

V zmysle ustanovenia § 231 Zákonníka práce, zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov pre roky 2025- 2026, ktorými sú:



Správa národného parku Slovenský kras
so sídlom v Brzotíne,
Hámosiho č. 188, 049 51 Brzotín,
v mene ktorej koná Ing. Martin Golian, riaditeľ
(ďalej ako „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry,
Odborový zväz baní, geológie a naftového priemyslu,
so sídlom Štefánikovo námestie č. 9, 052 01 Spišská Nová Ves,
v mene ktorého koná Ing. Marián Vaľo,
predseda Podnikového výboru pri ŠOP SR (ďalej aj ako „podnikový výbor“)

na strane druhej

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

- 1) Cieľom tejto kolektívnej zmluvy (ďalej aj ako „KZ“) je udržať sociálny zmier, ako aj upraviť priaznivejšie pracovné podmienky pre zamestnancov.
- 2) Pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávanía.

Článok 2

- 1) Podnikový výbor pri ŠOP SR (ďalej len PV) uzatvára so zamestnávateľom túto KZ, ktorá upravuje:
 - a) pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok,
 - b) podmienky zamestnávania,
 - c) vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami výhodnejšie, ako ich upravuje Zákonník práce (ďalej len ZP) alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to ZP alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.
- 2) Touto KZ sa upravujú najmä:
 - a) vzťahy zmluvných strán a postavenie odborovej organizácie,
 - b) pracovnoprávne vzťahy,
 - c) platové podmienky,
 - d) sociálnu oblasť a použitie sociálneho fondu,
 - e) oblasť ochrany a bezpečnosti pri vykonávaní práce.

Článok 3

Táto Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

ČASŤ II POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A ZAMESTNÁVATEĽA

Článok 4

- 1) Zamestnávateľ uznáva Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry (v skratke SLOVES), Odborový zväz baní, geológie a naftového priemyslu (v skratke OZBGaNP) a jeho PV za jediného zástupcu všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú vylúčiť akúkoľvek činnosť politických strán, politických hnutí a politických iniciatív vo vnútri organizácie zamestnávateľa.
- 3) Príslušným odborovým orgánom sa rozumie členská schôdza a výbor základnej odborovej organizácie (ZO), ktorý je štatutárnym orgánom. Predseda ZO zastupuje členskú základňu pre jednanie so zamestnávateľom. Predseda každej ZO je členom podnikového výboru.

Článok 5

Podmienky činnosti podnikového výboru

- 1) Podmienky pre činnosť PV sa riadia § 240 Zákonníka práce.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v podnikovom výbore a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku v rozsahu 7,5 hodín mesačne.
- 3) Zamestnávateľ poskytne členovi PV alebo funkcionárovi ZO v mieste jeho výkonu práce na prevádzkovú činnosť PV a ZO miestnosť s nevyhnutným vybavením, ktorou môže byť aj miestnosť, v ktorej člen PV vykonáva prácu podľa pracovnej zmluvy, umožní bezodplatne v primeranom rozsahu používať bežné komunikačné prostriedky a rozmnožovaciu techniku, ktorými je vybavený, vrátane

spotrebného materiálu a služieb, a tiež uhrádza náklady spojené s ich údržbou a primeranou technickou prevádzkou.

4) Členovia PV nesmú byť za ich členstvo, námety, kritické pripomienky, činnosť a plnenie úloh, ktoré vyplývajú z výkonu odborovej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní, ani inak postihovaní. Zamestnávateľ a PV sa zaväzujú, že nebudú obmedzovať práva zamestnancov z dôvodu ich činnosti, členstva alebo nečlenstva v odborovej organizácii a PV. Za obmedzovanie týchto práv nie je považovaná osobitná ochrana členov PV.

5) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi zabezpečiť členom PV prístup do organizačných útvarov zamestnávateľa v sprievode zástupcu zamestnávateľa v prípade, že potreba vstupu do týchto organizačných útvarov bude zamestnávateľovi písomne oznámená najmenej 3 pracovné dni vopred.

6) Pri riešení problémov zamestnancov zamestnávateľa, kde právomoc šetrenia PV vyplýva zo zákona, zamestnávateľ poskytne predsedovi PV k preprave na príslušný organizačný útvar služobné motorové vozidlo (SMV). Okrem prípadu uvedeného v prvej vete, zamestnávateľ poskytne členom podnikového výboru SMV aj na prepravu na odborové rokovania, schôdze a snemy zvolávané odborovým zväzom za podmienky, že tým nebude obmedzené plnenie povinností či prevádzka pracoviska, na ktorom vykonáva prácu príslušný zamestnanec, či ktorého motorové vozidlo má byť na tento účel poskytnuté.

7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, členom základnej odborovej organizácie (ZO) pri organizovaní členskej schôdze, na prepravu SMV tak, aby bola zabezpečená účasť týchto zamestnancov na schôdzi. Konanie členskej schôdze oznámi minimálne 3 pracovné dni pred konaním predseda ZO (člen PV) zamestnávateľovi. SMV sa poskytne v súlade s pracovnými povinnosťami zamestnávateľa tak, aby účasť zamestnancov (členov ZO) neovplyvnila funkčnosť zamestnávateľa.

Článok 6

Právo na informácie

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude na požiadanie oboznamovať PV s výsledkami porady vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by ho mohli poškodiť alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné. Zároveň sa zaväzuje, že v prípade zmeny po uzavretí tejto zmluvy všetky základné dokumenty a smernice organizácie, týkajúce sa zásadných pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov prerokuje s podnikovým výborom.

2) Zamestnávateľ umožní zástupcom PV prístup k informáciám o uzatvorených pracovných pomeroch na dobu určitú na čas zvýšenej potreby práce, skončených pracovných pomeroch a písomnou formou limity počtu zamestnancov v prípade sezónnych zamestnancov.

3) Predsedovi PV budú na požiadanie poskytnuté informácie dotýkajúce sa sociálno-ekonomickej oblasti všetkých zamestnancov, tvorby finančného plánu a prognóz týkajúcich sa platových podmienok v organizácii zamestnávateľa.

Článok 7

Prerokovanie

1) Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi PV a zamestnávateľom. Prerokovanie sa uskutočňuje v zmysle § 237 ZP.

2) Na účely uvedené v bode 1 poskytne zamestnávateľ zástupcom PV potrebné informácie, konzultácie a doklady.

3) PV sa zaväzuje, že predloží zamestnávateľovi zoznam členov PV, ktorí majú právo prerokovania

a spolurozhodovania v zmysle Zákonníka práce a KZ (príloha č. 1).

Článok 8

Kontrola

- 1) Kontrolná činnosť PV sa uskutočňuje v zmysle § 239 ZP a tejto KZ.
- 2) Kontrolná činnosť je hlavne zameraná na dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov, mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ.
- 3) Na tento účel je PV podľa § 239 ZP oprávnený najmä:
 - a) vstupovať na pracoviská jednotlivých organizačných útvarov v čase dohodnutom s vedením Správy NP Slovenský kras,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - c) podávať návrhy na zefektívňovanie práce a zvyšovanie pracovného potenciálu.
- 4) Ak PV uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z KZ, termín a rozsah kontroly oznámi zamestnávateľovi minimálne 15 dní pred jej uskutočnením, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak.
- 5) Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami PV rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia ako aj o dobe jej trvania (§ 13 ods. 4 ZP).

Článok 9

Členské príspevky

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ umožní úhradu členských príspevkov členom základnej organizácie formou zrážky zo mzdy na základe ich predchádzajúcej písomnej žiadosti.
- 2) Zamestnávateľ po odvode členských príspevkov vyhotoví v prehľadnej tabuľkovej podobe zoznamy odvedených príspevkov a zašle ich ZO elektronickou poštou na e-mailovú adresu predsedu ZO podľa prílohy č. 1, to platí len v prípade ak odvod členských príspevkov prebieha automatizovane zrážkou zo mzdy.

ČASŤ III

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 10

- 1) Podnikový výbor uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.
- 2) PV rešpektuje právo zamestnávateľa prijať do pracovného pomeru, zmeniť obsah pracovnej zmluvy, či skončiť pracovný pomer ktoréhokoľvek zamestnanca v súlade s politikou efektívnej zamestnanosti, podnikateľskými zámermi, za podmienok a spôsobom stanoveným v platných pracovnoprávnych predpisoch a ustanoveniami tejto KZ.
- 3) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky, pričom tento je možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. S odkazom na § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce je možné pracovný pomer ďalej predĺžiť alebo opätovne dohodnúť, nad rámec prvej vety tohto ustanovenia, do dvoch rokov alebo nad dva roky v týchto prípadoch:
 - a) zastupovanie zamestnanca,
 - b) zamestnanci na sezónne práce v prípade potreby aj v mimosezónnom období,
 - c) zamestnanci prijímaní na realizáciu projektov financovaných z mimorozpočtových zdrojov zamestnávateľa, to po dobu vypracovania, trvania a/alebo zúčtovania uvedeného projektu alebo počas

obdobia financovania predmetného pracovného miesta, pričom konkrétny termín sa uvádza v pracovnej zmluve,

d) zamestnanci prijímaní na obdobie konkrétnej, časovo obmedzenej pracovnej úlohy, pri ktorej nie je známy predpoklad jej ukončenia (zonácia veľkoplošného chráneného územia, zabezpečovanie aktivít súvisiacich s plnením zmluvných povinností pri poskytovaní služieb tretím stranám – vypracovanie dokumentácie ochrany prírody; sú to tzv. práce na zákazku);

Pracovný čas

Článok 11

Pracovný čas a práca nadčas

- 1) Pracovný čas je najviac 37,5 h týždenne, pričom v tomto čase nie je zahrnutá prestávka na odpočinok a jedenie, tzn. že táto sa nezapočítava do pracovného času.
- 2) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom, ktorých pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie je stanovená v Internej smernici č. IS-01-2024, pričom túto prestávku nemožno poskytnúť na začiatku a konci pracovnej zmeny.
- 3) Zamestnanci, ktorí nevyužívajú stravovacie zariadenia a počas prestávky na odpočinok a jedenie neopúšťajú budovy organizácie, majú prestávku na odpočinok a jedenie stanovenú taktiež v čase podľa Internej smernice č. IS-01-2024.
- 4) Zamestnávateľ rozvrhuje pracovný čas formou pružného štvortýždňového pracovného obdobia, s výnimkou pracovných činností uvedených v tomto článku nasledovne:
 - voliteľný pracovný čas je od 6:00 h do 9:00 h ako aj od 14:00 h do 18:00 h;
 - denný prevádzkový čas je od 6:00 h do 18:00 h.
- 5) Zamestnávateľ môže v odôvodnených prípadoch upraviť základný pracovný čas zamestnancovi na základe jeho žiadosti, pričom zamestnávateľ môže požiadať o vyjadrenie aj zástupcov zamestnancov.
- 6) Rozvrhnutie pracovného času formou pružného pracovného času sa neuplatní u zamestnancov s pracovným pomerom na kratší pracovný čas a na pozícii upratovač/ka, u ktorých bude rozvrhnutie pracovného času upravené v pracovnej zmluve.
- 7) Pružný pracovný čas sa neuplatní v prípade pracovného voľna s náhradou mzdy podľa § 141 ods. 2 a vyslania zamestnanca na pracovnú cestu v súlade s § 89 Zákonníka práce, pričom pre tento prípad zamestnávateľ určuje pevný začiatok pracovnej zmeny o 7:00 h. a pevný koniec pracovnej zmeny o 15:00 h vrátane 30 min. prestávky na obed, ktorá sa do pracovného času nezapočítava.
- 8) U zamestnancov s pružným pracovným časom sa uplatní rovnomerné rozvrhnutie pracovného času tak, aby bola na každom organizačnom útvere zamestnávateľa zabezpečená prevádzka v pracovných dňoch v čase od 7:00 h do 15:00 h.
- 9) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93 odsekov 1 a 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku s tým, že zamestnávateľ dodatočne poskytne zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni a to do 8 mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.
- 10) Zamestnávateľ započíta do celkového denného pracovného času aj čas potrebný na očistu po skončení práce v dĺžke 30 minút zamestnancom vykonávajúcim tieto pracovné činnosti:
 - a) údržba motorového vozidla v deň, kedy sa údržba vykonáva (pre pracovníkov, ktorí majú motorové vozidlo v starostlivosti),

- b) údržba techniky spojenej s výkonom práce pri manažmentových opatreniach v chránených územiach (kosenie, mulčovanie, práce s motorovou pílou a pod.),
- c) starostlivosť o hendikepované živočíchy na pracoviskách, ktoré majú zriadené prevádzky uznaných chovných staníc a rehabilitačných staníc,
- d) pre technických a terénnych pracovníkov, ktorí vykonávajú práce v podzemných priestoroch (jaskyne).

Článok 12

Práca nadčas

- 1) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na základe písomného príkazu zamestnávateľa alebo s jeho písomným súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
- 2) Písomným nariadením zamestnávateľa na vykonanie práce nadčas počas pracovnej cesty alebo zahraničnej pracovnej cesty sa rozumie aj cestovný príkaz na pracovnú cestu alebo zahraničnú pracovnú cestu, a to aj bez potreby osobitného písomného nariadenia práce počas dní pracovného pokoja alebo práce v noci.
- 3) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac dvanástich mesiacov po sebe nasledujúcich.
- 4) Rozsah a podmienky práce nadčas zamestnancom zamestnávateľa vykonávajúcim prácu nadčas v teréne mimo rozvrhu pracovných zmien sa stanovujú nasledovne:
 - a) pri športových, spoločenských a iných akciách národného alebo medzinárodného významu (konferencie, semináre a pod.),
 - b) pri záchranných akciách v dôsledku živelných pohromy (požiar, povodeň, lavína, zemetrasenie, výbuch a pod.),
 - c) pri zabezpečovaní starostlivosti, monitoringu, manažmentu a mapovania chránených druhov živočíchov, rastlín a biotopov, pri kŕmení a ošetrovaní zvierat,
 - d) pri výkone činnosti stráže prírody, poľovnej, rybárskej a lesnej stráže a kontrolnej činnosti v teréne,
 - e) pri činnosti informačných stredísk,
 - f) pri plnení hlavných úloh súvisiacich s obhospodarovaním lesa,
 - g) pri inventúrnych a uzávierkových prácach.
- 5) Vo sviatok možno zamestnancovi nariadiť len práce, ktoré možno nariadiť v dňoch nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
- 6) Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno.
- 7) Riaditeľ Správy NP Slovenský kras alebo príslušný vedúci odborov v rámci svojich odborov nariaďuje prácu nadčas len v rozsahu nevyhnutnom na zabezpečenie prác potrebných pre plynulú a bezpečnú činnosť zamestnávateľa.
- 8) Prácu nadčas v rozsahu do 150 hodín ročne môže nariadiť riaditeľ Správy NP Slovenský kras alebo príslušný vedúci odborov v rámci svojich odborov v súlade s bodmi tohto článku v tejto KZ.
- 9) Prácu nadčas v rozsahu podľa § 97 ods. 10 Zákonníka práce môže riaditeľ Správy NP Slovenský kras, alebo príslušný vedúci odborov v rámci svojich odborov dohodnúť so zamestnancom po uzatvorení dohody o vykonaní práce nadčas.

Článok 13

Dovolenka, pracovné voľno a čas na odpočinok

- 1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.

- 2) Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
- 3) Zostávajúci počet dní dovolenky, ktoré zamestnanec nevyčerpá do konca roka a presunie sa mu do nasledujúceho roka, je povinný vyčerpať do 30.08. v roku, do ktorého sa zostávajúci počet dní dovolenky presunul, ak sa nedohodne so zamestnávateľom inak.
- 4) Vedúci každého odboru Správy NP Slovenský kras zabezpečí vždy do 15. januára kalendárneho roka vypracovanie plánu dovoleniak zamestnancov vykonávajúcich prácu v danej organizačnej zložke a jeho doručenie do kancelárie riaditeľa Správy NP Slovenský kras.
- 5) Zamestnávateľ celkový plán dovoleniak prerokuje so zástupcami zamestnancov za účelom získania súhlasu zástupcov zamestnancov s plánom dovoleniak vždy do 31. januára kalendárneho roka.

ČASŤ IV.

PREKÁŽKY V PRÁCI

Článok 14

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 1 deň pracovného voľna s náhradou mzdy za účelom bezpríspevkového darovania krvi, aferézy a darovania ďalších biologických materiálov.
- 2) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno v rozsahu ustanovenom v § 141 ods. 2 Zákonníka práce.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec ustanovení bodu 2) tohto článku v nasledujúcich mimoriadnych prípadoch a za nasledovných podmienok:
 - a) 2 pracovné dni pri úmrtí člena rodiny (manžel, manželka, partner bývajúci v spoločnej domácnosti, dieťa zamestnanca, dieťa zamestnancovho partnera, rodič zamestnanca a rodič zamestnancovho partnera);
 - b) 1 pracovný deň v každom celom týždni počas trvania výpovednej doby pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c), za účelom vyhľadávania nového pracovného miesta (zamestnania);
 - c) 2 pracovné dni v roku zamestnancovi (rodičovi) starajúcemu sa o maloleté dieťa do veku 10 rokov z dôvodu starostlivosti o toto maloleté dieťa, o ktoré sa zamestnanec stará. Zamestnanec je povinný preukázať oprávnenosť nároku na pracovné voľno predložením rodného listu dieťaťa,
 - d) 1 pracovný deň v roku zamestnancovi z dôvodu starostlivosti o invalidného, chorého alebo zdravotne postihnutého člena rodiny (manžel, manželka, partner bývajúci v spoločnej domácnosti, dieťa zamestnanca, dieťa zamestnancovho partnera, rodič zamestnanca a rodič zamestnancovho partnera), a to v úhrne bez násobenia tohto nároku zamestnanca počtom takýchto členov rodiny zamestnanca. Zamestnanec je povinný preukázať oprávnenosť nároku na pracovné voľno potvrdením navštívenej inštitúcie (lekár, úrad, a pod.) o nutnosti sprevádzania člena rodiny.
- 4) Pracovné voľno bez náhrady mzdy možno zamestnancovi poskytnúť po vyčerpaní dovolenky na základe rozhodnutia riaditeľa Správy NP Slovenský kras.
- 5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na požiadanie 2 krát v roku pracovné voľno na zotavenie, tzv. sick days, s náhradou platu v rozsahu 1 deň. Platí pre zamestnancov po uplynutí skúšobnej doby.

ČASŤ V.

PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 15

Odmeňovanie

- 1) Odmeňovanie zamestnancov je upravené zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých

zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení.

- 2) Výplatný termín je najneskôr do 12. dňa v mesiaci, ktorý nasleduje po uplynutí mesiaca, za ktorý vznikne zamestnancovi nárok na výplatu mzdy. Ak výplatný deň pripadne na deň pracovného voľna alebo pracovného pokoja, je výplatným termínom najbližší predchádzajúci pracovný deň.
- 3) Pokiaľ budú u zamestnávateľa vytvorené dostatočné finančné zdroje, zamestnávateľ vyplatí zamestnancom odmenu v súlade s platným zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Odmena je zo strany zamestnanca nenárokovateľná.
- 4) Výška osobného príplatku sa zamestnancovi priznáva v súlade s § 10 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
- 5) Výška príplatku za starostlivosť o služobné motorové vozidlá na základe písomnej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom sa zamestnancovi priznáva v súlade s § 14 b zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov v sume 20,- eur mesačne.
- 6) Zamestnancovi, ktorý skutočne jazdí služobným motorovým vozidlom, môže zamestnávateľ priznať príplatok za vedenie služobného motorového vozidla vo výške 13,- eur mesačne. Výška príplatku za jazdu služobným motorovým vozidlom sa zamestnancovi priznáva v súlade s § 14 b zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov vo výške 13,-eur.
- 7) Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 16

Odmena pri dosiahnutí životného jubilea zamestnanca a pri odpracovaných rokoch u zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy:
 - a) Pri dožití 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.
 - b) Pri dožití 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu,
 - c) Pri odpracovaní 5 rokov odmena vo výške 500 Eur,
 - d) Pri odpracovaní 10 rokov odmena vo výške 700 Eur
 - e) Pri odpracovaní 20 rokov odmena vo výške jeho funkčného platu

Uvedené neplatí u zamestnanca, ktorého pracovný pomer so zamestnávateľom ku dňu dožitia jubilea podľa písm. a) a b) tohto bodu trvá menej ako 5 rokov.

- 3) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi predloží vedúci zamestnanec organizačného útvaru zamestnávateľa, na ktorý je príslušný zamestnanec zaradený. Návrh predkladá oddeleniu personalistiky a miezd.

Článok 17

Odmena za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení

Zamestnávateľ (podľa finančných možností) vyplatí vo výške funkčného platu (13. mzda) všetkým zamestnancom, ktorí majú ku dňu 1.5. aktuálneho roka platnú uzatvorenú pracovnú zmluvu so zamestnávateľom, mzdu pri príležitosti obdobia letných dovolení v mesiaci jún vo výplate za mesiac máj. Nárok na poskytnutie finančného príspevku nevzniká zamestnancovi, ktorý je v skúšobnej dobe, ktorému plynie výpovedná doba., ktorý je na materskej dovolenke a ktorý poberá rodičovský príspevok. Zamestnancom na kratší pracovný čas sa výška odmeny, finančného príspevku adekvátne znižuje,

vzhľadom na výšku úväzku.

Článok 18

Odmena za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov

Zamestnávateľ (podľa finančných možností) vyplatí vo výške funkčného platu (14. mzda) všetkým zamestnancom, ktorí majú ku dňu 1.11. aktuálneho roka platnú uzatvorenú pracovnú zmluvu so zamestnávateľom, mzdu pri príležitosti vianočných sviatkov v mesiaci december vo výplate za mesiac november. Nárok na poskytnutie finančného príspevku nevzniká zamestnancovi, ktorý je v skúšobnej dobe, ktorému plynie výpovedná doba., ktorý je na materskej dovolenke a ktorý poberá rodičovský príspevok. Zamestnancom na kratší pracovný čas sa výška odmeny, finančného príspevku adekvátne znižuje, vzhľadom na výšku úväzku.

Článok 19

Odmena za aktívnu účasť na zvýšení výnosov

Zamestnávateľ podľa finančných možností, priaznivého výsledku hospodárenie z podnikateľskej činnosti a podľa rozhodnutia vedenia Správy NP SK poskytne zamestnancom odmenu za aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa, ktorý je príspevkovou organizáciou v zmysle Zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 20

Dočasná pracovná neschopnosť

- 1) Zamestnávateľ počas prvej práceneschopnosti zamestnanca v kalendárnom roku poskytne zamestnancovi náhradu príjmu nad rámec zákonom stanovenej výšky nasledovne:
 - a) prvý až tretí deň práceneschopnosti zamestnanca vo výške 70% ;z denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - b) štvrtý až desiaty deň práceneschopnosti zamestnanca vo výške 40% z denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 21

Doplňkové dôchodkové poistenie

- 1) Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 4 % z objemu zúčtovaného platu zamestnanca po uplynutí jeho skúšobnej doby, za podmienky, že zamestnanec uzavrel zamestnaneckú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou (DDS) a mesačne uhrádza príspevok vo výške stanovenej príslušnou DDS.
- 2) Ak sporiteľ preruší svoju účasť na DDS z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti, materskej dovolenky a rozhodne sa za túto dobu prerušenia doplatiť príspevky na DDS, urobí tak i zamestnávateľ, najdlhšie však po dobu 12 mesiacov.

Článok 22

Odstupné

- 1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpovedňou podľa § 63 ods. 1 písm. a), alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume v súlade so Zákonníkom práce a v súlade so Zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme:
 - a) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- b) štvornásobku jeho, priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v sume v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, alebo priemerného mesačného zárobku v súlade so Zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme.:

- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, odstupné podľa § 76 ods. 3 Zákonníka práce vo výške desaťnásobku jeho funkčného platu; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

4) Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 23

Odchodné

1) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, alebo starobný dôchodok, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné rešpektujúc nároky vyplývajúce z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na obdobie 1.1.2023 - 31.8.2024 a v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme vo výške dvoch funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení a predloží o tom písomný doklad.

2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné nad rámec nárokov vyplývajúcich z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní

niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na obdobie 1.1.2023 - 31.8.2024 a v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme vo výške troch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení a predloží o tom písomný doklad.

Časť VI.

Sociálne zabezpečenie a sociálny fond

Článok 24

Sociálne zabezpečenie

1) V prípade nutnosti zásahu Horskej záchranej služby z dôvodu záchranu zamestnanca v súvislosti s výkonom jeho pracovnej činnosti, zamestnávateľ hradí všetky náklady spojené s technickou časťou záchranej akcie, pokiaľ zamestnanec dodrží počas výkonu práce v teréne a v podzemí pre zamestnávateľa zásady vyplývajúce zo všetkých platných predpisov vzťahujúcich sa na vykonávanú pracovnú činnosť.

2) Zamestnávateľ poskytne náhradu za pracovný úraz zamestnanca nasledovne:

a) v prípade invalidity zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, u ktorého došlo k poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi čiastku 10 000,- Eur

b) v prípade, že zamestnanec utrpí pracovný úraz, bez zavinenia zamestnanca, ktorý má za následok zmrzačenie, stratu alebo podstatné zníženie pracovnej spôsobilosti, ochromenie údu, stratu alebo podstatné oslabenie funkcie zmyslového ústrojenstva, poškodenie dôležitého orgánu, zohyzdenie, vyvolanie potratu alebo mučivé útrapy, poskytne zamestnávateľ čiastku 5 000,- Eur.

Pri pracovných úrazoch, ku ktorým došlo preukázateľne aj zo spoluviny zamestnanca, bude suma primerane znížená adekvátne miere zavinenia zamestnanca, maximálne však do výšky 1/3 súm uvedených v bodoch a), b), c). Suma nebude priznaná, ak poškodený bol pod vplyvom alkoholických nápojov alebo iných omamných látok.

Zamestnávateľ vyplatí priznanú čiastku do 30 dní od právoplatnosti rozhodnutí príslušných štátnych orgánov a po posúdení zamestnávateľa o rozsahu zodpovednosti za pracovný úraz alebo chorobu z povolania a jeho prerokovaní so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom. (podľa ZP § 195 a násl.)

3) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie v zmysle § 152 ods. 5 Zákonníka a v súlade so Smernicou o stravovaní zamestnancov.

4) Zamestnávateľ po písomnej dohode so zamestnancom vykoná úhradu za stravováciu poukážku mesačne zrážkou zo mzdy.

5) Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v tejto KZ zamestnancom aj za dni čerpania dovolenky a dni, kedy zamestnanec ako dobrovoľný darca krvi daroval krv, pričom splnenie tejto podmienky je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať.

6) Zamestnávateľ poskytne pre dochádzajúcich zamestnancov jednorazový príspevok vo výške 100,- Eur za polrok (vo výplate mzdy za mesiac jún a za mesiac november) na cestovné výdavky spojené s dochádzkou zamestnanca verejnou dopravou do zamestnania a späť.

7) Na predvianočné stretnutia zamestnancov Správy Národného parku Slovenský kras vyčlení zamestnávateľ (podľa možností zamestnávateľa) podľa aktuálneho počtu zamestnancov čiastku 50 eur na zamestnanca.

8) Zamestnávateľ zabezpečí platnosť dojednaného hromadného poistenia zodpovednosti za škody

spôsobené pri výkone povolania pre všetkých kmeňových zamestnancov počas celej doby platnosti KZ, minimálne však jeden rok. Náklady na toto poistenie sú plne hradené zamestnávateľom. Zamestnávateľ zverejní podmienky poistenia tak, aby boli prístupné všetkým zamestnancom.

9) Zamestnávateľ, ak je to v jeho záujme, napomáha zamestnancom pri zvyšovaní a obnovovaní kvalifikácie a môže poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy dva krát v týždni po dve hodiny v zmysle ustanovení Zákonníka práce.

Príspevky vyplatené zo sociálneho fondu zamestnancovi zamestnávateľ zdaňuje (okrem príspevkov podľa zákona o dani z príjmov, ktoré sú od dane oslobodené) spolu s vyplatenou mesačnou mzdou. Pokiaľ príspevky tvoria základ dane zamestnanca, vstupujú aj do vymeriavacích základov pre výpočet poistného na sociálne a zdravotné poistenie zamestnanca a zamestnávateľa.

Uvedené sa týka rovnako peňažných ako aj nepeňažných príspevkov.

Článok 25

Tvorba a použitie sociálneho fondu

1) Sociálny fond sa bude tvoriť:

- a) povinným prídélom zamestnávateľa vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 Zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- b) ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- c) z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ak zamestnávateľ v predchádzajúcom roku dosiahol zisk z podnikateľskej činnosti a splnil všetky daňové a odvodové povinnosti, uplatní ďalší prídél zo základu vo výške najmenej 3 % z tohto zisku).

2) Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

3) Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu.

4) Čerpanie sociálneho fondu je zamestnávateľ povinný na požiadanie predložiť podnikovému výboru.

5) Použitie celkovej rozpočtovej čiastky sociálneho fondu bolo dohodnuté nasledovne:

- a) príspevok na stravovanie,
- b) sociálna výpomoc zamestnancom,
- c) iné, v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, a po dohode PV a vedenia Správy NP Slovenský kras.

6) Rezerva sociálneho fondu predstavuje dohodnutú čiastku z jeho celkového objemu na prípadné pokrytie dohodnutých účelových výdavkov resp. na iné, nové naliehavé potreby po vzájomnej dohode zamestnávateľa a PV.

Článok 26

Zásady použitia sociálneho fondu

1) Výplata príspevkov zo sociálneho fondu sa uskutočňuje prevodom na osobný účet zamestnanca po schválení žiadosti zmluvnými stranami.

2) Disponovanie s fondom je spoločné. O príspevok zo sociálneho fondu pre zamestnanca môže požiadať priamo zamestnanec, zamestnávateľ, alebo podnikový výbor. Po prerokovaní a schválení žiadosti vo výbore ZO a schválení podnikovým výborom, požiada zamestnanec zamestnávateľa písomne o vyplatení príspevku.

Príspevok na stravovanie zamestnancov

3) Každému zamestnancovi v pracovnom pomere bude zo sociálneho fondu poskytnutý príspevok na stravovanie na jedno jedlo, ktorého výšku určí interný riadiaci akt pre zabezpečenie stravovania zamestnancov. Príspevok zo sociálneho fondu sa neposkytne osobám pracujúcim na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Sociálna výpomoc

1) Sociálnu výpomoc zo sociálneho fondu (ďalej len „sociálna výpomoc“) si zamestnanec nemôže nárokovať. Jedná sa o jednorazový peňažný príspevok určený na pomoc pri preklopení nezavinenej finančnej tiesne zamestnanca zamestnávateľa, do ktorej sa dostal v dôsledku nepredvídaných udalostí alebo okolností ako sú nasledovné:

- a) dlhodobá práceneschopnosť nad 3 mesiace každého zamestnanca alebo žiteľa rodiny zamestnanca,
- b) opatera pri ťažkej ujme na zdraví zamestnanca alebo člena domácnosti (manžel, manželka, dieťa),
- c) narodenie dieťaťa osamelej zamestnankyni,
- d) znehodnotenie bytu a jeho zariadenia vplyvom výtopenia, požiaru, výbuchu, vandalizmu a vykradnutia,
- e) dôsledky živeľnej pohromy na hnutel'nom a nehnuteľnom majetku zamestnanca,
- f) náhla, neočakávaná a zamestnancom nezavinená ťažká rodinná situácia, ktorej následky, prípadne riešenie si vyžaduje finančnú pomoc.

2) O poskytnutí sociálnej výpomoci a jej výške sa rozhoduje na základe písomnej žiadosti zamestnanca, pri dodržaní nasledovných zásad:

- a) Zamestnanec uchádzajúci sa o vyplatenie príspevku zo SF podá písomnú žiadosť adresovanú PV a kópiu zamestnávateľovi. K žiadosti predloží doklad (potvrdenie, pokladničný blok, faktúru za práce, služby a pod.), ktorými hodnoverne preukáže vynaloženie finančných prostriedkov v priamej súvislosti so vzniknutými mimoriadnymi výdavkami.
- b) Žiadosť zamestnanca spolu so svojím stanoviskom zašle PV na ekonomický odbor zamestnávateľa. Na tomto pracovisku sa evidujú došlé žiadosti a suma vyplatených príspevkov zo sociálneho fondu pre potreby sociálnej výpomoci.
- c) Maximálna výška jednorazového príspevku za jednotlivý prípad je 200,- EUR a 350,- EUR.
- d) Príspevok v hodnote 350,- EUR je poskytnutý zamestnancovi jedine v prípadoch:

- pri ťažkej ujme na zdraví zamestnanca, ktorého zdravotný stav si vyžaduje celodennú starostlivosť inej osoby resp. zariadenia,
- zmiernenie dôsledkov živeľnej pohromy na hnutel'nom a nehnuteľnom majetku zamestnanca.

3) Príspevok je právne nenárokovateľný. Podaním žiadosti o príspevok, a ani vydaním kladného stanoviska podnikového výboru, nevzniká zamestnancovi automaticky právo na jeho vyplatenie.

4) Ak je limit prostriedkov SF určený na vyplácanie príspevkov vyčerpaný v priebehu kalendárneho roka a jeho tvorba je nižšia ako potreba čerpania, príspevky zamestnancom sa nevyplácajú, a to až do vytvorenia potrebnej rezervy.

Príspevok pre pozostalých

1) V prípade úmrtia zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktorú zamestnávateľ zodpovedá, patrí pozostalým – najbližším rodinným príslušníkom jednorazové odškodnenie v nasledujúcej výške:

- a) nezaopatrenému dieťaťu, manželovi, manželke alebo partnerovi, rodičom s ktorým žije v domácnosti, v sume spolu 15 000,- EUR.

Tento odsek KZ sa nevzťahuje na prípady, keď sa zamestnávateľ úplne zbavil zodpovednosti.

- 4) V prípade úmrtia zamestnanca z iných dôvodov ako sú uvedené v ods. 1) tejto časti C tohto článku vypláti zamestnávateľ pozostalým zomrelého zamestnanca jednorazový príspevok vo výške 300,- EUR v poslednej mzde zamestnanca, pokiaľ sa odškodnenie neposkytlo podľa ods. 1) tejto časti C tohto článku.

Príspevok pre darcov krvi

- 2) Zamestnancovi, ktorý dobrovoľne daruje krv a bola mu udelená plaketa za mnohonásobné darovanie krvi bude vyplatená odmena v nasledujúcej výške:
- a) bronzová Jánskeho plaketa – 50, EUR
 - b) strieborná Jánskeho plaketa – 70, EUR
 - c) zlatá Jánskeho plaketa – 100, EUR
 - d) diamantová Jánskeho plaketa – 200, EUR
 - e) Kňazovického plaketa – 300, EUR.
- 3) Zamestnanec má na pridelenie odmeny nárok, ak o túto požiada do 9 mesiacov od udelenia plakety. Je pri žiadosti povinný preukázať oprávnenosť pridelenia odmeny potvrdením od príslušného miestneho spolku Červeného kríža (udelenie plakety za dobrovoľné darovanie krvi).

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 27

- 1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov, platných a účinných ku dňu podpísania tejto KZ najmä:
- a) Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - b) Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
 - c) Zákon č. 8/2009 Z. z. o cestnej premávke a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
 - d) Zákon č. 337/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- 2) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov vhodné sezónne (leto/zima) osobné ochranné pracovné pomôcky (OOPP). Pre tento účel zamestnávateľ vypracuje smernicu o OOPP, ktorá bude platná pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Smernicu, ako aj jej zmeny, vypracuje po predchádzajúcom prerokovaní s PV. Smernica sa bude prehodnocovať podľa potreby, v spolupráci s PV a prispôsobí sa podmienkam zamestnancov so zapracovaním aktuálnych zmien a doplnkov v platnej legislatíve BOZP.
- 3) Zamestnávateľ hradí náklady na vyšetrenie v zmysle ustanovení zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 4) Zároveň sa zamestnávateľ, po predchádzajúcom odsúhlasení, zaväzuje nad rámec vyplývajúci zo zdravotného poistenia:
- a) centrálné zakúpiť očkovacie vakcíny alebo uhradiť výdavky za vyšetrenie a preventívne očkovanie proti prenosným a infekčným chorobám týkajúcim sa výkonu práce (napr. encefalitída) tým zamestnancom, ktorí vykonávajú časť svojich pracovných činností v teréne alebo pracovníkom, ktorí prichádzajú do styku so živým aj neživým biologickým materiálom (napr. hendikepované živočíchy, odber vzoriek);
 - b) uhradiť výdavky na očkovanie proti hepatitíde typu B zamestnancom, ktorí z titulu výkonu svojej

pracovnej činnosti prichádzajú do styku s finančnou hotovosťou.

- 5) Zamestnávateľ zabezpečí na vlastné náklady pitný režim podľa zákonom určených pravidiel na svojich pracoviskách formou prísunu vhodných tekutín a nápojov pre svojich zamestnancov .
- 6) Zamestnávateľ umožní pri sťažených podmienkach výkonu práce (teplo a chlad) skrátenie dennej pracovnej doby nasledovne.
 - a) ak presiahne teplota vzduchu v tieni + 30 stupňov Celzia,
 - b) ak presiahne vonkajšia teplota vzduchu – 20 stupňov Celzia,

V uvedenom prípade pôjde o prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 2 ZP, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada platu vo výške jeho priemerného zárobku.

Časť VIII.

Záverečné ustanovenia

Článok 28

- 1) KZ sa uzatvára na dobu určitú do 31.12.2026.
- 2) Táto KZ stráca platnosť uplynutím lehoty v zmysle ods. 1 tejto časti KZ.
- 3) Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.
- 4) Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
- 5) Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto KZ môže byť kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a podnikového výboru. Návrh na zvolanie rokovania je oprávnená podať ktorákoľvek zo zmluvných strán. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.
- 6) Táto KZ nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami obidvoch zmluvných strán a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti a nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv v súlade s ust. § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ust. § 47a Občianskeho zákonníka.
- 7) Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od uzavretia tejto KZ, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa. To platí obdobne pre PV jeho pôsobnosti.
- 8) Táto KZ je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.
- 9) Neoddeliteľnú súčasť tejto KZ tvorí Príloha č. 1 – Zoznam členov odborových orgánov, ktorí majú právo spolurozhodovania v zmysle Zákonníka práce a KZ.

V Spišskej Novej Vsi, dňa: 16. 12. 2024

Ing. Martin Golian,
riaditeľ Správy NP Slovenský kras
so sídlom v Brzotíne

Ing. Marián Vaľo
predseda PV pri ŠOP SR

Príloha č. 1 - Zoznam členov podnikového výboru, ktorí majú právo prerokovania a spolurozhodovania

Ing. Marián Vaľo, predseda PV pri ŠOP SR
Ing. Alena Bachingerová, člen PV pri ŠOP SR
Ing. Július Schestág, člen PV pri ŠOP SR
Ing. Gabriel Izsák, člen PV pri ŠOP SR
Ing. Andrej Sanitrár, člen PV pri ŠOP SR
Martin Korček, člen PV pri ŠOP SR
Mária Pirošová, člen PV pri ŠOP SR