Štatút Zamestnaneckej rady

Názov účtovnej jednotky	Ústav krajinnej ekológie SAV, v.v.i Štefánikova 3 814 99 Bratislava IČO: 00679119
Názov smernice	Štatút Zamestnaneckej rady
Prílohy	
Číslo smernice	
Rozsah platnosti	
Schválil:	doc. RNDr. Zita Izakovičová, PhD. - riaditeľka

Zamestnanecká rada, pôsobiaca v Ústave krajinnej ekológie SAV, v.v.i so sídlom Bratislave a pobočkou v Nitre, ktorej členovia boli zvolení na štvorročné volebné obdobie dňa 22.1.2016 podľa § 234 ods. 4, 8 ZP v súlade s platným volebným poriadkom pre voľby členov zamestnaneckej rady, vydáva na základe záverov jej spoločného rokovania s riaditeľkou ÚKE SAV, v.v.i konaného dňa 2.7.2018 tento

Štatút zamestnaneckej rady

1. Štatút zamestnaneckej rady (ďalej len "štatút") upravuje jej postavenie u zamestnávateľa, kompetencie a podmienky činnosti zamestnaneckej rady v Ústave krajinnej ekológie SAV, v.v.i so sídlom v Bratislave a pobočkou v Nitre.
2. Zamestnanecká rada, ktorá vzhľadom na počet zamestnancov Ústavu krajinnej ekológie SAV, v.v.i so sídlom v Bratislave, má 4 členov (predseda ZR má 2 hlasy). Zúčastňuje sa na pracovnoprávnych vzťahoch za podmienok ustanovených zákonom č. 311/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon, Zákonník práce alebo ZP); za tým účelom je zamestnávateľ povinný umožniť zamestnaneckej rade pôsobiť na pracovisku (Čl. 10 Základných zásad ZP).
3. Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov Ústavu krajinnej ekológie SAV, v.v.i so sídlom v Bratislave. Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zamestnaneckej rady uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak zákon neustanovuje inak. (napr. § 55 ods. 6 Zákonníka práce).
4. Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie a zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie a na informácie.
5. Prerokovanie (§ 13 ods. 4; 55 ods. 6; 29 ods. 2; 73; 74; 86 až 91; 94 ods. 2; 111; 141a; siedma časť; § 191 ods. 4; 198 ods. 2 a§ 237 ZP)

Zamestnávateľ podľa § 237 ZP spravidla mesiac pred uskutočnením opatrenia ho vopred prerokuje so zamestnaneckou radou.

a. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
b. zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
c. opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestancov,
d. všetky opatrenia, ktoré sa dotýkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
e. organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa zamestnancov,
f. opatrenia, ktoré sa týkajú využívania rekreačných zariadení a sociálnych zariadení zamestnávateľa,
g. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
h. najneskôr mesiac pred tým ako uskutoční opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, ktoré sa vzťahujú na zamestnancov,
1.hromadné prepúšťanie najneskôr jeden mesiac pre jeho začatím,
j. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru,
k. vydanie pracovného poriadku,
l.rovnomerné a nerovnomerné rozvrhnutie týždenného pracovného času,
m. zavedenie pružného pracovného času,
m. začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien,
n. prestávky v práci,
o. čas potrebný na očistu,
p. rozsah a podmienky práce nadčas,
q. organizáciu práce v noci,
r. krátenie dovolenky za neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň),
s. plán dovoleniek,
t. hromadné čerpanie dovolenky,
u. mzdové podmienky (upravené osobitným vnútorným predpisom zamestnávateľa),
v. splatnosť mzdy a výplatu mzdy (upravené osobitným vnútorným predpisom zamestnávateľa),
w. normovanie práce,
x. náhradu škody.

6. Na účely uvedené v bode 5 zamestnávateľ poskytuje zamestnaneckej rade potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.
7. **Právo na informácie** (§ 22; 29 ods. 1; 47 ods. 4; 48 ods. 8; 49 ods. 6; 73 a 238).

Zamestnávateľ podľa Čl. 4 Základných zásad Zákonníka práce a § 238 ZP pravidelne raz do roka, alebo podľa potreby písomne informuje zamestnaneckú radu o:

a. hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa,
b. predpokladanom vývoji jeho činnosti,
c. pripravovaných rozhodnutiach zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť postavenie zamestnancov v pracovnoprávnych vzťahoch,
d. plánovaných opatreniach prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov vzťahujúcich sa na zamestnancov najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu písomne informovať o:

- dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- dôvodoch prechodu,
- pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,

e. dôvodoch hromadného prepúšťania a v tej súvislosti ďalej o:
- počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať v rámci hromadného prepúšťania,
- celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- dobe, po ktorú sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,

f. o dohodnutých nových pracovných pomeroch,
g. a iných prípadoch skončenia pracovného pomeru.

8. **Zamestnanecká rada kontroluje** v súlade s § 239 ZP dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov.

Na ten účel sú členovia zamestnaneckej rady oprávnení:

a. vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
b. vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
c. podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
d. vyžadovať od zamestnávateľa a od orgánu jemu nadriadenému, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
e. navrhovať zamestnávateľovi, orgánu jemu nadriadenému a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávnych vzťahoch, aby podľa osobitných predpisov uplatnili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z vnútropodnikových predpisov, vyžadovať od zamestnávateľa, prípadne od orgánu jemu nadriadenému správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podal príslušný odborový orgán vykonávajúci túto kontrolu.

9. **Účasť" zástupcu odborového orgánu na zasadnutí zamestnaneckej rady**

Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, na zasadnutiach zamestnaneckej rady sa môže zúčastniť zástupca odborového orgánu, ak s tým súhlasí nadpolovičná väčšina členov zamestnaneckej rady.

10. **Podmienky činnosti zamestnaneckej rady** (§ 240 ZP)

Činnosť členov zamestnaneckej rady, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa sa považuje za výkon práce.

a. Členovia zamestnaneckej rady sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.
b. Členovia zamestnaneckej rady nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

c. Členovia zamestnaneckej rady sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.
d. Zamestnávateľ môže dať členom zamestnaneckej rady výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zamestnaneckej rady. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zamestnanecká rada písomne neodmietla udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

11. **Zánik zamestnaneckej rady**

Zamestnanecká rada zaniká podľa § 235 ZP

a. uplynutím volebného obdobia,
b. odstúpením zamestnaneckej rady, ak odstúpenie bolo prijaté na zhromaždení zamestnancov,
c. odvolaním zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní, ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov,
d. poklesom počtu zamestnancov u zamestnávateľa na menej ako 50,

Členovia zamestnaneckej rady vykonávajú v prípade zániku zamestnaneckej rady podľa písm. a) až c) svoju funkciu až do zvolenia novej zamestnaneckej rady.

12. **Zánik členstva v zamestnaneckej rade**

Členstvo v zamestnaneckej rade počas funkčného obdobia zaniká podľa § 236 ZP

a. skončením pracovného pomeru so zamestnávateľom,
b. vzdaním sa členstva v zamestnaneckej rade,
c. odvolaním z funkcie člena zamestnaneckej rady nadpolovičnou väčšinou zamestnancov, ak sa hlasovania zúčastnilo aspoň 30 % všetkých zamestnancov.
d. úmrtím

V Bratislave dňa 2.7.2018

Mená a priezviská členov zamestnaneckej rady

Milena Moyzeová

predseda

Katarína Gerhátová

podpredseda