

Kolektívna zmluva pre rok 2025

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, ktorými sú:



**Správa Národného parku Slovenský raj
so sídlom v Spišskej Novej Vsi,**

so sídlom Štefánikovo námestie 9, 052 01 Spišská Nová Ves,
v mene ktorej koná Ing. Tomáš Dražil, PhD., riaditeľ
(ďalej aj ako „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

**Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry,
Odborový zväz baní, geológie a naftového priemyslu,**

v mene ktorých koná Podnikový výbor pri ŠOP SR,
so sídlom Štefánikovo námestie 9, 052 01 Spišská Nová Ves,
zastúpený Ing. Mariánom Vaľom, predsedom
(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 vyjednávania.

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) sociálna oblasť a použitie sociálneho fondu,
 - e) oblasť ochrany a bezpečnosti pri vykonávaní práce.

Článok 3

- 1) 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 vyjednaní.
- 2) 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 príslušnej časti ich funkčného platu v rozsahu 15 hodín mesačne.
- 3) Zamestnávateľ poskytne členovi PV 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 bez členstva 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, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

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 pracovnoprávných 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 raj;
 - 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 pracovnoprávných 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.

Článok 9

Členské príspevky

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ umožní úhradu členských príspevkov členom základnej organizácie formou zrážky z platu na základe ich predchádzajúcej písomnej žiadosti a písomne uzatvorenej dohody o zrážkach zo mzdy podľa § 131 ods. 3 Zákonníka práce.
- 2) Zamestnávateľ po odvode členských príspevkov vyhotoví v prehľadnej tabuľkovej podobe zoznamy odvodených príspevkov a zašle ich ZO elektronickou poštou na e-mailovú adresu predsedu PV podľa prílohy č. 1, to platí len v prípade ak odvod členských príspevkov prebieha automatizovane zrážkou z platu.

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 pracovnoprávných predpisoch (pracovný poriadok zamestnávateľa) 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 aj 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).

Článok 11

Pracovný čas

- 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 čase medzi 11.00 h a 13.00 h, 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 od 11.00 h do 13.00 h v trvaní 30 minút.
- 4) Zamestnávateľ rozvrhuje pracovný čas formou pružného mesačného pracovného obdobia, s výnimkou pracovných činností uvedených v tomto článku nasledovne:
 - základný pracovný čas je od 9:00 h do 14:00 h;
 - voliteľný pracovný čas je od 6:00 h do 9:00 h a 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 ZP a vyslania zamestnanca na pracovnú cestu v súlade s § 89 ZP, pričom pre tento prípad zamestnávateľ určuje pevný začiatok pracovnej zmeny o 7:30 h a pevný koniec pracovnej zmeny o 15:30 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 7:30 h do 15:30 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 príkazom 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) Za prácu nadčas, ktorú vykonávajú zamestnanci v teréne mimo rozvrhu zmien, sa považuje práca nadčas vykonávaná najmä pri:
 - a) športových, spoločenských a iných akciách národného alebo medzinárodného významu (konferencie, semináre a pod.),
 - b) záchranných akciách v dôsledku živelných pohromy (požiar, povodeň, lavína, zemetrasenie, výbuch a pod.),
 - c) zabezpečovaní starostlivosti, monitoringu, manažmentu a mapovania chránených druhov živočíchov, rastlín a biotopov, pri kŕmení a ošetrovaní zvierat,
 - d) výkone činnosti stráže prírody, poľovnej, rybárskej a lesnej stráže a kontrolnej činnosti v teréne,
 - e) činnosti informačných stredísk,
 - f) plnení hlavných úloh súvisiacich s obhospodarovaním lesa,
 - g) inventúrnych a uzávierkových prácach.
- 5) Riaditeľ Správy NP Slovenský raj 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.
- 6) Prácu nadčas v rozsahu do 150 hodín ročne môže nariadiť riaditeľ Správy NP Slovenský alebo príslušný vedúci odborov v rámci svojich odborov v súlade s bodmi tohto článku v tejto KZ.
- 7) Prácu nadčas v rozsahu podľa § 97 ods. 10 Zákonníka práce môže riaditeľ Správy NP Slovenský raj alebo príslušný vedúci odborov v rámci svojich odborov dohodnúť so zamestnancom po uzatvorení dohody o vykonávaní 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 raj zabezpečí vždy do 15. januára kalendárneho roka vypracovanie plánu dovoleniek zamestnancov vykonávajúcich prácu v danej organizačnej zložke a jeho doručenie do kancelárie riaditeľa Správy NP Slovenský raj.
- 5) Zamestnávateľ celkový plán dovoleniek prerokuje so zástupcami zamestnancov za účelom získania súhlasu zástupcov zamestnancov s plánom dovoleniek vždy do 31. januára kalendárneho roka.

ČASŤ IV PREKÁŽKY V PRÁCI

Článok 14 Zamestnávateľ pre prekážky v práci

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 1 deň pracovného voľna s náhradou mzdy za účelom každého 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 bývajúcí 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, a to na každé 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 bývajúcí 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 raj.
- 5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na požiadanie 1 krát v roku pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu 1 deň.

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 funkčného platu. Ak výplatný termín 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 môže vyplatiť 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/mesiac.
- 6) 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

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu vo výške jeho funkčného platu pri dosiahnutí životného jubilea:
 - a) 50 rokov veku,
 - b) 60 rokov veku.

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.

- 2) 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

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 50% z denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - b) štvrtý až desiaty deň práceneschopnosti zamestnanca vo výške 20% z denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 18

Doplňkové dôchodkové poistenie

- 1) Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 3 % z objemu zúčtovaného platu zamestnanca za podmienky, že zamestnanec uzavrel zamestnaneckú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou (DDS) a mesačne uhrádza príspevok vo výške stanovenej príslušnou DDS.

Článok 19

Odstupné

- 1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v sume:
 - a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) šesťnásobku jeho funkčného platu, 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) odstupné v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v sume:
 - a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov.

- rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) sedemnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. c) z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v sume:
- a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. c) z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v sume:
- a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) sedemnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 5) 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 dvanásťnásobku 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.
- 6) Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 20 Odchodné

- 1) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, alebo starobný dôchodok, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme vo výške:
- a) dvoch funkčných platov pre zamestnanca, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval menej ako 10 rokov,
 - b) troch funkčných platov pre zamestnanca, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval viac ako 10 rokov,

ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru 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 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 21 Sociálne zabezpečenie

- 1) V prípade nutnosti zásahu Horskej záchranej služby z dôvodu záchrany 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 zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie v zmysle § 152 ods. 5 Zákonníka práce a v súlade so Smernicou o stravovaní zamestnancov.
- 3) Zamestnávateľ po písomnej dohode so zamestnancom vykoná úhradu za stravovaciu poukážku, resp. finančný príspevok na stravovanie mesačne zrážkou z platu.
- 4) 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.
- 5) Zamestnávateľ, ak je to v jeho záujme, napomáha zamestnancom pri zvyšovaní a obnovovaní kvalifikácie a môže poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy dvakrát v týždni po dve hodiny v zmysle ustanovení Zákonníka práce.

Článok 22 Tvorba a použitie sociálneho fondu

- 1) Sociálny fond sa bude tvoriť:
 - a) povinným prídedom 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 prídedom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých platov 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 prídely 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 raj.
- 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 23

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 vyplatenie 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

- 4) Sociálnu výpomoc zo sociálneho fondu (ďalej len „sociálna výpomoc“) si zamestnanec nemôže nárokovať. Jedná sa o jednorazový peňažný príspevok určený na pomoc pri preklenutí 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 živiteľa 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 vytopenia, požiaru, výbuchu, vandalizmu a vykradnutia,
 - e) dôsledky živelnnej pohromy na hnutelnom a nehnuteľnom majetku zamestnanca,
 - f) náhla, neočakávaná a zamestnancom nezavinená ťažká rodinná situácia, ktorej následky, prípadne riešenie si vyžaduje finančnú pomoc.
- 5) 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 živelnnej pohromy na hnutelnom a nehnuteľnom majetku zamestnanca.
- 6) Príspevok je právne nenárokovateľný. Podaním žiadosti o príspevok, a ani vydaním kladného

stanoviska podnikového výboru, nevzniká zamestnancovi automaticky právo na jeho vyplatenie.

- 7) 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

- 8) 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 v sume 1330,- EUR,
- b) manželovi, manželke alebo partnerovi, s ktorým žije v spoločnej domácnosti minimálne jeden rok, v sume 1000,- EUR,
- c) rodičom, v prípade, že žili so zamestnancom v spoločnej domácnosti, v sume spolu 500,- EUR.

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

- 9) V prípade úmrtia zamestnanca z iných dôvodov, ako sú uvedené v ods. 8) tohto článku, vyplatí zamestnávateľ pozostalým zomrelého zamestnanca jednorazový príspevok vo výške 300,- EUR v poslednej mzde zamestnanca, pokiaľ sa odškodnenie neposkytlo podľa ods. 8) tohto článku.

Príspevok pri úmrtí rodinného príslušníka

- 10) Zamestnancovi sa poskytne jednorazový príspevok vo výške 500,- EUR v prípade úmrtia rodinného príslušníka zamestnanca (manžel, manželka, dieťa).

Príspevok pre darcov krvi

- 11) 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.

- 12) 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 24

Povinnosti zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov, platných a účinných ku dňu podpisania 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. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 2) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov vhodné 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 prispôbí sa podmienkam zamestnancov so zapracovaním aktuálnych zmien a doplnkov v platnej legislatíve BOZP.

- 3) Zamestnávateľ hradí náklady na vyšetrenia zamestnanca, ktoré sú požadované 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 (najmä lekárske preventívne prehliadky).
- 4) Zároveň sa zamestnávateľ, po jeho predchádzajúcom odsúhlasení, zaväzuje nad rámec vyplývajúci zo zdravotného poistenia:
 - a) centrálne 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 zamestnancom pracujúcim vonku a v kancelárskych priestoroch bez klimatizácie 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 25

- 1) KZ sa uzatvára na dobu určitú do 31.12.2025.
- 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 prvý deň v kalendárnom mesiaci nasledujúcom po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv www.crz.gov.sk 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 v jeho pôsobnosti. Táto KZ je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

- 8) Neoddeliteľnú súčasť tejto KZ tvorí Príloha č. 1 - Zoznam členov podnikového výboru, ktorí majú právo prerokovania a spolurozhodovania v zmysle Zákonníka práce a KZ.

V Spišskej Novej Vsi **20. 12. 2024**

Ing. Tomáš Dražil, PhD.
riaditeľ Správy NP Slovenský raj
so sídlom v Spišskej Novej Vsi

Ing. Marián Valo
predseda PV pri ŠOP SR

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

Ing. Marián Val'o, predseda PV pri ŠOP SR
Ing. Alena Bachingerová, člen PV pri ŠOP SR
Ing. Július Schestág, člen PV pri ŠOP SR
Ing. Gabriel Izsak, člen PV pri ŠOP SR
Ing. Andrej Sanitrár, člen PV pri ŠOP SR
Martin Korček, člen PV pri ŠOP SR
Ing. Martin Šurina, člen PV pri ŠOP SR