u zamestnancov uvedených v § 87 ods. 3 Zákonníka práce, t. j. zamestnanec so zdravotným postihnutím, tehotná žena, žena alebo muž, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelý zamestnanec, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa vyžaduje uzatvorenie dohody medzi zamestnávateľom a týmito zamestnancami.

Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov sa dohodli a uzatvorili túto Dohodu o zavedení konta pracovného času, ktorá sa v podmienkach zamestnávateľa bude riadiť týmito pravidlami:

Článok 1

Základné ustanovenia

- (1) **Dohoda o zavedení konta pracovného času** je dohoda uzatvorená podľa § 87a Zákonníka práce (ďalej aj ako „dohoda“) a uzatvára sa na dobu 12 mesiacov, t. j. od 1. januára 2014 do 31. decembra 2014 (ďalej len „prechodné obdobie“).
- (2) Dôvod zavedenia konta pracovného času je výrobná sezónnosť, z dôvodu čoho dochádza k rozdielnej potrebe práce na prechodné obdobie.

- (3) Táto dohoda definuje podmienky zavedenia konta pracovného času a konkrétne pravidlá uplatňovania konta pracovného času v podmienkach zamestnávateľa.

Článok 2

Účel dohody

- (1) Strany sa dohodli, že účelom tejto dohody je dohoda medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov:
- o podmienkach zavedenia konta pracovného času, vrátane úpravy práv a povinností zamestnávateľa, ktoré sa týkajú práva zamestnávateľa rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu vykonávať nebude,
 - o podmienkach vzniku práce nadčas, prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a na strane zamestnanca a o podmienkach čerpania náhradného voľna,
 - o nárokoch zamestnanca na mzdu a ďalšie zložky mzdy v období uplatňovania konta pracovného času.

Článok 3

Rozsah a podmienky konta pracovného času

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že režim konta pracovného času sa bude vzťahovať pre všetky funkcie v rámci podniku
- (2) Zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas zamestnancov v čase uplatňovania konta pracovného času podľa potreby práce, a tak, že dotknutý zamestnanec v prípade väčšej potreby práce odpracuje v týždni viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas, resp. prácu nebude vykonávať vôbec. Rozvrhnutie pracovného času bude zamestnávateľ realizovať formou zmenového kalendára (rozvrhu pracovných zmien).
- (3) Rozvrhnutie pracovného času (začiatok a koniec pracovnej zmeny a rozvrhnutie pracovných zmien na konkrétne dni) t. j. zmenové kalendáre určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov v zmysle § 90 ods. 4 ZP. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi resp. pracovnému kolektívu najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň písomne.
- (4) Pri rozvrhnutí pracovného času je zamestnávateľ povinný dodržiavať nasledovné podmienky:
- a) priemerný týždenný pracovný čas, vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie presiahnuť 48 hodín v období 12 mesiacov,
 - b) nepretržitý odpočinok medzi koncom jednej zmeny a začiatkom druhej zmeny musí byť minimálne 12 po sebe nasledujúcich hodín, v zmysle § 92 ZP,
 - c) zamestnávateľ môže pracovný čas zamestnanca v prípade väčšej potreby práce rozvrhnúť na pracovné dni t. j. pondelok až piatok a najviac na 2 soboty v priebehu kalendárneho mesiaca, pričom jedna pracovná zmena môže trvať maximálne 12 hodín.

- (5) „Plusové hodiny“ sú hodiny, ktoré zamestnanec odpracoval nad jeho ustanovený týždenný pracovný čas (t. j. nad 37,5 hodiny podľa kategórie zamestnanca).
- (6) „Mínusové hodiny“ sú hodiny, ktoré zamestnanec neodpracoval v rámci jeho ustanoveného týždenného pracovného času (t. j. pod 37,5 hodiny podľa kategórie zamestnanca).
- (7) Vyrovnávacie obdobie, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca, je stanovené na dobu 12 mesiacov (t. j. od 1. januára 2014 do 31. decembra 2014).
- (8) V prípade, ak zamestnávateľ nie je schopný z vážnych prevádzkových dôvodov alebo iných prekážok v práci na strane zamestnávateľa (napr. prestoj) pridelovať zamestnancovi prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ZP. V dobe, kedy zamestnávateľ nebude zamestnancovi z vážnych prevádzkových dôvodov pridelovať prácu, patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške 60% jeho priemerného zárobku. Na tento účel sa za vážne prevádzkové dôvody považujú dôvody definované v článku 9 tejto dohody. V prípade iných prekážok v práci na strane zamestnávateľa patrí zamestnancovi náhrada mzdy v zmysle § 142 ods. 1 až 3 ZP.

Článok 4

Práca nadčas

- (1) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom nad určený týždenný pracovný čas a mimo rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období 12 mesiacov.
- (2) V prípade výkonu práce nadčas podľa predchádzajúceho bodu sa táto práca nezarátava do „plusových hodín“ a zamestnanec má právo na mzdu za takúto prácu nadčas v zmysle § 121 ZP.

Článok 5

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

- (1) Prekážkami v práci na strane zamestnávateľa sú prekážky v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ZP, pre ktoré nie je možné zamestnancovi pridelovať prácu podľa rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času. Vážne prevádzkové dôvody sú definované v článku 9 tejto dohody.
- (2) V prípade, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu podľa rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času, a to z vážnych prevádzkových dôvodov definovaných v článku 9, nemá to za následok zvyšovanie počtu „mínusových hodín“ v rámci konta pracovného času. V tom prípade patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške 60% jeho priemerného zárobku.
- (3) V prípade vzniku iných prekážok v práci na strane zamestnávateľa, ako sú definované v článku 9 tejto dohody, pre ktoré nie je možné, aby zamestnanec vykonával prácu podľa rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času, má zamestnanec nárok na náhradu mzdy v zmysle § 142 ZP ods. 1 až 3. Uvedená prekážka v práci nemá za následok zvyšovanie počtu mínusových hodín v rámci konta pracovného času.

Článok 6

Prekážky v práci na strane zamestnanca a dovolenka

- (1) V prípade vzniku prekážky v práci na strane zamestnanca, v období uplatňovania konta pracovného času, sa z dôvodu týchto prekážok nezvyšuje počet „mínusových hodín“ zamestnanca.
- (2) Nárok na náhradu mzdy pri prekážkach na strane zamestnanca v období uplatňovania konta pracovného času sa riadia príslušnými ustanoveniami ZP, resp. platnej kolektívnej zmluvy.
- (3) Čerpanie dovolenky v období uplatňovania konta pracovného času sa riadi ustanoveniami § 111 a nasledujúcich ZP.

Článok 7

Mzda v období uplatňovania konta pracovného času

- (1) Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi základnú zložku mzdy, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca (t. j. 37,5 hodiny týždenne v závislosti od kategórie zamestnanca).
- (2) Poskytovaním základnej zložky mzdy nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa poskytovať ďalšie zložky mzdy (príplatky, náhradu mzdy, osobné ohodnotenie a pod.), ak táto povinnosť vyplýva zo Zákonníka práce, osobitných predpisov, z pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy. Ďalšie zložky mzdy s výnimkou osobného ohodnotenia budú zamestnancovi vyplatené spolu so základnou zložkou mzdy za mesiac, v ktorom vykonával prácu, na základe ktorej mu vznikol nárok na tieto zložky mzdy. Osobné ohodnotenie bude vyplatené za príslušné obdobie dohodnuté v platnej Smernici na uplatňovanie mzdovej politiky v podmienkach SVP, š.p.
- (3) Ak zamestnanec vykonával prácu v noci, príplatok za nočnú prácu mu bude vyplatený spolu so mzdou za mesiac, v ktorom prácu v noci vykonával. Ak bude zamestnanec vykonávať prácu vo sviatok, príplatok za prácu vo sviatok mu bude vyplatený spolu so mzdou za mesiac, v ktorom prácu vo sviatok vykonával. Ak bude zamestnanec vykonávať prácu na stredisku, kde je vyplácaný príplatok za prácu v škodlivom prostredí, bude mu tento príplatok vyplatený spolu so mzdou za mesiac, v ktorom prácu v škodlivom prostredí vykonával. Ak bude zamestnanec, ktorý má nárok na príplatok za prácu v sobotu a nedeľu pracovať v týchto dňoch, bude mu vyplatený príplatok za prácu v sobotu a nedeľu spolu so mzdou za mesiac, kedy prácu vykonával.

Článok 8

Vedenie účtov konta pracovného času

- (1) Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť účet konta pracovného času. Na účte konta pracovného času zamestnávateľ eviduje rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom

zamestnanca a rozdiel medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas.

- (2) Zamestnávateľ bude raz mesačne informovať zamestnanca o stave jeho konta pracovného času formou písomného dokladu – výplatnej pásky.

Článok 9

Vážne prevádzkové dôvody

Za vážne prevádzkové dôvody sa považuje prerušenie alebo obmedzenie dodávok plynu, elektrickej energie, vody nezávisle od vôle zamestnávateľa trvajúce viac ako 48 hodín po sebe nasledujúcich.

Článok 10

Skončenie pracovného pomeru a konto pracovného času

- (1) Zamestnávateľ má právo na vrátenie základnej zložky mzdy poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času, len ak zamestnanec neodpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia celý rozsah pracovného času, za ktorý mu zamestnávateľ poskytol základnú zložku mzdy a len ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) alebo § 68 ods. 1 Zákonníka práce. Toto právo môže zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, kedy sa pracovný pomer skončil. Strany sa dohodli, že spravia maximum pre to, aby do dňa skončenia pracovného pomeru si zamestnanec odpracoval čo najviac „mínusových hodín“.
- (2) V ostatných prípadoch skončenia pracovného pomeru medzi zamestnancom a zamestnávateľom, keď zamestnanec bude mať evidované „mínusové hodiny“ na zápornom účte konta pracovného času, sa obe strany dohodli, že spravia maximum pre to, aby do dňa skončenia pracovného pomeru si zamestnanec odpracoval čo najviac mínusových hodín.
- (3) Ak bola ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia poskytnutá nižšia základná zložka mzdy, ako by zamestnancovi patrila podľa odpracovaného času, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi rozdiel doplatiť, a to v najbližšom výplatnom termíne.

Článok 12

Záverečné ustanovenia

- (1) Dohodnutý obsah tejto Dohody je možné meniť len vtedy, ak sa zmluvné strany dohodnú na jeho zmene. Zmena musí byť vykonaná písomne.
- (2) Táto Dohoda, ako aj práva a povinnosti strán, ktoré nie sú touto dohodou upravené, sa riadia ustanoveniami Zákonníka práce a ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi platnými v Slovenskej republike.

- (3) Táto Dohoda je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, pričom každá zo zmluvných strán dostane jeden rovnopis Dohody.
- (4) Strany sa dohodli, že táto Dohoda sa uzatvára na dobu určitú, a to od 1. januára 2014 do 31. decembra 2014. Dohoda nadobúda platnosť dňom podpisu oboma stranami a účinnosť dňa 1. januára 2014.
- (5) Na znak súhlasu s podmienkami tejto Dohody ju strany vlastnoručne podpisujú.

Dátum: 22.01.2014

Za zamestnávateľa:

Ing. Marián Supek
generálny riaditeľ



Dátum: 22.01.2014

Za zástupcu zamestnancov:

Ing. Ľubomír Okrucký
predseda Združenia ZV OZ DLV
pri SVP, š.p.

