

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákoník práce“) a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

Štátna ochrana prírody Slovenskej republiky v Banskej Bystrici

Tajovského ul. 28 B

947 01 Banská Bystrica

zastúpená riaditeľom, RNDr. Jánom Zuskinom

(ďalej aj ako „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry,

Odborový zväz baní, geológie a naftového priemyslu

Letná 53

052 01 Spišská Nová Ves

zastúpená predsedom Podnikového výboru pri ŠOP SR, Ing. Mariánom Vaľom

(ďalej aj ako „podnikový výbor“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

ČASŤ I.

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1.

Táto kolektívna zmluva upravuje v zmysle ust. § 2 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov najmä individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2.

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- niektoré platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond,

spolu so stanovením podmienok pre riešenie sporov tak, aby boli udržiavané vzájomne uspokojivé vzťahy medzi účastníkmi pracovnoprávnych vzťahov a aby bol dosiahnutý čo najvyšší efekt z výkonov zamestnancov.

Článok 3.

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4.

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie a podnikového výboru za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov podnikového výboru a základnej organizácie. Zamestnávateľ a podnikový výbor sa zaväzujú, že nebudú obmedzovať práva zamestnancov z dôvodu ich činnosti, členstva alebo nečlenstva v odborovej organizácii. Za obmedzovanie týchto práv nie je považovaná osobitná ochrana členov odborovej organizácie.

Článok 5.

Zmluvné strany sa zaväzujú vylúčiť akúkoľvek činnosť politických strán, politických hnutí a politických iniciatív vo vnútri organizácie.

Článok 6.

Zmluvné strany sa zaväzujú používať a spracovávať osobné údaje zamestnancov v zmysle zákona č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov výlučne pre účely výkonu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov a osobitných všeobecne záväzných právnych predpisov.

ČASŤ II.

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

Článok 7.

Zamestnávateľ uznáva Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry, Odborový zväz baní, geológie a naftového priemyslu podnikový výbor a jeho podnikový výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 8.

Zamestnávateľ poskytne predsedovi podnikového výboru v mieste jeho výkonu práce na

prevádzkovú činnosť podnikového výboru a základných organizácii miestnosť s nevyhnutným vybavením, ktorou môže byť aj miestnosť, v ktorej predseda podnikového výboru 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.

Článok 9.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku v rozsahu 15 hodín mesačne. Zamestnanec pri výkone funkcie v odborovom orgáne je povinný najneskôr 3 pracovné dni pred začatím nového kalendárneho mesiaca písomne oznámiť zamestnávateľovi časový harmonogram činností súvisiacich s výkonom jeho funkcie v odborovom orgáne v nasledujúcom kalendárnom mesiaci.

Článok 10.

Po skončení funkčného obdobia bude uvoľnený odborový funkcionár zamestnávateľa zaradený na vhodné pracovisko a pracovné miesto, ktoré vykonával pred uvoľnením. V prípade ak pôvodné pracovné miesto je obsadené, bolo zrušené alebo je zrušené celé pracovisko, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve a jeho kvalifikácii.

Článok 11.

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude na požiadanie oboznamovať podnikový výbor 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.

Článok 12.

Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi zabezpečiť odborovým funkcionárom prístup na pracoviská organizácie v sprievode zástupcu zamestnávateľa, v prípade, že potreba vstupu na tieto pracoviská bude zamestnávateľovi písomne oznámená najmenej 3 pracovné dni vopred.

Článok 13.

Pri riešení problémov zamestnancov organizácie, kde právomoc šetrenia odborovým orgánom vyplýva zo zákona, zamestnávateľ poskytne predsedovi podnikového výboru k preprave na kontrolované pracovisko vlastný dopravný prostriedok.

Článok 14.

Zamestnanci majú právo prostredníctvom člena podnikového výboru na poskytovanie informácií o:

- a) hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa,
- b) predpokladanom vývoji jeho činnosti.

Článok 15.

Zamestnávateľ vopred prerokuje s podnikovým výborom, ako príslušným odborovým orgánom:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť v rozsahu hromadného prepúšťania,
- b) zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia všetkých pracovísk zamestnávateľa,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach všetkých zamestnancov zamestnávateľa,
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie, alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia všetkých zamestnancov.

Článok 16.

Členovia odborového orgánu, odborníci plniaci úlohy pre odborový orgán sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak. Pri porušení tejto povinnosti zodpovedajú za škodu tým spôsobenú organizácii.

Článok 17.

Predsedom podnikového výboru budú na požiadanie poskytnuté informácie dotýkajúce sa sociálno-ekonomickej oblasti všetkých zamestnancov, tvorby finančného plánu a prognóz v časti mzdy.

ČASŤ III. PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 18.

Podnikový výbor uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 19.

Podnikový výbor 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 a ustanoveniami tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 20.

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s podnikovým výborom.

Článok 21.

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len po predchádzajúcom prerokovaní s podnikovým výborom, inak je pracovný poriadok neplatný.

Článok 22.

Podnikový výbor sa zaväzuje, že predloží zamestnávateľovi zoznam členov odborových orgánov, ktorí majú právo prerokovania a spolourozhodovania v zmysle zákonníka práce a kolektívnej zmluvy (príloha č. 1).

Článok 23.

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 (PV).

Článok 24.

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ umožní úhradu členských príspevkov členom základnej organizácie formou zrážky zo mzdy na základe ich predchádzajúcej písomnej žiadosti.

Článok 25.

Zamestnávateľ po odvode členských príspevkov vyhotoví v prehľadnej tabuľkovej podobe zoznamy odvedených príspevkov a zašle ich jednotlivým ZO elektronickou poštou na e-mailovú adresu predsedu podnikového výboru.

ČASŤ IV.

POLITIKA ZAMESTNANOSTI

Článok 26.

Pracovný pomer sa zakladá zmluvou medzi zamestnancom a zamestnávateľom a riadi sa ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení a zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení a tiež zákonom č. 311/2011 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Článok 27.

Zamestnávateľ zabezpečí, aby zamestnanec dostal v písomnej forme najneskôr v deň nástupu do zamestnania pracovnú zmluvu, pracovnú náplň, resp. stručný popis pracovnej činnosti a platový dekrét.

Článok 28.

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

Článok 29.

Zamestnávateľ uznáva právo zamestnancov v pracovnom pomere na dobu určitú, uchádzať sa o neobsadené pracovné miesto u zamestnávateľa, ak spĺňajú kvalifikačné požiadavky, osobitné kvalifikačné predpoklady, prípadne iné požiadavky podľa osobitného predpisu, predtým ako toto miesto bude ponúknuté občanovi, ktorý doposiaľ u zamestnávateľa nepracoval. Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili, ako aj o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.

Článok 30.

V zmysle § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do troch rokov alebo nad tri roky je možné v týchto prípadoch:

- a) zastupovanie zamestnanca,
- b) zamestnanci vykonávajúci pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce,
- c) zamestnanci na sezónne práce v prípade potreby aj v mimosezónnom období,
- d) zamestnanci prijímaní na realizáciu projektov financovaných z mimorozpočtových zdrojov zamestnávateľa.

Článok 31.

Ak zamestnávateľ plánuje do budúceho obdobia, a ak bude realizovať štrukturálne zmeny, alebo racionalizačné opatrenia (hromadné prepúšťanie), prerokuje s príslušným odborovým orgánom pripravované zmeny najneskôr 1 mesiac pred ich realizáciou.

Článok 32.

ODSTUPNÉ

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) zákonníka práce, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške:
 - a) **piatich funkčných platov** zamestnanca, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov a skončí pracovný pomer najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom mu bol doručený písomný návrh na skončenie pracovného pomeru, alebo výpoveď z pracovného pomeru,
 - b) **troch funkčných platov** zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 1 rok a zároveň menej ako 5 rokov a skončí pracovný pomer najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom mu bol doručený písomný návrh na skončenie pracovného pomeru, alebo výpoveď z pracovného pomeru,
 - c) **jedného funkčného platu** zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 1 rok a skončí pracovný pomer najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom mu bol doručený písomný návrh na skončenie pracovného pomeru, alebo výpoveď z pracovného pomeru.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstupného, v súlade s § 76 ods. 3 Zákonníka práce.

Článok 33.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, a ktorý bude vykonávať **práce spojené s likvidáciou zamestnávateľa**, až do skončenia likvidácie zamestnávateľa odstupné vo výške **piatich funkčných platov**.

Článok 34.

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. 4 zákonníka práce vo výške dvanásť násobku jeho priemerného mesačného zárobku; 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.

Článok 35.

Čas, kedy bol zamestnanec so skončením pracovného pomeru oboznámený sa uvedie v dohode o skončení pracovného pomeru. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 36.

ODCHODNÉ

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok alebo starobný dôchodok, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné **vo výške dvoch 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, a ak sa pracovný pomer neskončil podľa § 68 ods. 1 zákonníka práce.
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 **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, a ak sa pracovný pomer neskončil podľa § 68 ods. 1 zákonníka práce.

ČASŤ V.
HMOTNÉ A SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE
PRI ZMENE ZAMESTNANIA ZO ZDRAVOTNÝCH DÔVODOV
A DOČASNEJ PRACOVNEJ NESCHOPNOSTI

Článok 37.

Zamestnancovi, ktorý bol preradený na inú prácu z dôvodov naplnenia najvyššej prípustnej expozície (NPE), prislúcha nárok na mzdové vyrovnanie vo výške rozdielu medzi funkčným platom pred preradením a funkčným platom na novom pracovisku, a to najmenej odo dňa preradenia po dobu 3 mesiacov.

Článok 38.

Zamestnávateľ v prípade nutnosti zásahu Horskej záchranej služby z dôvodu záchrany zamestnanca hradí všetky náklady spojené s technickou časťou záchranej akcie, pokiaľ zamestnanec dodrží počas práce v teréne a v podzemí zásady vyplývajúce zo všetkých platných predpisov vzťahujúcich sa na vykonávanú pracovnú činnosť.

ČASŤ VI.
PRACOVNÝ ČAS

Článok 39.

Pracovný čas je najviac 37,5 hod. týždenne, pričom v tomto čase nie je zahrnutá prestávka na odpočinok a jedenie. Prestávka na odpočinok a jedenie sa neposkytuje na začiatku a konci pracovného času. Za pracovný čas sa považuje pracovný úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Pracovný čas sa rozdelí v zmysle ustanovení zákonníka práce, práca nadčas je v maximálnom rozsahu stanovenom v § 97 zákonníka práce.

Článok 40.

Zamestnávateľ rozvrhuje pracovný čas formou pružného štvortýždňového pracovného obdobia nasledovne:

- a) Voliteľný pracovný čas je od 6.00 hod. do 9.00 hod., ako aj od 14.00 hod. 18.00 hod.
- b) Základný pracovný čas je od 9.00 hod. do 14.00 hod.
- c) Denný prevádzkový čas je od 6.00 hod. do 18.00 hod.

Článok 41.

Pracovný čas zamestnancov Správy slovenských jaskýň (SSJ) sa spravuje samostatne "ČASŤ VII." tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 42.

Zamestnávateľ rozvrhuje pružný pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne pre pracovné činnosti v rozsahu stanovenom organizačným poriadkom. Ostatní zamestnanci majú rovnomerné rozvrhnutie pracovného času.

ČASŤ VII.
PRACOVNÝ ČAS ZAMESTNANCOV ŠOP SR
NA PRACOVISKÁCH SPRÁVY SLOVENSKÝCH JASKÝŇ

Článok 43.

Zamestnanci SSJ majú rovnomerné rozvrhnutie pracovného času s výnimkou zamestnancov uvedených v článku 42 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 44.

Pracovná zmena zamestnancov s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom a s miestom výkonu práce v Liptovskom Mikuláši a Rimavskej Sobote, okrem udelených výnimiek, začína o 7,30 h a končí o 15,30 h. Pracovné zmeny sú rozvrhnuté na pracovné dni pondelok až piatok. Pracovný čas upratovačky na týchto pracoviskách je rozvrhnutý na pondelok – štvrtok od 13,00 h do 17,30 h a v piatok od 14,00 h do 16,00 h.

Článok 45.

Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom určuje zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov na jeden mesiac alebo dlhšie obdobie.

Článok 46.

Začiatok a koniec pracovného času, okrem udelených výnimiek, a rozvrh pracovných zmien zamestnancov na prevádzkach jaskýň určuje zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov osobitne pre jednotlivé prevádzky jaskýň. Pracovné zmeny sú rozvrhované na pracovné dni pondelok až piatok, v období prevádzkovej prestávky a zatvorenia jaskýň pre verejnosť a utorok až sobota, v období otvorenia jaskýň pre verejnosť.

Článok 47.

Prestávka na odpočinok a jedenie na pracoviskách v Liptovskom Mikuláši a Rimavskej Sobote sa poskytuje v trvaní 30 minút v čase od 11,00 h do 12,00 hod. a v nočných zmenách od 00,00 h do 0,30 h.

Článok 48.

Zamestnancom na prevádzkach jaskýň prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút určuje správca jaskyne na základe aktuálnych podmienok prevádzky. Prestávka na odpočinok a jedenie sa neposkytuje na začiatku a konci zmeny.

Článok 49.

Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred. Ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, zamestnávateľ vyhovie žiadostiam zamestnancov o skrátenie, prípadne inú vhodnú úpravu týždenného pracovného času.

Článok 50.

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 do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

ČASŤ VIII. PREKÁŽKY V PRÁCI

Článok 51.

V súlade s § 138 zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne zamestnancom 1 deň pracovného voľna s náhradou mzdy za účelom bezpríspevkového darovania krvi, aferéze a darovania ďalších biologických materiálov.

Článok 52.

1. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno v rozsahu ustanovenom v § 141 ods. 2 zákonníka práce.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec ustanovení bodu 1. v nasledujúcich mimoriadnych prípadoch a za nasledovných podmienok:
 - a) tri pracovné dni pri úmrtí člena rodiny (manžel, manželka, partner bývajúcí v spoločnej domácnosti, dieťa zamestnanca a rodič zamestnanca) vrátane účasti na pohrebe,
 - b) jeden pracovný deň v každom celom týždni počas trvania výpovednej lehoty 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) tri pracovné dni v roku zamestnancovi (rodičovi) starajúcemu sa o maloleté dieťa do veku 10 rokov zo zdravotných dôvodov,
 - d) tri pracovné dni v roku zamestnancovi z dôvodu starostlivosti o invalidného, prípadne chorého rodiča alebo zdravotne postihnutého rodinného príslušníka.

Pri uplatnení voľna zo zdravotných dôvodov je zamestnanec povinný preukázať oprávnenosť nároku na pracovné voľno s náhradou mzdy potvrdením od lekára.

ČASŤ IX. PRÁCA NADČAS

Článok 53.

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, nejde o prácu nadčas.

Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac dvanástich mesiacov po sebe nasledujúcich.

Rozsah a podmienky práce nadčas sa stanovujú nasledovne:

1. zamestnanci (najmä pracovníci SSJ) vykonávajú prácu nadčas mimo rozvrhu pracovných zmien:
 - a) v čase nepretržitého odpočinku v týždni, ak je tento deň posledným dňom v mesiaci a zabezpečujú sa inventúrne a uzávierkové práce,
 - b) v nedeľu pri prácach spojených so zabezpečovaním služieb návštevníkom, podľa § 94 ods. 3 písm. a), c) a f) zákonníka práce s prihliadnutím na rozsah kompetencií a zodpovednosti za poskytovanie služieb, zabezpečenie ochrany jaskýň a majetku a bezpečnosti návštevníkov a zamestnancov,
 - c) nad rámec pracovnej zmeny v hlavnej turistickej sezóne podľa aktuálneho vstupného poriadku v rozsahu nevyhnutnom na zabezpečenie posledného vstupu, odvodu finančnej hotovosti, obstarania nákupu pre potreby prevádzky a predaja tovaru návštevníkom,
2. zamestnanci ŠOP SR vo funkcií strážcu a odborného zamestnanca vykonávajúci prácu v teréne nadčas mimo rozvrhu pracovných zmien:
 - a) pri športových, spoločenských a iných akciách národného alebo medzinárodného významu, (konferencie, semináre a pod.), pri záchranných akciách v dôsledku živeľnej pohromy (požiar, povodeň, lavína, zemetrasenie, výbuch a pod.),
 - b) pri zabezpečovaní starostlivosti, monitoringu, manažmentu a mapovania chránených druhov živočíchov, rastlín a biotopov ,
3. vodič (zamestnanec ŠOP SR) v prípade zahraničnej pracovnej cesty nariadenej riaditeľom ŠOP SR, v prípade sprevádzania zahraničnej delegácie na území SR, mimoriadne pri akciách medzinárodného významu, ako sú konferencie, semináre, výstavy, monitoring a podobne.

Článok 54.

Vedúci zamestnanci nariaďujú prácu nadčas len v rozsahu nevyhnutnom na zabezpečenie prác potrebných pre plynulú a bezpečnú činnosť zamestnávateľa.

Článok 55.

Zamestnávateľ nariaďuje prácu v dňoch pracovného pokoja (nepretržitý odpočinok v týždni a sviatky) v zmysle ust. § 94 Zákonníka práce.

Článok 56.

Zamestnávateľ prerokúva so zástupcom odborového orgánu prácu v noci pravidelne raz za štvrt'rok.

Článok 57.

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).

ČASŤ X.

DOVOLENKA, PRACOVNÉ VOĽNO A ČAS NA ODPOČINOK.

Článok 58.

1. Zamestnancom sa zvyšuje základná výmera dovolenky o 1 týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 a 2 zákonníka práce.
2. Zostávajúci počet dní dovolenky, ktoré zamestnanec nevyčerpá do konca roka a presunie sa mu do nasledujúceho roka, je povinný vyčerpať do 30.06. v roku, do ktorého sa zostávajúci počet dní dovolenky presunul, ak sa nedohodne so zamestnávateľom inak.

Článok 59.

Ak podnikový výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy, termín a rozsah kontroly oznámi zamestnávateľovi minimálne 15 dní pred jej uskutočnením, prípadne sa so zamestnávateľom dohodne na vhodnom termíne.

Časť XI.

PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 60.

Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie.

Článok 61.

Výplatný termín je najneskôr 12-teho dňa v mesiaci. Ak prípadne tento deň na dni pracovného pokoja, plat bude vyplatený najneskôr v najbližší predchádzajúci pracovný deň.

Článok 62.

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.
3. Pokiaľ na to budú u zamestnávateľa vytvorené finančné možnosti, zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancom odmenu za podmienok poskytovania odmien uvedených v § 20 zákona o odmeňovaní. Odmena je zo strany zamestnanca nenárokovateľná.

Článok 63.

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 64.

Zamestnancovi, ktorí vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy podľa § 5 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z. určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Ide o nasledujúce pracovné funkcie:

- a) vodič z povolania,
- b) údržbár,
- c) kurič,
- d) upratovačka,
- e) správca budovy,
- f) vrátnik – informátor,
- g) zamestnanec pre údržbu chránených území,
- h) predavač/predavačka,
- i) elektrikár,
- j) strážca objektu.

Článok 65.

Pre zamestnancov sprístupnených jaskýň, ktorí vykonávajú pracovné činnosti zatriedené do druhej rizikovej kategórie, v ktorom pôsobia faktory – prírodné ionizujúce žiarenie alebo záťaž chladom a tieto práce vykonávajú v podzemí, sa stanovuje príplatok v najnižšom stanovenom rozsahu uvedenom v § 11 zákona o odmeňovaní.

Článok 66.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške ich funkčného platu.

ČASŤ XII. SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

Článok 67.

Stravovanie

Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie pre zamestnancov v zmysle § 152 zákonníka práce. Zamestnanec má nárok na poskytnutie stravovania (§ 152 zákonníka práce) po odpracovaní štyroch hodín z pracovnej zmeny.

Článok 68.

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov (gastrolístky pre verejné stravovanie).

Článok 69.

Zamestnávateľ po písomnej dohode so zamestnancom vykoná úhradu za stravné lístky mesačne zrážkou zo mzdy.

Článok 70.

Zamestnávateľ bude zamestnancom uhrádzať náklady na stravovanie v zmysle platných právnych predpisov, to znamená vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní od 5-12 hodín podľa osobitného predpisu.

Článok 71.

Každému zamestnancovi v pracovnom pomere bude zo sociálneho fondu poskytnutý príspevok na stravné. Príspevok zo sociálneho fondu sa neposkytne osobám pracujúcim na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Článok 72.

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 67 a nasl. tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj počas dovolenky.

ČASŤ XIII. SOCIÁLNA VÝPOMOC

Článok 73.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 74.

Použitie služobného motorového vozidla na súkromné účely je zamestnávateľom zakázané. Výnimku môže povoliť len riaditeľ ŠOP SR a ním poverené osoby (riaditelia organizačných jednotiek ŠOP SR). Zásady a podmienky rieši osobitný vnútorný predpis, ktorý vypracuje zamestnávateľ do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 75.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

ČASŤ XIV. DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ POISTENIE

Článok 76.

Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške 2% z hrubej mzdy zamestnanca za podmienky, že zamestnanec:

- a) uzavrel zamestnaneckú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou (DDP) a mesačne platil príspevok vo výške stanovenou príslušnou DDP.
- b) mal uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú
- c) nebol na dlhodobom pracovnom voľne, ani vo výpovednej lehote

ČASŤ XV. PRÍSPEVOK PRE POZOSTALÝCH

Článok 77.

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 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.
2. Zamestnancovi sa tiež poskytne jednorazový príspevok vo výške 500,-EUR v prípade úmrtia rodinného príslušníka zamestnanca, s ktorým žije v spoločnej domácnosti (manžel, manželka, dieťa), pokiaľ sa odškodnenie neposkytlo podľa bodu 1., resp. deťom zamestnancov.
3. V prípade úmrtia zamestnanca z iných dôvodov ako sú uvedené v ods. 1 vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi jednorazový príspevok vo výške 300,- EUR v poslednej mzde.
4. Tento článok kolektívnej zmluvy sa nevzťahuje na prípady, keď sa zamestnávateľ úplne zbavil zodpovednosti.

ČASŤ XVI. TVORBA A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

Článok 78.

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- a) povinným prídelom 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 prídelom vo výške 0,50 % zo základu,
- 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 prídel zo základu vo výške 3 % z tohto zisku).

Článok 79.

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

Článok 80.

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

Článok 81.

Čerpanie sociálneho fondu je zamestnávateľ povinný na požiadanie predložiť odborovému orgánu.

Článok 82.

Použitie celkovej rozpočtovej čiastky sociálneho fondu bolo dohodnuté nasledovne:

- a) príspevok na stravovanie,
- b) sociálna výpomoc zamestnancom,
- c) zákonné cestovné,
- d) rezerva sociálneho fondu.

Článok 83.

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 odborového orgánu.

Článok 84.

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

Článok 85.

Disponovanie s fondom je spoločné. O príspevok zo sociálneho fondu pre zamestnanca môže požiadať priamo zamestnanec, zamestnávateľ, alebo odborový orgán. Po prerokovaní a schválení žiadosti vo výbore ZO a schválení PV požiada zamestnávateľa písomne o vyplatenie príspevku.

Článok 86.

Zamestnanci môžu využívať zariadenia zamestnávateľa na rodinnú rekreáciu (platí len pre zamestnancov zamestnávateľa a ich rodinných príslušníkov) podľa prevádzkových možností a v súlade s príslušným prevádzkovým poriadkom zariadenia.

ČASŤ XVII. ZÁSADY POUŽITIA SOCIÁLNEHO FONDU

Článok 87.

Každému zamestnancovi, ktorému podľa článku 71 a 72 vznikol nárok na stravné lístky bude zo sociálneho fondu poskytnutý príspevok vo výške **0,50 €** na stravný lístok.

Článok 88.

Každému zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorému nepresahuje priemerný mesačný zárobok 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond, a ktorého mesačné náklady na dopravu do zamestnania sú vyššie ako 20,- €, prislúcha paušálny príspevok na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť mesačne vo výške 20,- €.

Článok 89.

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

Článok 90.

Dôvody poskytnutia sociálnej výpomoci sú nasledovné:

1. dlhodobá práceneschopnosť nad 3 mesiace každého zamestnanca, alebo žiteľa rodiny zamestnanca,
2. opatera pri ťažkej ujme na zdraví zamestnanca alebo člena domácnosti (rodiny),
3. náhle úmrtie člena domácnosti (rodiny) zamestnanca,
4. narodenie dieťaťa osamelej zamestnankyni,
5. znehodnotenie bytu a jeho zariadenia vplyvom vytopenia, požiaru, výbuchu, vandalizmu a vykradnutia,
6. dôsledky živelnnej pohromy na hnutel'nom a nehnuteľnom majetku zamestnanca ,
7. náhla, neočakávaná a zamestnancom nezavinená ťažká rodinná situácia, ktorej následky, prípadne riešenie si vyžaduje finančnú pomoc.

Článok 91.

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

1. Zamestnanec uchádzajúci sa o vyplatenie príspevku zo SF podá písomnú žiadosť adresovanú PV a kópiu príslušnému nadriadenému riaditeľovi. 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. Žiadosť zamestnanca spolu so svojím stanoviskom zašle PV a tiež na ŠOP SR, Sekciu ekonomiky, odbor účtovníctva, Tajovského 28B, Banská Bystrica. Na tomto pracovisku sa evidujú došlé žiadosti a suma vyplatených príspevkov zo sociálneho fondu pre potreby sociálnej výpomoci.
2. Maximálna výška príspevku za jednotlivý prípad je 200,- EUR a 350,- EUR. Príspevok v hodnote 350,- EUR je poskytnutý zamestnancovi jedine v prípadoch:

- a) **pri ťažkej ujme na zdraví** zamestnanca, ktorého zdravotný stav si vyžaduje celodennú starostlivosť inej osoby resp. zariadenia,
 - b) **zmiernenie dôsledkov živeľnej pohromy** na hnutel'nom a nehnuteľnom majetku zamestnanca.
3. Príspevok je právne nenárokovaťel'ný, to znamená, že podaním žiadosti o príspevok 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.

Článok 92.

Zamestnávateľ poskytne na požiadanie podnikovému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

ČASŤ XVIII. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 93.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov, platných a účinných ku dňu podpísania tejto kolektívnej zmluvy najmä:

- Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- Nariadenie vlády č. 345/2006 Z. z. o základných bezpečnostných požiadavkách na ochranu zdravia pracovníkov a obyvateľov pred ionizujúcim žiarením v znení neskorších predpisov,
- Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 94.

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 ŠOP SR. Smernicu, ako aj jej zmeny vypracuje po predchádzajúcom prerokovaní s podnikovým výborom. Smernica sa bude prehodnocovať podľa potreby, v spolupráci s podnikovým výborom a prispôsobí sa podmienkam zamestnancov a finančným možnostiam organizácie, so zapracovaním aktuálnych zmien a doplnkov v platnej legislatíve BOZP.

Článok 95.

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.

Zároveň sa zamestnávateľ zaväzuje uhradiť aj náklady:

- a) za vyšetrenie a preventívne očkovanie proti encefalitíde tým zamestnancom, ktorí vykonávajú časť svojich pracovných činností v teréne;
- b) očkovanie proti hepatitíde typu B zamestnancom SSJ, ktorí z titulu výkonu svojej pracovnej činnosti prichádzajú každodenne do styku s finančnou hotovosťou.

Článok 96. Zvyšovanie kvalifikácie

Zamestnávateľ, ak je to v jeho záujme, napomáha zamestnancom pri zvyšovaní a obnovovaní kvalifikácie a môže poskytovať zamestnancom pracovné voľno a náhradu platu v zmysle ustanovení Zákonníka práce.

Článok 97.

Zamestnávateľ poskytne bezodplatne členom Klubu seniorov ochrany prírody (Klub seniorov OP) raz ročne zariadenie ŠOP SR na organizovanie seminára, prednášky alebo stretnutia. Taktiež umožní členom Klubu seniorov OP využívať zariadenia ŠOP SR na rekreačné účely v zmysle schválených prevádzkových poriadkov a cenníkov.

ČASŤ XIX. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 98.

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2013. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred skončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy.

Článok 99.

Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom uzavretia novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 100.

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 101.

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 102.

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a podnikového výboru. Návrh na zvolenie rokovania je oprávnená podať ktorákoľvek zo zmluvných strán. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 103.

Táto kolektívna zmluva 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 deň nasledujúci po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv www.crz.gov.sk.

Článok 104.

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od uzavretia tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa. To platí obdobne pre podnikový výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 105.

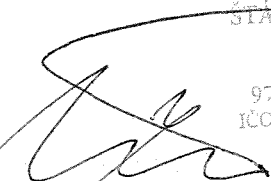
Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Článok 106.

Ako súčasť Kolektívnej zmluvy sú prílohy:

- Príloha č. 1 – Zoznam členov odborových orgánov, ktorí majú právo spolurozhodovania v zmysle Zákonníka práce a Kolektívnej zmluvy,
- Príloha č. 2 – Predpokladaný rozpočet sociálneho fondu

V Banskej Bystrici, dňa 21.12.2012


.....
RNDr. Ján Zuskin
riaditeľ ŠOP SR

ŠTÁTNÁ OCHRANA PRÍRODY
Slovenskej republiky
Tajovského 28B
974 01 BANSKÁ BYSTRICA
ICO: 17056520 IČ DPH: SK2021326193

Slovenský odborový zväz verejnej správy a tuzemských
OZ pracovníkov baní, geológie a naftového priemyslu
Podnikový výbor
pri štátnej ochrane prírody SR
Letná 53, 052 01 Spišská Nová Ves


.....
Ing. Marián Vaľo
predseda PV pri ŠOP SR

Príloha č. 1
ku Kolektívnej zmluve uzatvorenej pre rok 2013

Zoznam členov odborových orgánov,
ktorí majú právo spolurozhodovania v zmysle Zákonníka práce a Kolektívnej zmluvy.

Podnikový výbor (PV) pri ŠOP SR

Predsedia Základných organizácií (ZO), ktoré pôsobia v organizácii:

Ing. Marián Vaľo.....	ZO pri Správe NP Slovenský raj, predseda PV
RNDr. Anna Rusňáková.....	ZO pri Správe CHKO Ponitrie
Mgr. Alena Badúrová.....	ZO pri Správe NP Malá Fatra
Ing. Anton Šebej.....	ZO pri RCOP Prešov
Ing. Gabriel Izsák.....	ZO pri CHKO Dunajské luhy
Ing. Július Schestág.....	ZO pri Správe NP Veľká Fatra
Juraj Popovics.....	ZO pri Správe NP Slovenský kras
Martin Korček.....	ZO pri Správe slovenských jaskýň

Príloha č. 2
ku Kolektívnej zmluve uzatvorenej pre rok 2013

Predpokladaný rozpočet sociálneho fondu na kalendárny rok

Predpokladaná tvorba:		48.000,- EUR
Predpokladané čerpanie:	príspevok na cestové:	2.000,- EUR
	príspevok na stravné:	46.000,- EUR
	(0,50 EUR / lístok)	