

Kolektívna zmluva pre rok 2023 - NP Veľká Fatra

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 na rok 2023, ktorými sú:



Správa národného parku Veľká Fatra so sídlom v Martine

P.O. Hviezdoslava 73/38, 036 01 MARTIN,

V mene ktorej koná **Ing. Eduard Apfel**, riaditeľ Správy Národného parku Veľká Fatra
(ďalej aj 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 ktorej koná **Ing. Marián Val'o**, predseda Podnikového výboru pri ŠOP SR
(ďalej aj ako „podnikový výbor“)

na strane druhej

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Kolektívna zmluva pre rok 2023 - NP Veľká Fatra

ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

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

Článok 2

- 1) Podnikový výbor uzatvára so zamestnávateľom túto KZ, ktorá upravuje:
 - a) pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok,
 - b) podmienky zamestnávania,
 - c) vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancamivýhodnejšie, 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

- 1) Táto KZ 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, Odborový zväz baní, geológie a naftového priemyslu a jeho podnikový výbor pri ŠOP SR za jediného zástupcu všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní.
- 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 podnikového výboru 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 (jeden pracovný deň).

Kolektívna zmluva pre rok 2023 - NP Veľká Fatra

- 3) Zamestnávateľ poskytne členovi podnikového výboru v mieste jeho výkonu práce na prevádzkovú činnosť podnikového výboru a základných organizácií miestnosť s nevyhnutným vybavením, ktorou môže byť aj miestnosť, v ktorej člen 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.
- 4) Členovia podnikového výboru 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 podnikový výbor sa zaväzujú, že nebudú obmedzovať práva zamestnancov z dôvodu ich činnosti, členstva alebo nečlenstva v podnikovom výbore. Za obmedzovanie týchto práv nie je považovaná osobitná ochrana členov podnikového výboru.
- 5) Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom podnikového výboru (§ 240 ods. 9 a ods. 11 ZP).
- 6) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi zabezpečiť členom podnikového výboru 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.
- 7) Pri riešení problémov zamestnancov zamestnávateľa, kde právomoc šetrenia podnikovým výborom vyplýva zo zákona, zamestnávateľ poskytne členovi podnikového výboru k preprave na príslušný organizačný útvar služobné motorové vozidlo (SMV). Okrem prípadu uvedeného 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.
- 8) 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) Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom pre členov podnikového výboru s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) Predsedovi podnikového výboru budú na požiadanie poskytnuté informácie dotýkajúce sa sociálno-ekonomickej oblasti všetkých zamestnancov, tvorby finančného plánu a prognóz týkajúcich sa platových podmienok v organizácii zamestnávateľa.
- 5) Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie v podnikovom výbore a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240 ods. 6 ZP).

Kolektívna zmluva pre rok 2023 - NP Veľká Fatra

Článok 7 Prerokovanie

- 1) Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi podnikovým výborom a zamestnávateľom. Prerokovanie sa uskutočňuje v zmysle § 237 ZP.
- 2) Zamestnávateľ vopred prerokuje s podnikovým výborom:
 - a) stav, štruktúru a vývoj zamestnanosti a plánované opatrenie, ak je ohrozená zamestnanosť;
 - b) zásadné otázky sociálnej politiky zlepšovania hygieny pri práci a pracovného prostredia;
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo zmluvných podmienok;
 - d) organizačné zmeny, ktoré vedú k obmedzeniu alebo k zastaveniu činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlučovanie a rozdeľovanie organizačných jednotiek a zmena právnej formy;
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia pri práci;
 - f) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami podnikového výboru, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné (§ 74 ZP)
- 3) Na účely uvedené v bode 2 poskytne zamestnávateľ zástupcom podnikového výboru potrebné informácie, konzultácie a doklady.
- 4) Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami podnikového výboru pripravované zmeny s ním súvisiace s cieľom dosiahnuť dohodu (§ 73 ods. 2 ZP).
- 5) Podnikový výbor sa zaväzuje, že predloží zamestnávateľovi zoznam členov podnikového výboru, ktorí majú právo prerokovania a spolurozhodovania v zmysle Zákonníka práce a KZ (príloha č. 1).

Článok 8 Kontrola

- 1) Kontrolná činnosť podnikového výboru 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 podnikový výbor podľa § 239 ZP oprávnený najmä:
 - a) vstupovať na pracoviská jednotlivých organizačných útvarov v čase dohodnutom s vedením Správy NP Veľká Fatra;
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok;
 - c) podávať návrhy na zefektívňovanie práce a zvyšovanie pracovného potenciálu.
- 4) Ak podnikový výbor 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.
- 5) Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vpred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami podnikového výboru 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).

Kolektívna zmluva pre rok 2023 - NP Veľká Fatra

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 elektronickou poštou na e-mailovú adresu zástupcu zamestnancov ZO pri Správe Národného parku Veľká Fatra so sídlom v Martine, 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) 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 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 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, 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,
 - e) zamestnanci prijímaní na obdobie konkrétnej, časovo obmedzenej pracovnej úlohy, pri ktorej nie je známy predpoklad jej ukončenia:
 - i) zonácia veľkoplošného chráneného územia,
 - ii) zabezpečovanie aktivít súvisiacich s plnením zmluvných povinností pri poskytovaní služieb tretím stranám – napr. mapovanie diaľnic, vypracovanie dokumentácie ochrany prírody (tzv. na zákazku),
 - iii) iné podobné aktivity.
- 4) Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len po predchádzajúcom prerokovaní a schválení podnikovým výborom, inak je pracovný poriadok neplatný (§ 84 ods. 1 ZP).

Článok 11

Pracovný čas a práca nadčas

A. 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. Zamestnávateľ je povinný

Kolektívna zmluva pre rok 2023 - NP Veľká Fatra

poskytnúť zamestnancovi, 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 hod. a 14.00 hod., pričom túto prestávku nemožno poskytnúť na začiatku a konci pracovnej zmeny. Zamestnanci, ktorí nevyužívajú stravovacie zariadenia a počas prestávky na odpočinok a jedenie neopúšťajú budovy organizácie, majú prestávku na odpočinok a jedenie stanovenú v čase od 12.00 h do 12.30 h.

- 2) Zamestnávateľ rozvrhuje pracovný čas formou pružného štvortýždňového pracovného obdobia, s výnimkou pracovných činností uvedených v tomto článku nasledovne:
 - a) základný pracovný čas je od 9:00 h do 14:00 h;
 - b) voliteľný pracovný čas je od 6:00 h do 9:00 h ako aj od 14:00 h do 18:00 h;
 - c) denný prevádzkový čas je od 6:00 h do 18:00 h.
- 3) Zamestnávateľ môže v odôvodnených prípadoch upraviť základný pracovný čas zamestnancovi na základe jeho žiadosti a predchádzajúceho vyjadrenia riaditeľa Správy NP a vedúceho príslušného organizačného útvaru, pričom zamestnávateľ môže požiadať o vyjadrenie aj zástupcov zamestnancov.
- 4) Pružný pracovný čas sa neuplatní v prípade vyslania zamestnanca na pracovnú cestu v súlade s § 89 Zákonníka práce, 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.
- 5) U zamestnancov s pružným pracovným časom sa uplatní rovnomerné rozvrhnutie pracovného času tak, aby bola na každom organizačnom útvare zamestnávateľa zabezpečená prevádzka pracovných dňoch v čase od 7:30 h do 15:30 h.
- 6) 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 8 mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.
- 7) 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 teréne.

B. 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) 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.
- 4) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac dvanástich mesiacov po sebe nasledujúcich.
- 5) Rozsah a podmienky práce nadčas sa stanovujú nasledovne:

Kolektívna zmluva pre rok 2023 - NP Veľká Fatra

- a) Zamestnanci Správy NP Veľká Fatra vo funkcii strážcu a odborného zamestnanca vykonávajú prácu nadčas v teréne mimo rozvrhu pracovných zmien:
- Pri športových, spoločenských a iných akciách národného alebo medzinárodného významu (konferencie, semináre a pod.), pri záchranných akciách v dôsledku živelných pohromy (požiar, povodeň, lavína, zemetrasenie, výbuch a pod.);
 - Pri zabezpečovaní starostlivosti, monitoringu, manažmentu a mapovania chránených druhov živočíchov, rastlín a biotopov;
 - Pri výkone kontrolnej a strážnej činnosti v teréne
- b) Zamestnancom Správy NP Veľká Fatra so sídlom v Martine možno nariadiť prácu nadčas v dňoch pracovného pokoja len na tieto nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch:
- Naliehavé opravárske práce,
 - Inventúrne a uzávierkové práce;
 - Práce na odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život, zdravie alebo pri mimoriadnych udalostiach,
 - Práce nevyhnutné so zreteľom na uspokojovanie životných, zdravotných a kultúrnych potrieb obyvateľstva,
 - Krímenie a ošetrovanie zvierat.
- c) Vo sviatok možno zamestnancovi nariadiť len práce, ktoré možno nariadiť v dňoch nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
- d) Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno.
- 6) Štatút organizácie (riaditeľ) nariaďuje prácu nadčas len v rozsahu nevyhnutnom na zabezpečenie prác potrebných pre plynulú a bezpečnú činnosť zamestnávateľa.
- 7) Prácu nadčas v rozsahu do 150 hodín ročne môže nariadiť riaditeľ Správy Národného parku Veľká Fatra so sídlom v Martine v súlade s bodom 6) tohto článku tejto zmluvy, prácu nadčas v rozsahu nad 150 hodín môže vedúci zamestnanec dohodnúť so zamestnancom po uzatvorení dohody o vykonaní práce nadčas podpísanej riaditeľom Správy NP Veľká Fatra.

Článok 12

Dovolenka, pracovné voľno a čas na odpočinok

- Základná výmera dovolenky je päť týždňov. 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.
- 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.
- Riaditeľ Správy NP a personalista zabezpečí do 15. januára kalendárneho roka vypracovanie plánu dovoleniek zamestnancov Správy NP Veľká Fatra. Zamestnávateľ celkový plán dovoleniek prerokuje so zástupcami zamestnancov za účelom získania súhlasu zástupcov zamestnancov s plánom dovoleniek do 31. januára kalendárneho roka.

ČASŤ IV. PREKÁŽKY V PRÁCI

Článok 13

- Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 1 deň pracovného voľna s náhradou mzdy za účelom bezpríspevkového darovania krvi, aferézy a darovania ďalších biologických materiálov.
- Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno v rozsahu ustanovenom v § 141 ods. 2 Zákonníka práce.
- Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec ustanovení bodu 2) tohto článku v nasledujúcich mimoriadnych prípadoch a za nasledujúcich podmienok:
 - 2 pracovné dni pri úmrtí člena rodiny (manžel, manželka, partner bývajúcí v spoločnej

Kolektívna zmluva pre rok 2023 - NP Veľká Fatra

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 a to v úhrne bez násobenia tohto nároku zamestnanca počtom maloletých detí, o ktoré sa zamestnanec stará. Zamestnanec je povinný preukázať oprávnenosť nároku na pracovné voľno;
 - 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 predchádzajúceho súhlasu riaditeľa Správy Národného parku Veľká Fatra s tým, že o poskytnutí pracovného voľna v trvaní do jedného mesiaca rozhoduje riaditeľ Správy Národného parku Veľká Fatra podľa vlastného uváženia a o poskytnutí pracovného voľna v trvaní viac ako jeden mesiac rozhoduje riaditeľ Správy Národného parku Veľká Fatra, pričom môže požiadať o vyjadrenie zástupcov zamestnancov.
- 5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na požiadanie v prvom polroku 2023 pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu 1 deň.
- 6) Zamestnávateľ zabezpečí na vlastné náklady pitný režim podľa zákonom určených pravidiel na svojich pracoviskách formou prísunu vhodných tekutín a nápojov pre svojich zamestnancov .
- 7) Zamestnávateľ umožní po dohode s PV pri sťažených podmienkach výkonu práce v teréne (teplo a chlad)
skrátene dennej pracovnej doby v prípade:
a) Ak presiahne vonkajšia teplota vzduchu + 30 stupňov Celzia
b) Ak presiahne vonkajšia teplota vzduchu – 20 stupňov Celzia

ČASŤ V. PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 14 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 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 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 môže priznať 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 a vedenie služobného motorového vozidla 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/mes.

Kolektívna zmluva pre rok 2023 - NP Veľká Fatra

- 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.
- 7) Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy podľa § 7 ods. 4 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov 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 pri nasledovných pracovných funkciách:
 - a) upratovačka
 - b) zamestnanec pre údržbu chránených území
- 8) Za vopred stanovených podmienok zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi Služobné motorové vozidlo (SMV) na súkromné účely v nevyhnutnom rozsahu, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové pomery zamestnávateľa. Podrobnosti o zapožičaní SMV ustanovuje smernica zamestnávateľa o autodoprave.
- 9) Zamestnávateľ uhradí zamestnancovi poistenie (poistku) za škodu spôsobenú pri výkone zamestnania.

Článok 15

Odmena pri dosiahnutí životného jubilea zamestnanca

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dožití:
 - a) 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu,
 - b) 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu, s výnimkou zamestnanca, ktorého pracovný pomer so zamestnávateľom ku dňu dožitia tohto jubilea trvá menej ako 5 rokov
- 2) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky predloží riaditeľ Správy Národného parku Veľká Fatra, oddeleniu personalistiky miezd.

Článok 16

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 17

Doplnkové dôchodkové poistenie

- 1) Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2% z objemu zúčtovaného platu zamestnanca za podmienky, že zamestnanec uzavrel zamestnaneckú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou (DDP) a mesačne uhradza príspevok vo výške stanovenej príslušnou DDP.

Kolektívna zmluva pre rok 2023 - NP Veľká Fatra

Článok 18

Odstupné

- 1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku 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) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné najmenej v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a) Zákonník práce, a ktorý bude vykonávať práce spojené s likvidáciou zamestnávateľa, až do skončenia likvidácie zamestnávateľa odstupné vo výške piatich funkčných plátov.
- 4) 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 zaviním porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy 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.
- 5) Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 19

Odchodné

Kolektívna zmluva pre rok 2023 - NP Veľká Fatra

- 1) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok alebo starobný dôchodok, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa odchodné vo výške dvoch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného 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 v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa 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 VI.

Sociálne zabezpečenie a sociálny fond

Článok 20

Sociálne zabezpečenie

- 1) 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.
- 2) V prípade nutnosti zásahu Horskej záchrannej služby z dôvodu záchrany zamestnanca v súvislosti s výkonom jeho pracovnej činnosti, zamestnávateľ hradí všetky náklady spojené s technickou časťou záchrannej 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.
- 3) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie v zmysle § 152 ods. 5 Zákonníka práce prostredníctvom právnickej osoby s oprávnením sprostredkovať stravovacie služby.
- 4) Zamestnávateľ na základe § 152 ods. 7 Zákonníka práce zamestnancom umožní výber medzi zabezpečením stravovania formou stravovacej karty alebo poskytnutia finančného príspevku na stravovanie. Zamestnanec je viazaný výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže. Podrobnosti zamestnávateľ uvedie v internej smernici Zabezpečenie stravovania zamestnancov Správy Národného parku Veľká Fatra.
- 5) Zamestnanec má nárok na stravovaciu poukážku len v prípade, ak v príslušný deň odpracoval viac ako 4 hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnancovi vzniká nárok na ďalšiu stravovaciu poukážku.
- 6) Zamestnávateľ po písomnej dohode so zamestnancom vykoná úhradu za stravné lístky mesačne zrážkou zo mzdy.
- 7) 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.
- 8) Zamestnávateľ, ak je to v jeho záujme, napomáha zamestnancom pri zvyšovaní a obnovovaní kvalifikácie a môže poskytovať zamestnancom pracovné voľno a náhradu mzdy v zmysle ustanovení Zákonníka práce.

Článok 21

Tvorba a použitie sociálneho fondu

- 1) Sociálny fond sa bude tvoriť:
 - a) povinným prídelením zamestnávateľa vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 Zákona

Kolektívna zmluva pre rok 2023 - NP Veľká Fatra

č. 152/1994 Z.z. o sociálnom фонде (ďalej len „zo základu“),

- b) ďalším prídelom 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 фонде (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).
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie
 - 3) sociálneho fondu.
 - 4) Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu.
 - 5) Čerpanie sociálneho fondu je zamestnávateľ povinný na požiadanie predložiť podnikovému výboru.
 - 6) 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 фонде a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, a po dohode podnikového výboru a vedenia Správy Národného parku Veľká Fatra so sídlom v Martine.
 - 7) 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 podnikového výboru.

Článok 22

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.

A. Príspevok na stravovanie zamestnancov

Každému zamestnancovi v pracovnom pomere bude zo sociálneho fondu poskytnutý príspevok na stravné vo výške 1,00 EUR na stravný lístok. Príspevok zo sociálneho fondu sa neposkytne osobám pracujúcim na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

B. Sociálna výpomoc

- 1) Sociálnu výpomoc zo sociálneho fondu Správy Národného parku Veľká Fatra (ďalej len „sociálna výpomoc“) si zamestnanec nemôže nárokovať. Jedná sa o jedno rázový peňažný príspevok určený na pomoc pri preklenutí nezavinenej finančnej tiesne zamestnanca Správy Národného parku Veľká Fatra, do ktorej sa dostal v dôsledku nepredvídaných ťažkostí 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 vytopenia, požiaru, výbuchu, vandalizmu

Kolektívna zmluva pre rok 2023 - NP Veľká Fatra

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 podnikovému výboru 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 podnikovému výboru a tiež na Odbor ekonomiky Správy Národného parku Veľká Fatra so sídlom v Martine, P. O. Hviezdoslava 73/38, Martin. Na tomto pracovisku sa evidujú došlé žiadosti a suma vyplatených príspevkov zo sociálneho fondu pre potreby sociálnej výpomoci.
 - b) Maximálna výška jednorazového príspevku za jednotlivý prípad je 200,- EUR a 350,- EUR. Príspevok v hodnote 350,- EUR je poskytnutý zamestnancovi jedine v prípadoch:
 - i) pri ťažkej ujme na zdraví zamestnanca, ktorého zdravotný stav si vyžaduje celodennú starostlivosť inej osoby resp. zariadenia,
 - ii) zmiernenie dôsledkov živeľnej pohromy na hnutel'nom a nehnuteľnom majetku zamestnanca.
 - c) Príspevok je právne nenárokovateľný. Podaním žiadosti o príspevok a ani vydaním kladného stanoviska podnikového výboru nevzniká zamestnancovi automaticky právo na jeho vyplatenie.
 - d) 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.

C. 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 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.
- 2) 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.
- 3) Zamestnancovi sa poskytne jednorazový príspevok vo výške 500,- EUR v prípade úmrtia rodinného príslušníka zamestnanca (manžel, manželka, dieťa).

D. Príspevok pre darcov krvi

- 1) 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.

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

Časť VII.
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 23

- 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) Nariadenie vlády č. 345/2006 Z.z. o základných bezpečnostných požiadavkách na ochranu zdravia pracovníkov a obyvateľov pred ionizujúcim žiarením v znení neskorších predpisov,
 - c) Zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia 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 Správy národného parku Veľká Fatra. Smernicu, ako aj jej zmeny vypracuje po predchádzajúcom prerokovaní s podnikovým výborom. Smernica sa bude prehodnocovať podľa potreby, v spolupráci s podnikovým výborom a prispôbi sa podmienkam zamestnancov a finančným možnostiam organizácie, 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.
Zároveň sa zamestnávateľ, po predchádzajúcom odsúhlasení, zaväzuje nad rámec vyplývajúci zo zdravotného poistenia:
 - a) centrálne zakúpiť očkovačie 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 každodenne do styku s finančnou hotovosťou.

Časť VIII.
Záverečné ustanovenia

- 1) KZ sa uzatvára na dobu určitú do 31.12.2023
- 2) Táto KZ stráca platnosť uplynutím lehoty v zmysle ods. 1 tejto časti tejto 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

Kolektívna zmluva pre rok 2023 - NP Veľká Fatra

- 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 podnikový výbor v rámci 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 Martine, dňa

pr
Veľká Fatra

pr

Kolektívna zmluva pre rok 2023 - NP Veľká Fatra

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

1. Ing. **Marián Val'o**, predseda PV pri ŠOP SR
2. Ing. **Alena Bachingerová**, člen PV pri ŠOP SR
3. Ing. **Július Schestág**, člen PV pri ŠOP SR
4. Ing. **Gabriel Izsak**, člen PV pri ŠOP SR
5. Ing. **Andrej Sanitrár**, člen PV pri ŠOP SR
6. **Martin Korček**, člen PV pri ŠOP SR