

**Dohoda o vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov
pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu**

uzavretá podľa § 142 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov
(ďalej len „Zákonník práce“)

Zamestnávateľ:

Názov: **Mesto Rajec**

Sídlo: Námestie SNP 2/2, 015 22 Rajec

IČO: 00321575

Zastúpené: Mgr. Petrom Hanusom – primátor mesta, zvolený do funkcie dňa 29.10.2022, podľa osvedčenia o zvolení za primátora mesta zo dňa 29.10.2022

(ďalej len „zamestnávateľ“)

Zástupca zamestnancov:

Zastúpený: Blankou Porubčanskou – zástupca zamestnancov, pôsobiaci u zamestnávateľa

Mesto Rajec, so sídlom Námestie SNP 2/2, 015 22 Rajec, zvolený dňa 18.04.2017

(ďalej len „zástupca zamestnancov“)

uzatvárajú podľa ustanovenia § 142 ods. 4 Zákonníka práce túto Dohodu o vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu zamestnancom opatrovateľskej služby a zamestnancom školských zariadení (ďalej len „dohoda“).

Článok I.

1. Zmluvné strany sa dohodli na vymedzení pojmu „vážne prevádzkové dôvody“ v zmysle ustanovenia § 142 ods. 4 Zákonníka práce, pre ktoré nemôže zamestnávateľ pridelovať zamestnancom prácu podľa ich uzavretých pracovných zmlúv, pričom sa jedná o zamestnancov pôsobiacich na pracovných pozíciách uvedených v Prílohe 1/ k tejto dohode, vykonávajúcich:

a) opatrovateľskú službu

b) pracovné pozície v školských zariadeniach v zriaďovateľskej pôsobnosti Mesta Rajec

2. Zamestnávateľ a zástupca zamestnancov sa dohodli, že v prípade činností určených zamestnávateľom, o ktorých zamestnávateľ rozhodol, že ich nemožno z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať v zmysle tejto Dohody, patrí zamestnancovi na vymedzených pracovných pozíciách uvedených v Prílohe 1/ k tejto dohode, pri ktorých nastala prekážka na strane zamestnávateľa, náhrada mzdy vo výške 60% jeho funkčného platu, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

3. Vážne prevádzkové dôvody zmluvné strany vymedzili touto dohodou takto:

a) pri zamestnancoch vykonávajúcich opatrovateľskú službu je to v prípade:

- úmrtia prijímateľa sociálnej služby,

- hospitalizácie prijímateľa sociálnej služby,

- prerušenia poskytovania sociálnej služby v súlade so Zmluvou o poskytovaní sociálnej služby – opatrovateľskej služby čl. 10 zmluvy o poskytovaní OS,

- nedostatku žiadostí o uzatvorenie zmluvy o poskytovaní opatrovateľskej služby,

b) pri zamestnancoch vykonávajúcich činnosti na pracovných pozíciách v školských zariadeniach v zriaďovateľskej pôsobnosti Mesta Rajec je to v prípade:

- uzavretia školského zariadenia z dôvodu rozhodnutia Regionálneho úradu verejného zdravotníctva,

- uzavretia školského zariadenia z dôvodu nízkeho záujmu rodičov o návštevu školského zariadenia (napríklad v čase veľkonočných, jesenných, vianočných prázdnin).

Článok II.

1. Zamestnávateľ a zástupca zamestnancov sa dohodli, že v prípade vzniku neodkladného úkonu pri činnostiach, pri ktorých nastala prekážka v práci na strane zamestnávateľa, pri nevykonaní ktorých hrozí zamestnávateľovi škoda alebo iná ujma, má zamestnávateľ právo prideliť zamestnancovi prácu na nevyhnutý čas. Za obdobie kedy mu zamestnávateľ aj napriek prekážke na strane zamestnávateľa prácu pridelil, patrí zamestnancovi mzda vo výške 100%.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancovi, ktorému patrí náhrada mzdy vo výške 60% jeho funkčného platu, sa pre výpočet jeho priemerného zárobku bude vychádzať z funkčného platu, ktorý zamestnanec dosiahol za kalendárny štvrtrok v období pred vznikom vážnych prevádzkových dôvodov.

3. Uplatnenie prekážky podľa tejto dohody zamestnávateľ písomne oznámi zamestnancom, ktorých sa prekážka týka najneskôr deň pred jej uplatnením. Rovnako zamestnávateľ oznámi dotknutým zamestnancom aj prípadné zrušenie uplatnenia prekážky a s tým súvisiaci nástup do výkonu práce, ku ktorému môže dôjsť na základe rozhodnutia zamestnávateľa aj počas platnosti tejto dohody, najneskôr deň pred zrušením. Za splnenie podmienky písomného oznámenia sa považuje aj emailová správa zaslaná zamestnancovi na pracovnú alebo súkromnú mailovú adresu, prípadne zaslanie sms správy na súkromný alebo služobný telefón.

4. Zamestnávateľ je oprávnený uplatniť prekážku podľa tejto dohody.

Článok III.

Zmluvné strany sa dohodli, že výpočet priemerného zárobku pri ostatných pracovnoprávných nárokoch zamestnanca (náhrady mzdy za dovolenku, sviatkov a pod.) ako aj pri skončení jeho pracovného pomeru u zamestnávateľa (odstúpné, obchodné) sa rovnako bude vychádzať z funkčného platu, ktorý zamestnanec dosiahol za kalendárny štvrtrok v období pred vznikom vážnych prevádzkových dôvodov.

Článok IV.

1. Táto dohoda sa týka zamestnancov zamestnávateľa uvedených v čl. 1 tejto dohody.

2. Táto dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami.

3. Táto dohoda sa uzatvára na dobu neurčitú.

4. Túto dohodu je možné ukončiť písomnou dohodou zmluvných strán s vymedzením dňa skončenia platnosti dohody, alebo výpoveďou ktorejkoľvek zmluvnej strany v dohodnutej dvojmesačnej výpovednej dobe, ktorá začína plynúť prvým dňom mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede druhej zmluvnej strane.

5. Túto dohodu je možné meniť a dopĺňať len formou písomných dodatkov.

6. Táto dohoda je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, po jednom rovnopise pre každého účastníka dohody.

7. Zmluvné strany prehlasujú, že uvedenú dohodu uzatvorili na základe vážnej a slobodnej vôle, ich zmluvná voľnosť nebola obmedzená, ustanovenia zmluvy sú pre nich zrozumiteľné a určité, dohodu neuzavreli v tiesni za nápadne nevýhodných podmienok alebo v omyle. Dohodu si prečítali a na znak jej súhlasu ju vlastnoručne podpisujú.

8. Neoddeliteľnou súčasťou tejto dohody je Príloha č. 1/

Rajec dňa

za zamestnávateľa

Mesto Rajec

.....

Mgr. Peter Hanus

primátor mesta

Rajec dňa

zástupca zamestnancov

.....

Blanka Porubčanská