3/2026/SOSL

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 08.01.2026 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV Stredná lesnícka škola ul. Kollárova 10, Prešov, zastúpenou Mgr. Jaroslav Kušnír, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie

(ďalej len odborová organizácia)

a

Strednou odbornou školou lesníckou v Prešove, Kollárova 10, Prešov, IČO: 51896109, zastúpenou Ing. Miroslav Fuchs, PhD., riaditeľom školy

(ďalej len zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

Článok 1
Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 1, ods.2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Mgr. Jaroslav Kušnír, predsedu odborovej organizácie.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 07.08.2018. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ -spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3
Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov zamestnávateľa.
(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína po dni zverejnenia v centrálnom registri zmlúv a skončí 31. decembra 2026.

Článok 4
Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „ dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 5
Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

Článok 6
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
(2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7
Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume
   a) predstavujúcej 2% jeho funkčného platu, ak príspevok zamestnanca je minimálne v sume 10,- eur,
   b) predstavujúcej 4% jeho funkčného platu, ak príspevok zamestnanca je minimálne 20,- eur.

   Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety. Zamestnávateľ sa zaväzuje počas účinnosti kolektívnej zmluvy zamestnávateľskú zmluvu nezrušiť.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 8
Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi zaradenému podľa katalógu pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme na organizačnej zložke Školské lesy Cemjata v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

Článok 9
Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
(3) Pracovný čas všetkých zamestnancov okrem vychovávateľov v Školskom internáte je rozvrhnutý rovnomerne v zmysle § 86 ZP.
(4) Pracovný čas vychovávateľov v Školskom internáte, vzhľadom na zabezpečenie plynulej prevádzky Školského internátu, je rozvrhnutý nerovnomerne v zmysle § 87 ods. 2 ZP.
(5) Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien, rozsah a čas poskytnutia prestávky v práci tvoria prílohu č.1.

Článok 10
Dovolenka na zotavenie

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 11
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 12
Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zvážia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 13
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 14
Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZPŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
    - predseda výboru ZO 2 dni v roku,
    - členovia výboru ZO 1 deň v roku.

Článok 15
Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

a) **Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou** v nasledovných prípadoch:
    - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
    - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
    - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
    - zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
    - dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),

- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
  a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
  b) o dôvodoch prechodu,
  c) o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
  d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
- pri hromadnom prepúšťaní o
  e) dôvodoch hromadného prepúšťania,
  f) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
  g) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
  h) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
  i) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ods.4 ZP),

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),

- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),

d) **umožniť odborovej organizácii** vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 16
Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 17
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Článok 18
Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
   a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
   b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
   c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
   d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
   e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 19
Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny v školskej jedálni. Zamestnancom na elokovaných pracoviskách Bijacovce , Jarovnice a Školské lesy Cemjata poskytne elektronické stravné lístky. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,80 € na jedno hlavné jedlo alebo jeden elektronický stravný lístok.

Článok 20
Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:
a) povinným prídelom je vo výške 1% a
b) ďalším prídelom vo výške 0,05%

(2) Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

(3) Podrobnejšie je upravená tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č.2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

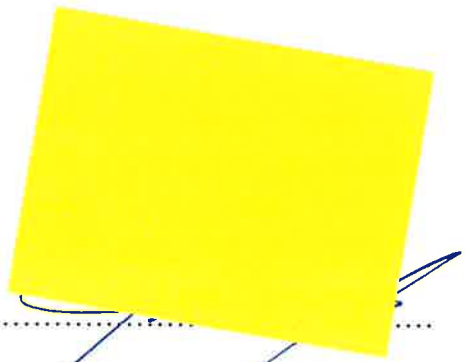
Článok 21
Záverečné ustanovenia

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 5a ods. 5 písm. b) Zákona č. 211/2000 Z. z. KZ zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.

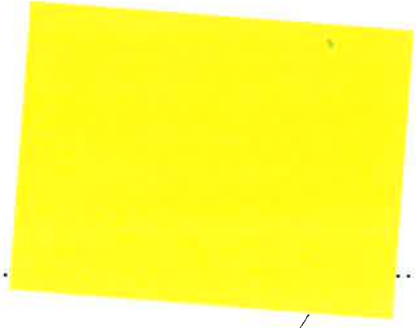
(2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Prešove, dňa 08.01.2026



odborová organizácia



zamestnávateľ

Príloha č. 1a) ku KZ na rok 2026

Prehľad o rozdelení pracovného času, rovnomerné rozvrhnutie pracovného času /čl. 9 ods. 5/

kategória zamestnancov	základný pracovný čas	prestávka na obed *	práca podľa čl. 9 ods. 2
pedagogickí zamestnanci-teoretické vyučovanie	07.30 – 15.30	12.00 – 14.00	2,5 hod. denne
pedagogickí zamestnanci-praktické vyučovanie	07.30 – 15.30	12.00 – 14.00	2,5 hod. denne
majstri odborného výcviku	07.00 – 15.00	12.00 – 14.00	1,5 hod. denne
asistentka riaditeľa, ekonómka, účtovníčka, hospodárka, personalistka, vedúca školskej jedálne	07.00 – 15.00	12.00 – 14.00	
kurič, údržbár	06.00 – 14.00	11.30 – 13.30	
vodič, údržbár, školník	07.00 – 15.00	12.00 – 14.00	
upratovačky	06.00 – 14.00	11.30 – 13.30	
zamestnanci Školské lesy Cemjata	07.00 – 15.00	12.00 – 14.00	

*) Zamestnanci majú stanovenú prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30minút v zmysle § 91 ods. 1 Zákonníka práce. Prestávka na odpočinok a jedenie sa neposkytuje na začiatku a na konci zmeny.

Príloha č. 1 b) ku KZ na rok 2026

Prehľad o rozdelení pracovného času, nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času

/čl. 9 ods. 5/

Kalendárny týždeň				
36	37	38	39	40
41	42	43	44	45
46	47	48	49	50
51	2	3	4	5
6	7	9	10	11
12	13	14	15	16
17	18	19	20	21
22	23	24	25	26

Zamestnanci	
1	
2	
3	
4	
5	
6	

Deň	Hodina	PVČ	NVČ						Poznámka	
									HPD	prestávka
PO	6,00 – 11,00	3,5	1,5	3	4	2	5	1	HPD	10,00 - 10,30
	11,00 - 18,00	6	0,5	4	2	5	1	3		15,00 - 15,30
	12,00 - 20,00	7,5		2	5	1	3	4		16,00 - 16,30
	13,00 - 21,00	7,5		5	1	3	4	2		17,00 - 17,30
	14,00 – 22,00	7,5		1	3	4	2	5	HPD	18,00 - 18,30
	22,00 – 06,00	8		6	6	6	6	6		
Ut	6,00 - 11,00	6,5	1		3	4	2	5	HPD	10,00 - 10,30
	6,00 - 8,00	2		1					HPD	
	8,00 - 16,00	6,5	1	3					HPD	12,00 - 12,30
	11,00 - 18,00	6	0,5		4	2	5	3		15,00 - 15,30
	12,00 - 20,00	7,5		4	2	5				16,00 - 16,30
	13,00 - 15,30	2,5					1			
	13,00 – 21,00	7,5		2	5	1	3	4		17,00 - 17,30
	14,00 – 22,00	7,5		5	1	3	4	2	HPD	18,00 - 18,30
	22,00 – 06,00	8		6	6	6	6	6		
St	6,00 – 11,00	3,5	1,5	5	1	3	4	2	HPD	10,00 - 10,30
	11,00 - 18,00	6	0,5	1	3	4	2	5		15,00 - 15,30
	12,00 - 20,00	7,5		3	4	2	5	1		16,00 - 16,30
	13,00 - 21,00	7,5		4	2	5	1	3		17,00 - 17,30
	14,00 - 22,00	7,5		2	5	1	3	4	HPD	18,00 - 18,30
	22,00 – 06,00	8		6	6	6	6	6		
Št	6,00 – 11,00	3,5	1,5	2	5		3	4	HPD	10,00 - 10,30
	6,00 - 8,00	2				1			HPD	
	8,00 - 16,00	6,5	1			3			HPD	12,00 - 12,30
	11,00 - 18,00	6	0,5	5	3		1	2		15,00 - 15,30
	12,00 - 19,00	6	0,5			4				16,00 - 16,30
	12,00 - 20,00	7,5		4	2		2	5		16,00 - 16,30
	13,00 - 21,00	7,5		1	1	5	4	3		17,00 - 17,30
	14,00 – 22,00	7,5		3	4	2	5	1	HPD	18,00 - 18,30
	22,00 – 06,00	8		6	6	6	6	6		
PI	6,00 - 14,30	6	2,5	3	4	2	5	1	HPD	11,00 – 11,30
NE	16,00 - 22,00	6		3	4	2	5	1	HPD	20,00 - 20,30
	22,00 – 06,00	8		6	6	6	6	6		

Príloha č. 1c) ku KZ na rok 2026

Prehľad o rozdelení pracovného času, rovnomerné rozvrhnutie pracovného času /čl. 9 ods. 5/

Pracovná doba kuchárka, pomocná kuchárka

		nepárny týždeň	obedňajšia prestávka*
Pondelok	I. zmena	6.00 - 13.45	10.30 – 11.30
	II. zmena	10.45 - 18.30	14.30 – 16.30
Utorok	II. zmena	6.00 - 13.45	10.30 – 11.30
	I. zmena	10.45 - 18.30	14.30 – 16.30
Streda	I. zmena	6.00 - 13.45	10.30 – 11.30
	II. zmena	10.45 - 18.30	14.30 – 16.30
Štvrtok	II. zmena	6.00 - 13.45	10.30 – 11.30
	I. zmena	10.45 - 18.30	14.30 – 16.30
Piatok	I. zmena	6.00 - 13.45	10.30 – 11.30
	II. zmena	6.15 - 14.00	11.00 – 12.00

		párny týždeň	
Pondelok	II. zmena	6.00 - 13.45	10.30 – 11.30
	I. zmena	10.45 - 18.30	14.30 – 16.30
Utorok	I. zmena	6.00 - 13.45	10.30 – 11.30
	II. zmena	10.45 - 18.30	14.30 – 16.30
Streda	II. zmena	6.00 - 13.45	10.30 – 11.30
	I. zmena	10.45 - 18.30	14.30 – 16.30
Štvrtok	I. zmena	6.00 - 13.45	10.30 – 11.30
	II. zmena	10.45 - 18.30	14.30 – 16.30
Piatok	II. zmena	6.00 - 13.45	10.30 – 11.30
	I. zmena	6.15 - 14.00	11.00 – 12.00

*) Zamestnanci majú stanovenú prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30minút v zmysle § 91 ods. 1 Zákonníka práce. Prestávka na odpočinok a jedenie sa neposkytuje na začiatku a na konci zmeny.