

PRACOVNÝ PORIADOK

Obce Brezovica

ÚVOD

V záujme úspešného plnenia úloh obcou, za účelom vnútorného poriadku obecného úradu, správnej organizácie práce a pracovnej disciplíny vydáva obec Brezovica podľa § 12 zák. SNR č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v súlade so zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov tento

pracovný poriadok

I. časť

Rozsah platnosti

Čl. 1

1. Pracovný poriadok je záväzný pre pracovníkov obce a funkcionárov obce.
2. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú práce pre obec na základe dohôd sa pracovný poriadok vzťahuje len vtedy, ak to vyplýva z príslušných ustanovení pracovnoprávných predpisov.
3. Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov obce pri vykonávaní verejnej služby sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

Čl. 2

ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

1. Tento pracovný poriadok upravuje v súlade so zák. č. 552/2003 a 553/2003 pracovnoprávne vzťahy zamestnancov obce pri vykonávaní verejnej služby k zamestnávateľovi, ktorou je obec Brezovica.
2. Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sú pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby podľa § 3 ods. 1 Zákonníka práce.
3. Tento zákon sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne, alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.

Čl. 3

PREDPOKLADY VÝKONU PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME

1. Zamestnancom obce podľa tohto zákona sa môže stať fyzická osoba, ktorá
 - a) má spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu,
 - b) je bezúhonná,
 - c) spĺňa kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady, ak to vyžaduje osobitný predpis,
 - d) má zdravotnú spôsobilosť,
 - e) bola do funkcie zvolená alebo vymenovaná
2. Predpoklady uvedené v odseku 1 musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce vo verejnom záujme.
3. Bezúhonnosť sa preukazuje odpisom registra trestov nie starším ako tri mesiace.

Čl. 4

VÝBEROVÉ KONANIE NA MIESTO VEDÚCEHO ZAMESTNANCA OBCE

1. Miesto vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu u zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 2 a miesto ďalšieho vedúceho zamestnanca, u ktorého to určí pracovný poriadok, sa obsadzuje na základe výsledku výberového konania, ak osobitný predpis neustanovuje voľbu alebo vymenovanie vedúceho zamestnanca kolektívnym orgánom.
2. Výberové konanie vyhlasuje obec ako zamestnávateľ najmenej tri týždne pred jeho začatím rozhlasom, v tlači alebo v iných všeobecne prístupných prostriedkoch masovej komunikácie s uvedením údajov podľa § 5 ods. 3 cit. zákona.
3. Výberové konanie uskutočňuje výberová komisia zriadená obecným zastupiteľstvom,
4. Výberové konanie sa riadi ustav. § 5 ods. 1 až 10 cit. zákona

II. časť

VZNIK PRACOVNOPRÁVNEHO VZŤAHU

Čl.1

PRACOVNÁ ZMLUVA

1. Pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a obcou vzniká uzavretím pracovnej zmluvy
Obec ako zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodne :
 - a) druh práce – opisom pracovných činností
 - b) miesto výkonu práce, ktorou je obec, resp. jej organizačná časť
 - c) deň nástupu do práce
2. Obec ako zamestnávateľ písomne oznámi zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu. Tak isto postupuje obec pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.
3. Pracovná zmluva musí byť uzatvorená písomne, inak je neplatná.

Čl. 2

PODRIADENOSŤ ZAMESTNANCOV

Zamestnancov obce, ktorí sú blízkymi osobami (§116 Obč. zák.) nemožno zaradiť do vzájomnej priamej podriadenosti alebo nadriadenosti, resp. tak aby jeden podliehal pokladničnej alebo účtovnej kontrole druhého.

Čl. 3

POVINNOSTI A OBMEDZENIA ZAMESTNANCA

1. 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 nestranne,
 - c) zachovávať mlčanlivosť o veciach o ktorých sa dozvedel pri výkone práce vo verejnom záujme a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám,
 - 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 prísľuby 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 obce,
 - 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.
2. Zamestnanec nesmie
 - a) vykonávať činnosť, ktorou by sa významnou mierou znižovala jeho dôstojnosť,
 - b) sprostredkovať pre seba alebo inú fyzickú osobu styk s obcou, s rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou zriadenou obcou,
 - c) s inou právnickou osobou s majetkovou účasťou obce,
 - d) 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,
 - e) nadobúdať majetok od obce inak ako vo verejnej súťaži alebo vo verejnej dražbe, ak osobitný predpis neustanovuje inak, ak obec zverejnená podmienky nadobudnutia majetku., to sa vzťahuje aj na osoby blízke zamestnancovi,
 - f) používať symboly spojené s výkonom práce vo verejnom záujme, a to ani po skončení výkonu týchto prác,
 - g) poskytovať nepravdivé vyhlásenia súvisiace s vykonávaním práce vo verejnom záujme.

Čl. 4

PODNIKANIE, VÝKON INEJ ZÁROBKOVEJ ČINNOSTI VEDÚCICH ZAMESTNANCOV A ČLENSTVO V RIADIACICH, KONTROLNÝCH ALEBO DOZORNÝCH ORGÁNOCH

1. Vedúci zamestnanec obce, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu nesmie podnikat' alebo vykonávať inú zárobkovú činnosť a byť členom riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov právnických osôb, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť.
2. Ostatní vedúci zamestnanci môžu podnikat', vykonávať inú zárobkovú činnosť a byť členom riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov právnických osôb, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť, len s predchádzajúcim písomným súhlasom starostu obce.
3. Zamestnávateľ neudelí súhlas v prípade § 9 ods.3 a)b)c) cit. zákona,
4. Vedúci zamestnanec je povinný do 30 dní odo dňa jeho ustanovenia na miesto vedúceho zamestnanca alebo odo dňa písomného odvolania súhlasu zamestnávateľa skončiť inú zárobkovú činnosť, podnikanie alebo členstvo v riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánoch právnických osôb, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov.

Čl. 5

MAJETKOVÉ PRIZNANIE

1. Vedúci zamestnanec je povinný deklarovať svoje majetkové pomery do
 - a) 30 dní od ustanovenia na miesto vedúceho zamestnanca,
 - b) 31. Marca každého kalendárneho roka.
3. Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu u zamestnávateľa obec Brezovica oznamuje údaje o svojich majetkových pomeroch v rozsahu podľa osobitného predpisu orgánu, ktorý ho vymenoval alebo zvolil. V ostatných prípadoch vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu u zamestnávateľa ktorým je obec, oznamuje údaje o svojich majetkových pomeroch štatutárnemu orgánu nadriadeného orgánu. Ak zamestnávateľ nemá nadriadený orgán, oznamuje údaje o svojich majetkových pomeroch štatutárnemu orgánu zriaďovateľa.

Čl. 6

PRACOVNÝ ČAS ZAMESTNANCA

Pracovný čas zamestnanca obce je 37,5 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má kratší pracovný čas, rozvrhnutý nerovnomerne, výkon práce dohodne so zamestnávateľom. Zamestnanec, ktorý má pružný pracovný čas, výkon práce dohodne so zamestnávateľom.

Čl. 7

NÁHRADA ŠKODY

1. Zamestnanec zodpovedá obci za škodu. Je povinný nahradiť obci skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu.
2. Zamestnanec obce, ktorý zodpovedá za schodok na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať, a za stratu zverených predmetov, je povinný nahradiť schodok alebo stratu v plnej miere.
3. Obec, ako zamestnávateľ je povinná požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zodpovedá.
4. Náhradu škody určí obec, jej starosta ako štatutárny zástupca. Ak škodu spôsobí vedúci zamestnanec obce, škodu určí obecné zastupiteľstvo.

5. Ak zamestnanec obce, ktorý škodu spôsobil uhradil aspoň dve tretiny náhrady škody, môže obec upustiť od vymáhania zvyšnej sumy náhrady škody. To sa nevzťahuje na škody spôsobené obci úmyselne, pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných látok, na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať, alebo stratou zverených predmetov.

III. časť

ÚČASŤ ZAMESTNANCOV V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

Čl. 1

KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE

Kolektívne vyjednávanie vo verejnej službe je proces vyjednávania o podmienkach zamestnanca, ktorého cieľom je uzatvorenie kolektívnej dohody alebo kolektívnej zmluvy.

Čl. 2

KOLEKTÍVNA DOHODA

1. V kolektívnej dohode možno upraviť :
 - a) skrátenie pracovného času pod ustanovený rozsah bez zníženia platu
 - b) predĺženie dovolenky nad stanovený rozsah
 - c) zvýšenie stupnice platových taríf
 - d) predĺženie výpovednej doby nad rozsah
 - e) výšku odstupného presahujúceho dvojnásobok funkčného platu
 - f) výšku odchodného
 - g) výšku príspevku obce na doplnkové dôchodkové poistenie
 - h) výšku tvorby sociálneho fondu
2. Rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu môžu zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľov.
3. Rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy sa riadi ustanovením §31 zákona č. 553/2003.

III. časť

Odmeňovanie zamestnancov obce BREZOVICA

Čl. 1

Plat zamestnanca obce

Zamestnancovi obce za podmienok a v rozsahu ustanovenom zákonom NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov patrí plat, ktorým je

- a) tarifný plat
- b) príplatok za riadenie
- c) príplatok za zastupovanie
- d) osobný príplatok
- e) príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu
- f) plat za prácu nadčas
- g) odmena
- h) ďalší plat

Čl. 2

Platové triedy a zaradovanie zamestnancov obce do platových tried

- a) Zamestnanec sa zaradí do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorú má vykonávať v rámci opisu pracovných činností a splnenia kvalifikačných predpokladov. Ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce zaradí ho obec do niektorej s platových tried 1 – 7.
- b) Zamestnávateľ môže zaradiť zamestnanca, ktorý dosiahol úplné stredné vzdelanie, do 9 platovej triedy len vtedy, ak má podľa opisu pracovných činností vykonávať pracovné činnosti zaradené v katalógu alebo v rezortnom katalógu do tejto platovej triedy a spĺňa požadovaný kvalifikačný predpoklad požadovaný podľa osobitného predpisu.
- c) Zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce môže obec výnimočne zaradiť do 6. Alebo 7. platovej triedy za predpokladov uvedených v § 5 ods. 9 cit. zákona o verejnej službe.
- d) Pri zaradení zamestnanca do platovej triedy obec neprihliada na dosiahnutie vyššieho stupňa vzdelania, ako stupňa vzdelania požadovaného pre ustanovenú pracovnú činnosť.
- e) Pri zaradovaní zamestnanca do potrebného platového stupňa vzdelania, ktorý nezískal potrebnú prax sa postupuje podľa § 5 ods. 7 citovaného zákona.
- f) Zamestnávateľ zaradí vedúceho zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti ním vykonávanej, najmenej do platovej triedy, do ktorej je zaradená najnáročnejšia pracovná činnosť vykonávaná v ním riadenom organizačnom útvere. Rovnako sa postupuje, ak ide o vedúceho zamestnanca, ktorý je štatutárnym orgánom zamestnávateľa.

Čl. 3

Platové stupne a zarad'ovanie zamestnancov do platových stupňov

- a) Obec ako zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného z 12. platových stupňov.

Započítaná prax je :

- odborná prax
- prax pri vykonávaní podobnej pracovnej činnosti akú má zamestnanec vykonávať v rozsahu započítania dĺžky praxe najviac dve tretiny

Do započítanej praxe sa ďalej započítava čas :

- výkon základnej alebo náhradnej vojenskej služby
- civilnej služby, najviac však 18 mesiacov
- starostlivosti o dieťa zodpovedajúci dĺžke materskej dovolenky a ďalšej materskej dovolenky, pričom na jedno dieťa možno započítať najviac tri roky
- starostlivosti o dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté dieťa v zmysle platných právnych predpisov

vykonávanie funkcie podľa osobitných predpisov

Čl. 4

Tarifný plat

- a) Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa článku 2 tohto pracovného poriadku, určenej podľa § 5 vyššie citovaného zákona, patrí tarifný plat vo výške platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa základnej stupnice platových taríf alebo podľa osobitnej stupnice platových taríf.

Základné stupnice platových taríf tvoria prílohu tohto pracovného poriadku.

- b) Zarad'ovanie zamestnancov do platových tried sa riadi príslušnými ustanoveniami zákona č. 553/2003 (§7 odstavec 1 až (7)).

Čl. 5

Príplatok za riadenie

Vedúcemu zamestnancovi obce, patrí príplatok za riadenie. Príplatok určí starosta obce. Príplatok sa určí v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy do ktorej je zaradený. Percentuálne rozpätie je prílohou tohto pracovného poriadku.

Príplatok za riadenie určí zamestnávateľ s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce pevnou sumou zaokrúhlenou na celé desiatky korún nahor.

Čl. 6

Príplatok za zastupovanie

Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti súvislé dlhšie ako štyri týždne a zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností

vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie vo výške príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

Čl. 7

Osobný príplatok

- a) Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopnosti a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinnosti možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na celé desiatky korún nahor.
- b) O priznaní osobného príplatku podľa odseku a), jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- c) Limit osobného príplatku na účely odseku a) je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

Čl. 8

Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnancovi obce patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu.

Čl. 9

Príplatok za prácu vo sviatok

- a) Zamestnancovi obce patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu.
- b) ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna. V tomto prípade príplatok podľa bodu a) zamestnancovi nepatrí.

Čl. 10

Plat za prácu nadčas

Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30%, A ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60% hodinovej sadzby funkčného platu.

Zamestnávateľ sa môže so zamestnancami namiesto platu za prácu nadčas, dohodnúť o čerpaní náhradného voľna obdobne ako v čl. 9 bod b).

Čl. 11

Odmena

Obec ako zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za :

- a) kvalitné vykonanie práce alebo vykonanej nad rámec svojej činnosti,
- b) mimoriadne splnenie úloh,
- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu, poskytnutie osobnej pomoci pri mimoriadnych udalostiach.

Čl. 12

Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov obce

- a) Obec ako zamestnávateľ je povinná zabezpečiť ochranu údajov o plate o náležitostiach s ním súvisiacich a iných peňažných náležitostiach zamestnanca.
- b) V kolektívnej zmluve možno v rozsahu stanovenom v zákone o verejnej službe upraviť podmienky týkajúce sa určenia platu a iných náležitosti s tým súvisiacich.
- c) Tarifný plat vo vyššom platovom stupni patrí zamestnancovi od prvého dňa mesiaca, v ktorom dosiahol počet rokov započítanej praxe určený pre vyšší platový stupeň.

IV. časť

Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch

Čl. 1

Kolektívne vyjednávanie

Kolektívne vyjednávanie vo verejnej službe je proces vyjednávania o podmienkach zamestnania, ktorého cieľom je uzatvorenie kolektívnej dohody alebo kolektívnej zmluvy.

Čl. 2

Kolektívna dohoda

- 1) V kolektívnej dohode možno upraviť
 - a) skrátenie pracovného času pod ustanovený rozsah bez zníženia platu,
 - b) predĺženie výmery dovolenky nad ustanovený rozsah,
 - c) zvýšenie stupníc platových taríf,
 - d) predĺženie výpovednej doby nad rozsah,
 - e) výšku odstupného presahujúcu dvojnásobok funkčného platu,
 - f) výšku odchodného presahujúcu funkčný plat,
 - g) výšku príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie, výšku tvorby sociálneho fondu.
- 2) Rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu môžu zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľov.

Čl. 3

Kolektívna zmluva

- a) Na zabezpečenie oprávnených záujmov a potrieb zamestnancov a na zlepšenie podmienok pri vykonávaní verejnej služby uzatvára zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom kolektívnu zmluvu – **príloha pracovného poriadku**

V. časť

Prechodné ustanovenia

- 1) Funkčný plat určený zamestnancovi obce podľa predpisov platných do 31. Decembra 2003 sa považuje za funkčný plat podľa tohto zákona, ak sa zachovali rovnaké podmienky vykonávania práce z hľadiska náročnosti vykonávanej pracovnej činnosti a dosahovaných pracovných výsledkov. To platí aj pre zaradenie zamestnanca do platovej triedy, zaradenie do platového stupňa a určenú započítanú prax.
- 2) Kolektívna dohoda vo verejnej službe na rok 2004 a nároky z nej vyplývajúce sa v roku 2004 uplatňujú podľa predpisov platných do 31. Decembra 2003.
- 3) U zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní zamestnancov postupujú podľa tohto zákona, Kolektívna dohoda vo verejnej službe na rok 2004 sa považuje za kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvorenú na rok 2004 podľa tohto zákona.

1. Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré sa do 31. decembra 2003 spravovali zákonom o verejnej službe. Nároky, ktoré z nich vznikli, a právne úkony urobené pred 1. Januárom 2004 sa posudzujú podľa predpisov platných do 31. decembra 2003.
2. Predpoklady na výkon práce vo verejnom záujme podľa §3 ods. 1 písm. a), c) až g), ktoré zamestnanec splňal podľa zákona o verejnej službe do 31. decembra 2003, sú splnené aj na účely tohto zákona. Splnenie predpokladu podľa §3 ods. 1 písm. b) zamestnanec najneskôr do 31. Decembra 2004.

Ak vedúci zamestnanec vykonáva k 1. Januáru 2004 funkciu, podniká, vykonáva inú zárobkovú činnosť alebo je členom riadiacich, kontrolných a dozorných orgánov podľa

VI. časť

Všeobecné a záverečné ustanovenia

Vydaním pracovného poriadku v súlade so zákonom č. 552/2003 a 553/2003 sa zrušuje pracovný poriadok vypracovaný v súlade so zákonom č. 313/2003 o verejnej službe.

Zmeny a doplnky pracovného poriadku obce vydáva obec po prerokovaní s odborovým orgánom.

Všetci zamestnanci obce sú povinní sa oboznámiť s týmto pracovným poriadkom.

V Brezovici dňa 2. januára 2004

Milan Bujňák
starosta obce