



STAVEBNÉ BYTOVÉ DRUŽSTVO

Pod Donátom 3, 965 01 Žiar nad Hronom

Vedenie Stavebného bytového družstva, Pod Donátom č.3, v Žiari nad Hronom po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov podľa § 84 ZP dňa 01.03.2011 vydalo :

Pracovný poriadok

Článok I

Všeobecné ustanovenia

Pracovný poriadok je vnútorným predpisom zamestnávateľa, ktorý napomáha udržiavanie vnútorného poriadku u zamestnávateľa a dodržiavanie pracovnej disciplíny. Pracovný poriadok konkretizuje všeobecne záväzné právne predpisy na osobitné podmienky, ktoré sú u zamestnávateľa, podrobnejšie rozvádza ustanovenia Zákonníka práce podľa podmienok zamestnávateľa a jeho pracovísk, čím dotvára úpravu práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru. Zamestnávateľ vydáva pracovný poriadok podľa § 84 Zákonníka práce (ďalej len ZP).

Článok II

Rozsah platnosti

Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých zamestnancov (§11 ods. 1; § 84 ods. 3 ZP). Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch, vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.

Článok III

Pracovný pomer

Predzmluvné vzťahy (§ 41 ZP)

- (1) Zamestnávateľ má voľnosť vo výbere nových zamestnancov. Zodpovední zamestnanci vykonajú s každým uchádzačom o zamestnanie pohovor v súlade s príkazom riaditeľa SBD.
- (2) Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnanec zodpovedný za personálnu agendu povinný oboznámiť budúceho zamestnanca s jeho právami a povinnosťami a s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať, ktoré by pre neho vyplynuli z pracovnej zmluvy, z kolektívnej zmluvy, z pracovného poriadku a z ostatných vnútrodružstevných predpisov.
- (3) Ak sa na prácu, ktorú má budúci zamestnanec vykonávať, vyžaduje zdravotná spôsobilosť alebo psychická spôsobilosť, alebo iný predpoklad podľa osobitných predpisov, zmluvná voľnosť zamestnávateľa uzavrieť pracovnú zmluvu je obmedzená a zamestnávateľ môže pracovnú zmluvu na výkon takýchto prác uzavrieť len s fyzickou osobou, ktorá spĺňa uvedené požiadavky. Na ten účel je zodpovedný zamestnanec povinný zabezpečiť u uchádzača o zamestnanie zdravotnú prehliadku alebo posúdenie jeho psychickej spôsobilosti.
- (5) V záujme zabezpečenia ochrany zdravia mladistvého uchádzača o zamestnanie (t. j. do dovŕšenia 18. roku veku), pracovnú zmluvu s ním môže zamestnávateľ uzavrieť len po jeho predchádzajúcom lekárskom vyšetrení a po vyžiadaní si vyjadrenia jeho zákonného zástupcu .
- (6) Od uchádzača o prvé zamestnanie je možné vyžadovať len informácie súvisiace s prácou, ktorú má vykonávať. Predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní je možné požadovať len od uchádzača, ktorý už bol zamestnaný.

☎ 045 / 6708 231
IČO: 00176192
DIČ: 2020534615
IČ DPH: SK2020534615

Obchodný register
Okresný súd Banská Bystrica
vložka č. 162/S, oddiel: Dr.

Bankové spojenie:
OTP-Banka Slovensko, a.s
pobočka Žiar nad Hronom
Číslo účtu: 629 255 / 5200



STAVEBNÉ BYTOVÉ DRUŽSTVO

Pod Donátom 3, 965 01 Žiar nad Hronom

- (7) Zamestnávateľ nemôže od uchádzača o zamestnanie požadovať informácie o tehotenstve, rodinných pomeroch, o bezúhonnosti s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má uchádzač vykonávať, o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti.
- (8) Pred uzavretím pracovnej zmluvy je budúci zamestnanec povinný informovať zamestnávateľa o všetkých skutočnostiach, ktoré bránia predpokladanému výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu (napr. výkon inej zárobkovej činnosti). Mladistvý zamestnanec je v rámci predzmluvných vzťahov povinný zamestnávateľa informovať aj o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa.
- (9) Zamestnávateľ pri prijímaní do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania zakotvenú v § 13 ZP a komplexne upravenú zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších právnych predpisov.

Vznik pracovného pomeru

- (1) Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce. (§ 46 ZP)
- (2) Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi (§ 42 ZP). Pracovnú zmluvu za zamestnávateľa uzatvára (§ 9 ods. 1 ZP) pracovník zodpovedný za personálnu agendu.
- (3) Ak je na výkon funkcie štatutárneho orgánu alebo na výkon funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu podľa osobitného predpisu alebo podľa vnútorného predpisu zamestnávateľa, predpokladom voľba alebo vymenovanie, pracovný pomer s takýmto zamestnancom sa zakladá pracovnou zmluvou až po jeho zvoľení alebo vymenovaní do funkcie.
- (4) Pracovná zmluva obsahuje ustanovenia o (§ 43):
 - druhu práce na ktorú sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika
 - mieste výkonu práce, ktoré sa určuje obcou a organizačnou časťou alebo inak
 - dni nástupu do práce
 - mzdových podmienkach, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve
 - výplatných termínoch (§ 130 ods. 2, 3, 4 ZP)
 - pracovnom čase (§ 85 ZP), ak nie je dohodnutý v kolektívnej zmluve
 - výmere dovolenky (§ 103 ZP), ak nie je dohodnutá v kolektívnej zmluve
 - dĺžke výpovednej doby (§ 62 ZP), ak nie je dohodnutá v kolektívnej zmluve
 - peňažnej náhrade pre zamestnávateľa, ak zamestnanec nezotrvá v pracovnom pomere počas výpovednej doby (§ 62 ods. 3 ZP), ak nie je dohodnutá v kolektívnej zmluve
 - skúšobnú dobu (§ 45 ZP)
 - o tom, či ide o pracovný pomer na čas neurčitý, na dobu určitú (§ 48 ZP) alebo pracovný pomer na kratší pracovný čas (§ 49 ZP)
- (4a) Novoprijatý zamestnanec pri nástupe do zamestnania predloží:
 - doklad o nadobudnutom vzdelaní a doterajšej praxi
 - zápočtový list alebo iný doklad o skončení zamestnania, prípadne školy
 - osobný dotazník
 - doklady pre účely dane z príjmov.
- (5) Ak novoprijatý zamestnanec nenastúpi do práce v dohodnutý deň bez toho, že by mu v tom bránila prekážka v práci, alebo do týždňa neupovedomí zamestnávateľa o tejto prekážke, zamestnávateľ od pracovnej zmluvy jednostranne odstúpi. (§ 19 ods. 2 ZP)

☎ 045 / 6708 231

IČO: 00176192

DIČ: 2020534615

IČ DPH: SK2020534615

Obchodný register

Okresný súd Banská Bystrica

vložka č. 162/S, oddiel: Dr.

Bankové spojenie:

OTP-Banka Slovensko, a.s

pobočka Žiar nad Hronom

Číslo účtu: 629 255 / 5200



STAVEBNÉ BYTOVÉ DRUŽSTVO

Pod Donátom 3, 965 01 Žiar nad Hronom

- (6) Pri nástupe do zamestnania zamestnanca jeho priamy nadriadený oboznámi s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou s predpismi ochrany bezpečnosti práce a požiarnej ochrany, s predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú a s ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie.

Zmena pracovného pomeru (§ 54 až § 58 ZP)

Dohodnuté pracovné podmienky možno meniť len na základe dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom, preradením zamestnanca na inú prácu, vyslaním zamestnanca na pracovnú cestu alebo dočasným pridelením zamestnanca na výkon práce k inému zamestnávateľovi :

Dohoda o zmene pracovných podmienok

- (1) Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Táto dohoda je uzatvorená, len čo sa zamestnanec a zamestnávateľ dohodli na jej obsahu. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne (§ 18; § 54 ZP). Za zamestnávateľa zmenu vykonáva zamestnanec zodpovedný za personálnu agendu. Pred uzatvorením dohody o zmene pracovných podmienok podľa § 54 je zamestnávateľ povinný zabezpečiť lekárske vyšetrenie zamestnanca v prípadoch ustanovených osobitným predpisom. Úhradu za poskytnutú zdravotnú starostlivosť nemožno od zamestnanca požadovať.

Preradenie na inú prácu

Preradenie zamestnanca na inú prácu môže zamestnávateľ realizovať len výnimočne v súlade s ustanovením § 55 ZP.

Pracovná cesta

- (2) Pracovná cesta je výkon pracovných úloh zamestnanca mimo obvodu obce, dohodnutého ako miesto výkonu práce, alebo pravidelného pracoviska zamestnanca alebo jeho bydliska. Na pracovnej ceste zamestnanec vykonáva prácu podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoje pracovné úlohy.
- (3) Zamestnávateľ môže vyslať zamestnanca na nevyhnutne potrebné obdobie na pracovnú cestu. Zamestnávateľ na to potrebuje súhlas zamestnanca.
- (4) Súhlas zamestnanca pred vyslaním na pracovnú cestu nie je potrebný, ak bol so zamestnancom druh práce v pracovnej zmluve dohodnutý tak, že priamo z jeho povahy vyplýva aj vyslanie zamestnanca na pracovné cesty alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve.

Dočasné pridelenie

Zamestnávateľ môže zamestnanca dočasne prideliť na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe len výnimočne a len na základe písomnej dohody s ním v súlade s ustanovením § 58 ZP a na základe dohody s užívateľským zamestnávateľom v súlade s ustanovením § 58a ZP.

Skončenie pracovného pomeru (§ 59 až § 76 ZP)

- (1) Pracovný pomer možno skončiť:
- dohodou
 - výpoveďou
 - okamžitým skončením
 - skončením v skúšobnej dobe
- (5) Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.
- (6) Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.

Skončenie pracovného pomeru dohodou

☎ 045 / 6708 231
IČO: 00176192
DIČ: 2020534615
IČ DPH: SK2020534615

Obchodný register
Okresný súd Banská Bystrica
vložka č. 162/S, oddiel: Dr.

Bankové spojenie:
OTP-Banka Slovensko, a.s
pobočka Žiar nad Hronom
Číslo účtu: 629 255 / 5200



STAVEBNÉ BYTOVÉ DRUŽSTVO

Pod Donátom 3, 965 01 Žiar nad Hronom

Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom. (§ 60 ZP). Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne.

- (8) Dohoda môže byť buď na jednej listine spolu s podpismi oboch strán. Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi. Návrh na skončenie pracovného pomeru dohodou a jeho prijatie môžu byť aj na osobitných listinách.
- (9) Zamestnanec svoj písomný návrh doručuje poštou na personálne oddelenie cestou sekretariátu SBD. Zamestnávateľ doručuje návrh na skončenie pracovného pomeru zamestnancovi osobne na pracovisku alebo poštou (§ 38 ZP) .
- (10) Dôvody skončenia pracovného pomeru musia byť v dohode uvedené, ak to zamestnanec požaduje, alebo ak dôjde ku skončeniu pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien.

Jednostranné skončenie pracovného pomeru (§ 61 až § 72 ZP)

Výpoveď daná zamestnávateľom :

- (11) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 ZP. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. Výpoveď musí byť písomná a doručená (§ 38, § 61 ZP) zamestnancovi, inak je neplatná.
- (12) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, nesmie počas troch mesiacov znovu vytvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.
- (13) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak si splní voči zamestnancovi tzv. ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 písm. a), b) ZP. Ponuková povinnosť je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede a zamestnávateľ je povinný ju uskutočniť ešte pred daním výpovede.
- (14) Pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol. Ide o prekluzívnu lehotu, po uplynutí ktorej právo zamestnávateľa dať zamestnancovi výpoveď, prepadá. Ak sa v priebehu lehoty dvoch mesiacov uvedenej v predchádzajúcom odseku konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, stane predmetom konania iného orgánu, možno dať výpoveď ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku tohto konania.
- (15) Pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je podľa § 62 ZP najmenej dva mesiace. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, je výpovedná doba najmenej tri mesiace.
- (16) Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca. Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume priemerného zárobku tohto zamestnanca za jeden mesiac, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

☎ 045 / 6708 231
IČO: 00176192
DIČ: 2020534615
IČ DPH: SK2020534615

Obchodný register
Okresný súd Banská Bystrica
vložka č. 162/S, oddiel: Dr.

Bankové spojenie:
OTP-Banka Slovensko, a.s
pobočka Žiar nad Hronom
Číslo účtu: 629 255 / 5200



STAVEBNÉ BYTOVÉ DRUŽSTVO

Pod Donátom 3, 965 01 Žiar nad Hronom

- (17) Pracovný pomer na kratší pracovný čas, v ktorom bol rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne, môže zamestnávateľ skončiť výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. V tomto prípade je výpovedná doba 30 dní a začína plynúť toho istého dňa ako bola zamestnancovi výpoveď doručená (§ 49 ods. 6 ZP).
- (18) Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancom výpoveď v prípadoch, ktoré taxatívne upravujú ustanovenia § 64 až § 66 ZP.

Okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom (§ 68, § 70 ZP)

Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru. Jeho výnimočnosť vyplýva zo skutočnosti, že jeho použitie sa pripúšťa len pri taxatívne určených, svojim charakterom vážnych dôvodoch, a že jeho právne účinky nastanú už jeho doručením zamestnancovi bez akejkoľvek výpovednej lehoty.

- (19) Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy ak zamestnanec
- a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
 - b) porušil závažne pracovnú disciplínu
- (20) Okamžité skončenie pracovného pomeru môže dať zamestnávateľ do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol.
- (21) Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ urobiť písomne, musí v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musí ho v lehote uvedenej v bode 25 doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.
- (22) Ak zamestnávateľ chce so zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer, oboznámi zamestnanca s dôvodom svojho postupu a umožní mu vyjadriť sa ku skutku, ako aj ku skončeniu pracovného pomeru.

Spoločné ustanovenia o skončení pracovného pomeru zamestnávateľom

- (23) Návrh na dohodu o skončení pracovného pomeru, výpoveď, skončenie pracovného pomeru v skúšobnej lehote, okamžité skončenie pracovného pomeru predkladá vedúci útvaru, kde je zamestnanec pracovne zaradený zamestnancovi zodpovednému za personálnu agendu.
- (24) Pri výpovedi z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny alebo pri okamžitom skončení pracovného pomeru zodpovedný pracovník za personálnu agendu zabezpečí aj vyjadrenie dotknutého zamestnanca.
- (25) Zodpovedný pracovník za personálnu agendu je povinný zabezpečiť, aby návrh nadriadeného vedúceho na výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru bol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, inak sú tieto právne úkony neplatné. Na ten účel poskytne zástupcovi zamestnancov potrebné informácie a lehotu 10 dní na prerokovanie návrhu a predloženie stanoviska.
- (26) Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo (§ 74 ZP).



STAVEBNÉ BYTOVÉ DRUŽSTVO

Pod Donátom 3, 965 01 Žiar nad Hronom

- (27) Zodpovedný pracovník za personálnu agendu predložený návrh nadriadeného vedúceho, stanovisko zástupcu zamestnancov a v prípade výpovede z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny alebo pri okamžitom skončení pracovného pomeru aj vyjadrenie dotknutého zamestnanca preskúma z hľadiska opodstatnenosti a existencie zákonného dôvodu výpovede, alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru. Až po ich komplexnom preskúmaní a vyhodnotení vypracuje písomné vyhotovenie príslušného skončenia pracovného pomeru a predloží ho na podpis (§ 9 ods. 1 ZP) riaditeľovi SBD.

Výpoveď daná zamestnancom (§ 67 ZP)

- (28) Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.
- (29) Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná (§ 61 ods. 1 ZP). Zamestnanec písomnú výpoveď doručuje zamestnávateľovi buď poštou na adresu sídla SBD alebo osobne na personálne oddelenie cestou sekretariátu SBD. (§ 38 ZP).
- (30) Pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je podľa § 62 ZP najmenej dva mesiace. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, je výpovedná doba najmenej tri mesiace.
- (31) Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca.
- (32) Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume priemerného zárobku tohto zamestnanca za jeden mesiac, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v písomnej pracovnej zmluve.

Okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnancom (§ 69 ZP)

- (33) Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť len z dôvodov a za podmienok stanovených v § 69 ZP.
- (34) Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.
- (35) Zamestnanec okamžité skončenie pracovného pomeru musí urobiť písomne, musí v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musí ho v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel, doručiť zamestnávateľovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.
- (36) Zamestnanec písomne vypracované okamžité skončenie pracovného pomeru doručuje zamestnávateľovi buď poštou na adresu sídla SBD alebo osobne na personálne oddelenie cestou sekretariátu SBD.

Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu (§ 71 ZP)

- (37) Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu skončí uplynutím tejto doby, a to buď dohodnutým dátumom, alebo na základe právnej udalosti, na ktorú bolo skončenie pracovného pomeru viazané. V tomto prípade nie je potrebný osobitný právny úkon účastníkov, ktorý by smeroval k jeho skončeniu.
- (38) Zamestnávateľ cestou zodpovedného pracovníka za personálnu agendu aspoň 3 dni pred skončením pracovného pomeru zamestnanca upozorní na túto skutočnosť.
- (39) Ak zamestnanec pokračuje v práci aj po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa (bezprostredne nadriadeného vedúceho zamestnanca), zo zákona sa tento pracovný pomer mení na pracovný pomer na neurčitý čas. Zamestnávateľ sa môže dohodnúť so zamestnancom aj inak.
- (40) Pred uplynutím dohodnutej doby sa môže skončiť pracovný pomer aj dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením a skončením v skúšobnej lehote. (§ 49 ods. 6 ZP).

☎ 045 / 6708 231

IČO: 00176192

DIČ: 2020534615

IČ DPH: SK2020534615

Obchodný register

Okresný súd Banská Bystrica

vložka č. 162/S, oddiel: Dr.

Bankové spojenie:

OTP-Banká Slovensko, a.s

pobočka Žiar nad Hronom

Číslo účtu: 629 255 / 5200



STAVEBNÉ BYTOVÉ DRUŽSTVO

Pod Donátom 3, 965 01 Žiar nad Hronom

Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe (§ 72 ZP)

- (41) V skúšobnej dobe môže tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca (§ 59, § 45 ods. 2 ZP).
- (42) Zamestnávateľ aj zamestnanec sú povinní svoje písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe doručiť druhému účastníkovi aspoň 3 dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.
- (43) Zamestnanec doručí písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe zamestnávateľovi buď poštou na adresu sídla SBD alebo osobne na personálne oddelenie cestou sekretariátu SBD. (§ 38 ZP).
- (44) Zodpovedný pracovník za personálnu agendu zabezpečí doručenie písomného vyhotovenia dohody o skončení pracovného pomeru, výpovede, okamžitého skončenia pracovného pomeru, alebo skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe zamestnancovi spôsobom stanoveným v § 38 ZP, t.j. poštou na adresu trvalého pobytu zamestnanca alebo osobne na pracovisku.
- (45) V prípade, že zamestnanec má voči zamestnávateľovi nevysporiadané záväzky, zodpovedný pracovník za personálnu agendu na ne zamestnanca upozorní v stanovisku k výpovedi. Zároveň dá informáciu o nevysporiadaných záväzkoch na vedomie odbornému útvaru za účelom ich vysporiadania.
- (46) Výstupné formality si vybavuje zamestnanec na predpísanom tlačive. Poverení zamestnanci odborných útvarov zamestnávateľa na ňom vyznačia a podpisom potvrdia vyrovnanie záväzkov zamestnanca voči zamestnávateľovi.
- (47) Zamestnanec je pri skončení pracovného pomeru povinný:
 - odovzdať všetky veci, ktoré mu zamestnávateľ zveril do osobnej starostlivosti
 - odovzdať čipovú dochádzkovú kartu, pridelené kľúče od objektu, pridelené autorizačné kódy, DHIM
 - vysporiadať záväzky, ktoré má voči zamestnávateľovi, resp. zmluvne sa zaviazat akým spôsobom ich vyrovná.
- (48) Pracovník zodpovedný za personálnu agendu vydá pri skončení pracovného pomeru zamestnancovi:
 - potvrdenie o zamestnaní (doba pracovného pomeru, druh vykonávanej práce, údaje o poskytnutej mzde, ďalšie rozhodujúce skutočnosti pre ročné zúčtovanie daní a pod.)
 - potvrdenie o zrážkach zo mzdy (výška, pre koho, poradie)
 - na požiadanie zamestnanca pracovný posudok (vypracuje priamy nadriadený).

Článok IV

Hromadné prepúšťanie

1. Ak zamestnávateľ bude zamýšľať uvoľňovať zamestnancov z pracovného pomeru z organizačných, hospodárskych, technologických, štrukturálnych alebo podobných dôvodov, poskytne zástupcovi zamestnancov potrebné informácie tri mesiace pred právnom účinnosťou tohto opatrenia, vrátane dôvodov, počtu zamestnancov, pracovných funkcií (miest) a doby, kedy sa k uvoľňovaniu pristúpi.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, s cieľom dosiahnuť dohodu, dva mesiace pred začatím hromadného prepúšťania (§ 73 ZP) so zástupcom prerokovať
 - a) organizačnú zmenu, za ktorú sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - b) opatrenia, umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie zamestnancov, možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave,

☎ 045 / 6708 231
IČO: 00176192
DIČ: 2020534615
IČ DPH: SK2020534615

Obchodný register
Okresný súd Banská Bystrica
vložka č. 162/S, oddiel: Dr.

Bankové spojenie:
OTP-Banká Slovensko, a.s
pobočka Žiar nad Hronom
Číslo účtu: 629 255 / 5200



STAVEBNÉ BYTOVÉ DRUŽSTVO

Pod Donátom 3, 965 01 Žiar nad Hronom

- c) opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov vrátane prerokovania možností rekvalifikácie a pomoci pri získavaní nového vhodného zamestnania s územne príslušnými úradmi práce,
 - d) spôsob a dôvody skončenia pracovného pomeru.
3. Zamestnávateľ na účely prerokovávania so zástupcom zamestnancov v lehote stanovenej v predošlom bode podá písomné informácie najmä o :
- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte, profesijnej štruktúre a menovitom zozname zamestnancov, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer,
 - c) počte a profesijnej štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dojednaných nových pracovných pomeroch, a to osobitne o pracovných pomeroch na dojednaných na dobu určitú, na čas neurčitý, na kratší pracovný čas, na ustanovený týždenný pracovný čas, o vedľajšej činnosti a o dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v bezprostredne predchádzajúcom období,
 - e) všetkých prípadoch skončenia pracovného pomeru v bezprostredne predchádzajúcom období,
 - f) existujúcich voľných pracovných miestach,
 - g) dobe, po ktorú sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - h) kritériách pre výber zamestnancov, s ktorými má byť skončený pracovný pomer, pričom budú prihliadať predovšetkým na kvalitu ich práce, plnenie pracovných povinností, schopnosť zastávať viac činností, dosahované pracovné výsledky, kvalifikáciu a pod.
4. Zamestnávateľ doručí zástupcovi zamestnancov po prerokovaní hromadného prepúšťania písomnú informáciu o výsledku prerokovania, rovnako ako úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Článok V

Poskytovanie odstupného a odchodného

1. Zamestnávateľ bude vyplácať odstupné (§ 76 ZP) pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov § 63 ods. 1 písm. a) a ž c) ZP v sume:
 - a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak súhlasí so skončením pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c);
 - b) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, patrí odstupné v sume trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri ich prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku

☎ 045 / 6708 231
IČO: 00176192
DIČ: 2020534615
IČ DPH: SK2020534615

Obchodný register
Okresný súd Banská Bystrica
vložka č. 162/S, oddiel: Dr.

Bankové spojenie:
OTP-Banka Slovensko, a.s
pobočka Žiar nad Hronom
Číslo účtu: 629 255 / 5200



STAVEBNÉ BYTOVÉ DRUŽSTVO

Pod Donátom 3, 965 01 Žiar nad Hronom

podľa § 134, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení (§ 76 ods. 6 ZP).

Článok VI

Povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancom, starostlivosť o zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ je povinný:
 - vytvárať podmienky na zlepšovanie pracovného prostredia a zvyšovania kultúry práce
 - starať sa o prehĺbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov a dbať aby vykonávali práce zodpovedajúce ich dosiahnutej kvalifikácii
 - zaškoliť zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo nový druh práce
 - vytvárať podmienky na bezpečnú prácu zamestnancov a ochranu ich zdravia.
- (2) V záujme rozvoja zamestnávateľa je potrebné:
 - vytvárať a realizovať kultúru založenú na princípoch dôvery voči zamestnancom
 - na základe dosahovaných pracovných výkonov diferencovať odmeňovanie zamestnancov
 - uprednostňovať vlastných zamestnancov pri obsadzovaní vedúcich pracovných postov a funkcií a k uvedenému zamestnancov systematicky pripravovať
 - každoročne vypracovať sociálny program, ktorý rieši otázky: stravovania, zdravotnej starostlivosti, starostlivosti o ženy a mužov starajúcich sa o deti, starostlivosti o dôchodcov, služieb poskytovaných zamestnancom, sociálnej výpomoci zamestnancom, liečebno-preventívnej starostlivosti, rehabilitačnej a regeneračnej starostlivosti, úroveň sociálnych zariadení, bezpečnú úschovu osobných predmetov, pracovné podmienky žien, mladistvých, zamestnancov so ZPS.

Článok VII

Práva a povinnosti zamestnancov

Zamestnanci sú povinní najmä (§ 81 ZP)

1. pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi,
2. byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,
3. dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený,
4. v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti dodržiavať liečebný režim určený ošetrovujúcim lekárom,
5. 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,
6. zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania, a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám,
7. vykonávať práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi, tieto práva a povinnosti nesmie zneužívať na škodu zamestnávateľa alebo spoluzamestnancov (§ 13 ods. 3 ZP)
8. zamestnanec nesmie vykonávať popri svojom zamestnaní v pracovnom pomere inú zárobkovú činnosť zhodnú alebo obdobnú s predmetom činnosti zamestnávateľa bez predchádzajúceho písomného súhlasu zamestnávateľa alebo po písomnom odvolaní udeleného súhlasu

☎ 045 / 6708 231
IČO: 00176192
DIČ: 2020534615
IČ DPH: SK2020534615

Obchodný register
Okresný súd Banská Bystrica
vložka č. 162/S, oddiel: Dr.

Bankové spojenie:
OTP-Banka Slovensko, a.s
pobočka Žiar nad Hronom
Číslo účtu: 629 255 / 5200



STAVEBNÉ BYTOVÉ DRUŽSTVO

Pod Donátom 3, 965 01 Žiar nad Hronom

9. zamestnanec je povinný zúčastňovať sa lekárskeho prehliadok a vyšetrení, preventívnych lekárskeho prehliadok v zmysle platných predpisov zamestnávateľa
10. zamestnanci vykonávajúci vybrané druhy povolání zúčastňovať sa rekondičných pobytov
11. zúčastňovať sa na aktivitách organizovaných zamestnávateľom za účelom zvyšovania kvalifikácie zamestnancov (§ 140 ZP)
12. oznamovať na personálnom útvere všetky podstatné zmeny z hľadiska osobnej evidencie (bydlisko, rodinné pomery a pod.)
13. na pracoviskách zamestnávateľa neorganizovať politickú prácu a ani sa jej nezúčastňovať
14. udržiavať čistotu a poriadok na pracovisku
15. príchod a odchod do/zo zamestnania evidovať predpísaným spôsobom

Zamestnanci majú právo najmä na :

1. pridelovanie práce podľa pracovnej zmluvy,
2. mzdu za vykonanú prácu,
3. zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
4. odpočinok a zotavenie po práci,
5. pracovné podmienky, ktoré im umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie,
6. na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti,
7. vyjadrovanie a predkladanie svojich návrhov k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch
8. právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky,
9. ženy majú právo na pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve,
10. ženy aj muži majú právo na pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne,
11. mladiství zamestnanci majú právo na prípravu na povolanie a zabezpečenie pracovných podmienok umožňujúcich rozvoj ich telesných a duševných schopností.,
12. zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľia ich nesmú znevýhodňovať a poškodzovať preto, že uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov,
13. zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie
14. podávať zlepšovacie návrhy, oznámenia, sťažnosti, podnety na odstránenie nedostatkov a pod.

Vedúci zamestnanci sú okrem povinností uvedených v predchádzajúcom odseku tohto článku ďalej povinní (§ 82 ZP)

1. riadiť, organizovať a kontrolovať prácu zamestnancov, ukladať im úlohy a vydávať príkazy,
2. riadiť činnosť zvereného útvaru v rámci platných predpisov a pokynov nadriadeného,
3. plne poznať organizáciu, systém práce, technické a personálne vybavenie a úlohy riadeného útvaru,
4. utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, vrátane hygieny a kultúry pracovného prostredia,
5. zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv a pritom dodržiavať zásadu poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty podľa § 119a; spravodlivým odmeňovaním ovplyvňovať a pozitívne motivovať výkonnosť podriadených,

☎ 045 / 6708 231
IČO: 00176192
DIČ: 2020534615
IČ DPH: SK2020534615

Obchodný register
Okresný súd Banská Bystrica
vložka č. 162/S, oddiel: Dr.

Bankové spojenie:
OTP-Banka Slovensko, a.s
pobočka Žiar nad Hronom
Číslo účtu: 629 255 / 5200



STAVEBNÉ BYTOVÉ DRUŽSTVO

Pod Donátom 3, 965 01 Žiar nad Hronom

6. utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb,
7. prijímať opatrenia na ochranu pred diskrimináciou z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich,
8. uplatňovať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti:
 - prístupu k zamestnaniu, povolaniu a inej zárobkovej činnosti
 - výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania
 - prístupu k odbornému vzdelávaniu a ďalšiemu odbornému vzdelávaniu
 - členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú,
9. zabezpečiť, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny,
10. zabezpečiť prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa, hospodárne zaobchádzať so zvereným hmotným majetkom, kontrolovať jeho správne využitie a zabezpečiť údržbu a opravy,
11. oboznamovať podriadených s platnými vnútornými predpismi spoločnosti a platnou podnikovou kolektívnou zmluvou a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, uplatňovať moderné formy práce, nové skúsenosti v technike, organizácii práce,
12. vyžadovať a kontrolovať dodržiavanie pracovnej a technologickej disciplíny, predpisov ochrany bezpečnosti a zdravia pri práci a požiarnej ochrany a v prípade ich porušovania prijímať a vyvodzovať opatrenia,
13. navrhovať prijatie, premiestnenie alebo uvoľnenie podriadených,
14. novo prijatým zamestnancom určovať program zaškolenia,
15. starať sa o zvyšovanie odbornej úrovne podriadených,
16. rešpektovať práva podriadených,

Nezlučiteľnosť záujmov

- (1) Vedúci zamestnanci v priamej podriadenosti riaditeľa SBD sú zviazaní:
 - zákazom vykonávať zárobkovú a podnikateľskú činnosť popri svojom zamestnaní, ktorá je zhodná alebo obdobná s predmetom činnosti zamestnávateľa;
 - zákazom vykonávať činnosť štatutárneho, resp. iného orgánu právnickej osoby s podobným alebo rovnakým predmetom podnikania. Výnimka je možná iba v prípade ak pôjde o spoločný podnik, v ktorom má zamestnávateľ podnikateľskú účasť;
 - zachovávať v zmysle § 17 a § 51 Obchodného zákonníka mlčanlivosť o výrobných technických organizačných obchodných a iných skutočnostiach o ktorých sa v súvislosti s výkonom práce dozvedia a ktoré majú zostať utajené ako obchodné, či služobné tajomstvo.;
 - zachovať mlčanlivosť o týchto skutočnostiach i po skončení zamestnaneckého pomeru po dobu troch rokov.
- (2) Ostatní riadiaci zamestnanci sú zviazaní:
 - zákazom vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná alebo obdobná s predmetom činnosti zamestnávateľa;
 - zachovávať v zmysle § 17 a § 51 Obchodného zákonníka mlčanlivosť o výrobných technických organizačných obchodných a iných skutočnostiach o ktorých sa v súvislosti s výkonom práce dozvedia a ktoré majú zostať utajené ako obchodné, či služobné tajomstvo;

☎ 045 / 6708 231
IČO: 00176192
DIČ: 2020534615
IČ DPH: SK2020534615

Obchodný register
Okresný súd Banská Bystrica
vložka č. 162/S, oddiel: Dr.

Bankové spojenie:
OTP-Banka Slovensko, a.s
pobočka Žiar nad Hronom
Číslo účtu: 629 255 / 5200



STAVEBNÉ BYTOVÉ DRUŽSTVO

Pod Donátom 3, 965 01 Žiar nad Hronom

- zachovať mlčanlivosť o týchto skutočnostiach i po skončení zamestnaneckého pomeru po dobu troch rokov.

Článok VIII Pracovná disciplína

Odo dňa vzniku pracovného pomeru je zamestnanec povinný dodržiavať pracovnoprávne predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa a v súlade s nimi podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce v určenom pracovnom čase osobne podľa pracovnej zmluvy a dodržiavať pracovnú disciplínu. Pracovná disciplína spočíva v riadnom plnení úloh, ktoré pre zamestnancov vyplývajú z pracovného pomeru. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. V súlade s tým je zamestnanec povinný pracovať zodpovedne a riadne, zvyšovať svoju odbornú úroveň, upozorňovať na zistené nedostatky a pomáhať pri ich odstraňovaní.

1. Zamestnávateľ neposudzuje ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyny, ktoré (§ 47 ods. 3 ZP)⁷
 - a) sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo dobrými mravmi,
 - b) bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.
2. Zamestnávateľ rieši porušenie pracovnej disciplíny, keď sa dozvie o dôvode jeho riešenia. Zamestnávateľ sa dozvie o dôvode riešenia porušenia pracovnej disciplíny vtedy, keď ho zistí ktorýkoľvek zamestnanec služobne nadriadený zamestnancovi porušujúcemu pracovnú disciplínu, ktorý je oprávnený ukladať mu pracovné úlohy a dávať mu na ten účel záväzné pokyny.
3. Porušenie povinností zamestnancov a vedúcich zamestnancov uvedených v článku IV tohto pracovného poriadku zamestnávateľ považuje za porušenie pracovnej disciplíny, a to

a) za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny považuje :

- opakovaný neskorý príchod do zamestnania, nepoužívanie čipovej dochádzkovej karty, fajčenie mimo priestorov na to určených,

b) za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje konanie zamestnanca :

- neospravedlnená absencia zamestnanca,
- výkon práce pre seba a iné osoby v pracovnom čase,
- nepovolené používanie dopravných prostriedkov zamestnávateľa na súkromné účely,
- majetkové a morálne delikty na pracovisku
- úmyselné ublíženie na zdraví,
- nerešpektovanie príkazov nadriadených,
- urážky voči nadriadenému zamestnancovi,
- požívanie alkoholických nápojov zamestnancom v pracovnom čase na pracovisku i mimo pracoviska
- neschopnosť zamestnanca na výkon práce v dôsledku požitia alkoholických nápojov alebo psychotropných látok, pre ktoré ho pri nastúpení do práce nepripustili vykonávať prácu, ako aj nenastúpenie zamestnanca do práce v určený čas pre zistenú indispozíciu po požití alkoholických nápojov alebo psychotropných látok,

☎ 045 / 6708 231
IČO: 00176192
DIČ: 2020534615
IČ DPH: SK2020534615

Obchodný register
Okresný súd Banská Bystrica
vložka č. 162/S, oddiel: Dr.

Bankové spojenie:
OTP-Banka Slovensko, a.s
pobočka Žiar nad Hronom
Číslo účtu: 629 255 / 5200



STAVEBNÉ BYTOVÉ DRUŽSTVO

Pod Donátom 3, 965 01 Žiar nad Hronom

- . obťažovanie, v dôsledku ktorého došlo k vytvoreniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctvujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti (§ 2a ods. 4 zákona č. 365/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov).
 - . sexuálne obťažovanie spočívajúce vo verbálnom, neverbálnom alebo fyzickom správaní sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom bola narušená dôstojnosť osoby a ktoré vytvorilo zastrašujúce, ponižujúce, zneuctvujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie (§ 2a ods. 5 zákona č. 365/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov)
 - . nepriama diskriminácia t.j. navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou, (§ 2a ods. 3 zákona č. 365/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov),
 - . priama diskriminácia t.j. konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii (§ 2a ods. 2 zákona č. 365/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov),
 - . pokyn na diskrimináciu (§ 2a ods. 6 zákona č. 365/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov), spočívajúci v zneužití podriadenosti zamestnanca na účel diskriminácie ďalšieho zamestnanca,
 - . nabádanie na diskrimináciu (§ 2a ods. 7 zákona č. 365/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov), spočívajúce v presvedčaní, utvrdzovaní alebo podnecovaní zamestnanca na diskrimináciu ďalšieho zamestnanca,
 - . neoprávnený postih (§ 2a ods. 8 zákona č. 365/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov). spočívajúci v konaní alebo opomenutí, ktoré je pre zamestnanca, ktorého sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí
- 1.) s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo
 - 2.) s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, alebo
 - 3.) so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania

Opatrenia zamestnávateľa pri porušení pracovnej disciplíny

Zamestnávateľ môže pre

- a) **menej závažné porušenie pracovnej disciplíny** uvedené v tomto článku pracovného poriadku zamestnanca napomenúť a poučiť ho o škodlivosti jeho konania a zároveň písomne upozorniť na možnosť výpovede,
- b) **menej závažné porušenie pracovnej disciplíny** uvedené v tomto článku pracovného poriadku dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny 3 krát písomne upozornený na možnosť výpovede,
- c) **závažné porušenie pracovnej disciplíny** uvedené v tomto článku pracovného poriadku dať zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP prvá časť vety ,

☎ 045 / 6708 231

IČO: 00176192

DIČ: 2020534615

IČ DPH: SK2020534615

Obchodný register

Okresný súd Banská Bystrica

vložka č. 162/S, oddiel: Dr.

Bankové spojenie:

OTP-Banká Slovensko, a.s

pobočka Žiar nad Hronom

Číslo účtu: 629 255 / 5200



STAVEBNÉ BYTOVÉ DRUŽSTVO

Pod Donátom 3, 965 01 Žiar nad Hronom

- d) **závažné porušenie pracovnej disciplíny** uvedené v tomto článku pracovného poriadku okamžite skončiť pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b) ZP,
- e) **pri dôvodnom podozrení zo závažného porušenia pracovnej disciplíny** uvedeného v tomto článku pracovného poriadku zamestnancovi dočasne prerušiť výkon práce najdlhšie na jeden mesiac, ak by jeho ďalší výkon práce ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa. Dočasné prerušenie zamestnávateľ musí vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Zamestnancovi po dobu dočasného prerušenia výkonu práce patrí náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

Článok IX

Pracovný čas a čas odpočinku (§ 85 až § 99 ZP)

- (1) Zamestnávateľ uplatňuje týždenný fond pracovného času stanovený v kolektívnej zmluve (ďalej len KZ) podľa jednotlivých pracovísk v súlade so ZP.
- (2) Začiatok a koniec pracovného času je špecifikovaný v KZ
- (3) O rozvrhnutí pracovnej doby rozhoduje riaditeľ SBD po dohode so zástupcami zamestnancov,
- (4) O rozvrhnutí prestávok na odpočinok a jenie rozhoduje riaditeľ SBD po dohode so zástupcami zamestnancov.
- (5) Zamestnávateľ môže so zamestnancami dohodnúť kratší pracovný čas ako je týždenný úväzok ak to dovoľujú podmienky pracoviska.
- (6) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancami na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom, alebo po dohode so zamestnancom v súlade so ZP a KZ.
- (7) Zamestnávateľ môže v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadiť zamestnancovi alebo s ním dohodnúť pracovnú pohotovosť v súlade so ZP a KZ.

Článok X

Dovolenka (§ 100 až § 117 ZP)

- (1) Dovolenka sa poskytuje v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP. Zamestnancom vzniká za stanovených podmienok nárok na:
 - dovolenku za kalendárny rok, alebo jej pomernú časť
 - dovolenku za odpracované dni
- (2) Základná výmera dovolenky predstavuje štyri týždne v kalendárnom roku.
- (3) Nárok na dlhšiu dovolenku ako je základná výmera je zamestnanec povinný preukázať predložením príslušných potvrdení najneskôr do konca kalendárneho roka v ktorom uplatňuje nárok na dlhšiu dovolenku.
- (4) Čerpanie dovolenky určuje podľa plánu dovoleniiek riaditeľ SBD alebo vedúci príslušného úseku,
- (5) Zamestnávateľ určuje zamestnancom hromadné čerpanie dovolenky v zmysle ZP.
- (6) Rozsah a podmienky krátenia dovolenky upravuje ZP.

☎ 045 / 6708 231
IČO: 00176192
DIČ: 2020534615
IČ DPH: SK2020534615

Obchodný register
Okresný súd Banská Bystrica
vložka č. 162/S, oddiel: Dr.

Bankové spojenie:
OTP-Banka Slovensko, a.s
pobočka Žiar nad Hronom
Číslo účtu: 629 255 / 5200



STAVEBNÉ BYTOVÉ DRUŽSTVO

Pod Donátom 3, 965 01 Žiar nad Hronom

Článok XI Prekážky pri práci

- (1) O poskytnutie pracovného voľna pre prekážku v práci zamestnanec požiada včas svojho bezprostredne nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak zamestnanec vopred nevie o prekážke v práci, je povinný bez zbytočného odkladu upovedomiť o nej zamestnávateľa. Prekážku v práci a čas jej trvania zamestnanec preukáže spravidla potvrdením príslušného orgánu alebo úradu na príslušnom tlačive, prípadne iným dokladom. Pracovné voľno sa zásadne neposkytne, ak zamestnanec môže záležitosť vybaviť mimo svojho pracovného času.¹⁸

Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca na pracovisku pre osobné prekážky z dôvodov uznaných § 141 ZP a špecifikovaných v KZ, kde je zároveň určený aj rozsah poskytovaného plateného voľna.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

- a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení
1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 3. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času;
- b) narodenie dieťaťa manželke zamestnanca; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť;
- c) sprevádzanie
1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,
- d) úmrtie rodinného príslušníka
1. pracovné voľno s náhradou mzdy na 2 dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
- e) svadba;
- pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,



STAVEBNÉ BYTOVÉ DRUŽSTVO

Pod Donátom 3, 965 01 Žiar nad Hronom

- f) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,
- g) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,
- h) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy,
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy z iných vážnych dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času.

Pracovné voľno bez náhrady mzdy môže zamestnancovi povoliť po vyčerpaní celej dovolenky: náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni, počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP; pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

Článok XII

Nároky zamestnancov

pri prekážkach na strane zamestnávateľa podľa § 142 Zákonníka práce

Prestoj

- Prestoj je krátkodobá prekážka na strane zamestnávateľa v dôsledku prechodného a neočakávaného nedostatku
 - spôsobeného poruchou na motorovom vozidle, technickom zariadení /PC/,
 - spôsobeného chybnými pracovnými podkladmi
 - alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami napr. : neplánovaná odstávka el.energie, opravy PC, aktualizácia softvéru a pod.
- Za prestoj sa nepovažuje vopred plánovaná odstávka el.energie alebo plánovaná oprava motorového vozidla /techn.zariadenia a pod./.
- V prípade prestoja môžu byť dotknutí zamestnanci po dohode s nimi preradení na inú vhodnú prácu Zamestnancovi vtedy patrí odmena za prácu, ktorú vykonáva počas preradenia
- Ak zamestnanca nebolo možné preradiť na inú vhodnú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku
- Náhrada mzdy podľa bodu 4 patrí zamestnancom v prípade, že prerušenie práce trvá najmenej 240 minút. Jednotlivé prerušenia v tej istej pracovnej zmene sa sčítavajú

Nepriaznivé poveternostné vplyvy

- Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy 50 % priemerného zárobku

Iné prekážky

☎ 045 / 6708 231
IČO: 00176192
DIČ: 2020534615
IČ DPH: SK2020534615

Obchodný register
Okresný súd Banská Bystrica
vložka č. 162/S, oddiel: Dr.

Bankové spojenie:
OTP-Banka Slovensko, a.s
pobočka Žiar nad Hronom
Číslo účtu: 629 255 / 5200



STAVEBNÉ BYTOVÉ DRUŽSTVO

Pod Donátom 3, 965 01 Žiar nad Hronom

- 7) Nemožnosť pridelovať prácu zamestnancovi môže byť spôsobená podľa § 142 ods. 3 ZP z iných dôvodov ako stanovuje § 142 ods. 1 a 2 ZP, a to napríklad v prípade
- zrušenia jeho pracovnej funkcie bez následného platného zaradenia na inú prácu,
 - nepridelovania práce zamestnancovi podľa pracovnej náplne počas výpovednej doby,
 - ak zamestnávateľ určil hromadné čerpanie dovolenky podľa § 111 ods. 2 ZP a zamestnancovi, ktorý nespĺňa podmienky pre vznik nároku na dovolenku, nepridelil náhradnú prácu,

Článok XIII

Postup pri vyslaní zamestnanca na pracovnú cestu § 57 ZP

- Zamestnanca je oprávnený vyslať na pracovnú cestu vedúci príslušného úseku, ktorý podpíše cestovný príkaz. Na zahraničnú pracovnú cestu je zamestnanca oprávnený vyslať riaditeľ SBD. Informáciu o pracovnej ceste je zamestnanec povinný dať do troch dní po návrate z pracovnej cesty svojmu bezprostredne nadriadenému vedúcemu. Ak ide o zahraničnú pracovnú cestu je zamestnanec povinný predložiť písomnú správu do desiatich dní po návrate z cesty.
- Vyúčtovanie cestovných výdavkov a poskytnutej zálohy je zamestnanec povinný vyúčtovať do päť dní po návrate z pracovnej cesty. Ak sa pracovná cesta neuskutočnila, zamestnanec je povinný vrátiť poskytnutú zálohu v deň, ktorý bol určený ako deň nástupu na pracovnú cestu.

Článok XIV

Mzda

- Mzda sa zamestnancovi vypláca na základe pracovnej zmluvy a ustanovení KZ v príslušnom roku, kde je dohodnutá aj minimálna výška mzdy.
- Zamestnancovi SBD prislúcha tarifná mzda priznaná príslušným vedúcim podľa vykonávanej práce a dosahovaných pracovných výsledkov.
- Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie.
- Súčasťou **Kolektívnej zmluvy** na príslušný rok sú:
 - priebeh tarifnej stupnice
 - pravidlá poskytovania všetkých druhov príplatkov uplatňovaných u zamestnávateľa
 - termíny výplaty mzdy
 - kritériá pre poskytovanie odmien zamestnancov za prácu pri životných a pracovných jubileách a pri odchode do dôchodku

Článok XV

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov)

Upravuje interná smernica č., zo dňa, zodpovedný: Anton Lečko – bezpečnostný technik,

☎ 045 / 6708 231
IČO: 00176192
DIČ: 2020534615
IČ DPH: SK2020534615

Obchodný register
Okresný súd Banská Bystrica
vložka č. 162/S, oddiel: Dr.

Bankové spojenie:
OTP-Banka Slovensko, a.s
pobočka Žiar nad Hronom
Číslo účtu: 629 255 / 5200



STAVEBNÉ BYTOVÉ DRUŽSTVO

Pod Donátom 3, 965 01 Žiar nad Hronom

Článok XVI

Zodpovednosť za spôsobenú škodu

- (1) Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi (§ 179 až § 191 ZP) za:
 - škodu, ktorú spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s týmto plnením
 - škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom
 - stratu zverených predmetov a za schodok na zverených hodnotách
 - nesplnenie povinnosti, ak vedome neupozornil na hroziacu škodu, alebo nezakročil proti nej.
- (2) Zamestnávateľ môže požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá. Požadovanú náhradu škody určí zamestnávateľ. Zamestnávateľ prerokuje požadovanú náhradu škody so zamestnancom a oznámi mu ju najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá.
- (3) Náhrada škody spôsobená z nedbanlivosti, ktorú zamestnávateľ požaduje od zamestnanca, nesmie u jednotlivého zamestnanca presiahnuť sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu.
- (4) Obmedzenie uvedené v predchádzajúcom bode neplatí, ak ide o osobitnú zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať a zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov alebo ak bola škoda spôsobená pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných látok alebo psychotropných látok. Ak bola škoda spôsobená úmyselne, môže zamestnávateľ okrem skutočnej škody požadovať aj náhradu ušlého zisku, ak by jej neuhradenie odporovalo dobrým mravom.
- (5) Za uplatnenie nároku na náhradu škody zodpovedá príslušný vedúci útvaru. Ak zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v určenej sume a ak s ním zamestnávateľ dohodne spôsob náhrady, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť dohodu písomne, inak je dohoda neplatná. Osobitná písomná dohoda nie je potrebná, ak škoda bola už uhradená.
- (6) Požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 33,- € nie je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.
- (7) Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti úplne alebo sčasti za podmienok stanovených ZP.
- (8) So zamestnancami pracujúcimi s ceninami, tovarom, zásobami alebo inými zverenými hodnotami zamestnávateľ uzatvára dohodu o hmotnej zodpovednosti (o spoločnej hmotnej zodpovednosti) za podmienok stanovených ZP. Zamestnanec môže uzatvoriť dohodu o hmotnej zodpovednosti najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku. Zamestnanec môže od dohody o hmotnej zodpovednosti odstúpiť. Dohoda o hmotnej zodpovednosti zaniká dňom skončenia pracovného pomeru alebo dňom odstúpenia od tejto dohody.
- (9) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancom za škodu ak im táto vznikne:
 - porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi
 - na veciach, ktoré si zamestnanec u zamestnávateľa odložil pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s nimi na mieste na to určenom
 - pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi
 - pri pracovnom úraze a chorobe z povolania.
- (10) Vzniknutú škodu je zamestnanec povinný bezodkladne oznámiť nadriadenému vedúcemu.
- (11) Zodpovednosť zamestnávateľa za spôsobenú škodu sa pomerne obmedzí, ak sa preukáže spoluzavinenie zamestnanca.

☎ 045 / 6708 231
IČO: 00176192
DIČ: 2020534615
IČ DPH: SK2020534615

Obchodný register
Okresný súd Banská Bystrica
vložka č. 162/S, oddiel: Dr.

Bankové spojenie:
OTP-Banka Slovensko, a.s
pobočka Žiar nad Hronom
Číslo účtu: 629 255 / 5200



STAVEBNÉ BYTOVÉ DRUŽSTVO

Pod Donátom 3, 965 01 Žiar nad Hronom

- (12) Zamestnancovi, ktorému vznikla škoda, utrpel úraz, u ktorého sa zistila choroba z povolania je poskytnuté odškodné v zmysle platných predpisov (zák. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších) a KZ.

Článok XVII

Sťažnosti a oznámenia

- (1) Oznámenia sú upozornenia zamestnancov sledujúce záujem zamestnávateľa. Sú to pripomienky na riešenie úloh lepším hospodárnejším spôsobom. Oznámenia sú adresované príslušnému vedúcemu.
- (2) Sťažnosť môžu zamestnanci podávať u zástupcu zamestnancov alebo u riaditeľa SBD. Predmetom sťažnosti sú otázky pracovno-právne, mzdové, sociálne a otázky bezpečnosti práce. Zamestnancovi, ktorý podal sťažnosť musí byť potvrdené doručenie sťažnosti a oznámený výsledok prešetrenia sťažnosti.
- (3) Lehoty a postup pri vybavovaní oznámení a sťažností sa riadia príslušným vnútorným predpisom zamestnávateľa.

Článok XVIII

Záverečné ustanovenia

- (1) Zmeny s doplnky pracovného poriadku vydáva zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak sú neplatné.
- (2) S pracovným poriadkom musí byť oboznámený každý zamestnanec. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.
- (3) Pracovný poriadok nadobúda účinnosť dňom vydania.

Dátum vydania:

**Pečiatka a podpis
zástupcu zamestnancov**

**Pečiatka a podpis
zamestnávateľa**

☎ 045 / 6708 231
IČO: 00176192
DIČ: 2020534615
IČ DPH: SK2020534615

Obchodný register
Okresný súd Banská Bystrica
vložka č. 162/S, oddiel: Dr.

Bankové spojenie:
OTP-Banka Slovensko, a.s
pobočka Žiar nad Hronom
Číslo účtu: 629 255 / 5200