

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 na rok 2026, ktorými sú:



Správa Národného parku Veľká Fatra so sídlom v Martine

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

V mene ktorej koná **JUDr. Katarína Belešová, PhD, MPH**, poverená zastupovaním riaditeľa 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. Július Schestág**, člen Podnikového výboru pri ŠOP SR

(ďalej aj ako „podnikový výbor“)

na strane druhej

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy (ďalej aj ako „KZ“) je udržať sociálny zmier, upraviť priaznivejšie pracovné podmienky nad rámec právnych predpisov 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 zamestnancami výhodnejšie, ako ich upravuje Zákonník práce (ďalej len ZP) alebo iný pracovnoprávny predpis, akto 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 vyjednávaní.
- 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 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 funkčného zárobku v rozsahu 7,5 hodín mesačne (jeden pracovný deň).
- 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 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.
- 6) 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 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) Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom pre členov podnikového výboru s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie. 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.
- 2) 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.
- 3) 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.

Článok 7

Prerokovanie

- 1) Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi podnikovým výborom a zamestnávateľom. Prerokovanie sa uskutočňuje v zmysle § 237 ZP.
- 2) Na účely prerokovania podľa odseku 1 poskytne zamestnávateľ zástupcom podnikového výboru potrebné informácie, konzultácie a doklady.
- 3) 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.

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 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 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) 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 aj v týchto prípadoch:
 - a) zamestnanci na sezónne práce v prípade potreby aj v mimosezónnom období,
 - b) 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 termína uvádza v pracovnej zmluve,

- c) 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),

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.
- 2) Zamestnávateľ je povinný 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.
- 3) 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 hod do 12.30 hod.
- 4) Zamestnávateľ rozvrhuje pracovný čas formou pružného mesačného obdobia, s výnimkou pracovných činností uvedených v tomto článku nasledovne:
 - a) základný pracovný čas je od 9:00 hod do 14:00 hod;
 - b) voliteľný pracovný čas je od 6:00 hod do 9:00 hod ako aj od 14:00 hod do 18:00 hod;
 - c) denný prevádzkový čas je od 6:00 hod do 18:00 hod
- 5)
 - a) 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 požiadava o vyjadrenie aj zástupcov zamestnancov.
 - b) Zamestnávateľ v mesiacoch júl – august upraví základný pracovný čas, tak že základný pracovný čas je počas pracovného dňa piatok od 7:00 h do 12:00 h; a voliteľný pracovný čas je počas pracovného dňa piatok od 6:00 h do 7:00 h ako aj od 12:00 h do 18:00 h;
 - c) Zamestnávateľ môže v odôvodnených prípadoch umožniť zamestnancovi prácu z domu. Medzi odôvodnené prípady patrí príležitostné vykonávanie práce z domu a mimoriadne okolnosti, tak aby bol riadne zabezpečený chod správy NP Veľká Fatra.
- 6) 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.
- 7) U zamestnancov s pružným pracovným časom sa uplatní rovnomerné rozvrhnutie pracovného času tak, aby bola na každom organizačnom útvaru zamestnávateľa zabezpečená

prevádzka v pracovných dňoch v čase od 7:30 h do 15:30 h.

- 8) 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.
- 9) 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) 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 príkazu práce počas dní pracovného pokoja alebo práce v noci.
- 2) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac dvanástich mesiacov po sebe nasledujúcich.
- 3) Rozsah a podmienky práce nadčas sa stanovujú nasledovne:
 - a) Zamestnanci vykonávajú prácu nadčas v teréne mimo rozvrhu pracovných zmien:
 - i. 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.);
 - ii. pri zabezpečovaní starostlivosti, monitoringu, manažmentu a mapovania chránených druhov živočíchov, rastlín a biotopov;
 - iii. pri výkone činnosti stráže prírody, poľovnej, rybárskej a lesnej stráže a kontrolnej činnosti v teréne
 - iv. činnosti informačných stredísk
 - v. plnení hlavných úloh súvisiacich s obhospodarovaním lesa

- vi. zamestnancom Správy NP Veľká Fatra so sídlom v Martine možno nariadiť prácu nadčas v dňoch pracovného pokoja okrem nevyhnutných prác uvedených v ZP, aj - práce vyplývajúce z činností, ktoré sú nevyhnutné na zabezpečenie ochrany prírody a krajiny zo zákona a nie je možné vykonať v riadnom pracovnom čase.
- 4) Štatutár organizácie (riaditeľ) nariaďuje prácu nadčas len v rozsahu nevyhnutnom na zabezpečenie prác potrebných pre plynulú a bezpečnú činnosť zamestnávateľa.
- 5) Prácu nadčas v rozsahu do 150 hodín ročne môže nariadiť riaditeľ Správy Národného parku Veľká Fatra so sídlom v Martine, 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

- 1) 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.
- 2) Zamestnanec si môže do nasledujúceho roka preniesť 10 dní dovolenky s tým, že je povinný vyčerpať si prenesenú dovolenku za predchádzajúci kalendárny rok do 30.04. v nasledujúcom roku.
- 3) Riaditeľ Správy NP a personalista zabezpečí do 15. januára kalendárneho roka vypracovanie plánu dovoleniiek zamestnancov Správy NP Veľká Fatra. Zamestnávateľ celkový plán dovoleniiek prerokuje so zástupcami zamestnancov za účelom získania súhlasu zástupcov zamestnancov s plánom dovoleniiek do 31. januára kalendárneho roka.

ČASŤ IV. PREKÁŽKY V PRÁCI

Článok 13

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 1 deň pracovného voľna s náhradou mzdy za účelom bezpríspevkového darovania krvi, aferézy a darovania ďalších biologických materiálov.
- 2) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno v rozsahu ustanovenom v § 141 ods. 2 Zákonníka práce tak, že za 1 deň na účely určenia prekážok v práci sa považuje pracovný deň v trvaní 7,5 hodiny.
- 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 12 rokov z dôvodu starostlivosti o maloleté dieťa, v úhrne bez násobenia tohto nároku zamestnanca počtom maloletých detí, o ktoré sa zamestnanec stará.
- 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 nárokuna 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 rozhoduje riaditeľ Správy Národného parku Veľká Fatra, pričom môže požiadať o vyjadrenie zástupcov zamestnancov.
- 5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť (elektronicky zadanú v dochádzkovom systéme organizácie) dva dni pracovného voľna podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. Pracovné voľno je možné čerpať za podmienok, že zamestnanec nie je v čase čerpania voľna v skúšobnej dobe a zároveň má vyčerpanú celú dovolenku prenesenú z roku 2025. Pracovné voľno na regeneráciu sa nesmie kumulovať.
- 6) Zamestnávateľ umožní po dohode s PV pri sťažených podmienkach výkonu práce (teplo a chlad) skrátenie dennej pracovnej doby, ktorej podmienky vymedzí v internom právnom akte.

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 12. deň v mesiaci, ktorý nasleduje po uplynutí mesiaca, za ktorý vznikne zamestnancovi nárok na výplatu mzdy. 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 môže priznať v súlade s § 10 zákona č. 553/2003

Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

- 5) Osobný príplatok aj odmenu v súlade s platným zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je možné zamestnancovi priznať po uplynutí skúšobnej doby.
- 6) 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.
- 7) Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.
- 8) 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. Taktov 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.
- 9) 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.
- 10) Zamestnávateľ uhradí zamestnancovi poistenie (poistku) za škodu spôsobenú pri výkone zamestnania.
- 11) Zamestnancom NP VF bude poskytnutá zľava 30 % na palivové drevo z trhovej ceny dreva aktuálnej v deň kúpy/predaja. Zamestnávateľ poskytne toto plnenie bez povinnosti zabezpečenia odvozu dreva a zároveň podmienkou pri nákupe palivového dreva od zamestnávateľa je, že si zamestnanec zabezpečí odvoz a náklad dreva z odvozného miesta na vlastné náklady. Maximálny objem dreva, ktorý si zamestnanec môže nakúpiť so zľavou je 13 m³ za rok.
- 12) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancom letný a zimný bonus nasledovne:
 - a) Letný bonus vo výške 50 % z funkčného platu zamestnanca platného k 31.5.2026. Hodnotiace obdobie pre vyplatenie letného bonusu je december 2025 – máj 2026. Bonus bude vyplatený vo výplate za mesiac máj 2026 v prípade, že v danom hodnotiacom období zamestnanec nevymešká viac ako 20 pracovných dní v rámci prekážok na strane zamestnanca, a to PN, OČR, lekárske vyšetrenie, lekár sprievod, absencia, neplatené voľno. Do týchto dní sa nezapočítava čerpanie dovolenky, pracovné voľno vyplývajúce z KZ, voľno poskytnuté pri darovaní krvi aferézy a darovania ďalších biologických materiálov, voľno pri úmrtí člena rodiny. Podmienkou pre vyplatenie bonusu je, že zamestnanec nie je k 31.5.2026 v skúšobnej dobe a jeho pracovný pomer ku koncu hodnotiaceho obdobia trvá. V prípade, že zamestnancovi vznikol pracovný pomer počas

hodnotiaceho obdobia, sa bonus kráti alikvotne vzhľadom k dátumu nástupu a odpracovaným mesiacom.

- b) Zimný bonus vo výške 50 % z funkčného platu zamestnanca platného k 30.11.2026. Hodnotiace obdobie pre vyplatenie zimného bonusu je jún 2026 – november 2026. Bonus bude vyplatený vo výplate za mesiac november 2026 v prípade, že v danom hodnotiacom období zamestnanec nevymešká viac ako 20 pracovných dní v rámci prekážok na strane zamestnanca, a to PN, OČR, lekárske vyšetrenie, lekár sprievod absencia, neplatené voľno. Do týchto dní sa nezapočítava čerpanie dovolenky, pracovné voľno vyplývajúce z KZ, voľno poskytnuté pri darovaní krvi aferézy a darovania ďalších biologických materiálov, pri úmrtí člena rodiny. Podmienkou pre vyplatenie bonusu je, že zamestnanec nie je k 30.11.2026 v skúšobnej dobe a jeho pracovný pomer ku koncu hodnotiaceho obdobia trvá. V prípade, že zamestnancovi vznikol pracovný pomer počas hodnotiaceho obdobia, sa bonus kráti alikvotne vzhľadom k dátumu nástupu a odpracovaným mesiacom.
- c) Podmienkou pre vyplatenie bonusu podľa bodu a) a b) je, že zamestnanec v danom hodnotiacom období nedostal porušenie pracovnej disciplíny.
- d) Bonus podľa bodu a) a b) bude vyplatený zamestnancovi po písomnom schválení jeho nadriadeného v súlade s plnením pracovných úloh zamestnanca.
- 13) Zamestnancom správy bude poskytnutá zľava 50 % z cenníkovej ceny na prenájom chát z aktuálnej ponuky. Zľava môže byť využitá max. 2x ročne. Nájom bude poskytnutý na maximálne 10 kalendárnych dní.
- 14) Zamestnancom NP VF bude poskytnutá zľava 35 % na mäso. Zľava je uplatniteľná 1x ročne len na 1 ks z každej kategórie.

Článok 15

Odmena pri dosiahnutí životného jubilea zamestnanca

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy vo výške jeho funkčného platu pri dosiahnutí životného jubilea:
- a) 50 rokov veku vo výške jeho jedného funkčného platu,
- b) 60 rokov veku vo výške jeho jedného funkčného platu.
- Pracovný pomer so zamestnávateľom ku dňu dožitia tohto jubilea musí byť aspoň dva roky.
- 2) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky predloží riaditeľ Správy Národného parku Veľká Fatra, oddeleniu personalistiky a 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 štrnásty deň práceneschopnosti zamestnanca vo výške 20% z denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 17

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 18

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 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
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov
 - c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať 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 dvoch priemerných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení a predloží o tom písomný doklad.
- 2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v súlade so zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme vo výške troch priemerných plátov, 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 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 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.
- 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 uvádza v Smernici o tvorbe a použití Sociálneho fondu.
- 5) Zamestnanec má nárok na stravné len v prípade, ak v príslušný deň odpracoval viac ako 4 hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnancovi vzniká nárok na ďalšie stravné.

- 6) Zamestnávateľ po písomnej dohode so zamestnancom vykoná úhradu za stravovaciu kartu mesačne zrážkou z platu.
- 7) Zamestnávateľ poskytne stravné podľa podmienok stanovených v tejto KZ zamestnancom aj za dni čerpania dovolenky a dni, kedy zamestnanec ako dobrovoľný darca krvi daroval krv.
- 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 č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - c) z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde (ak zamestnávateľ v predchádzajúcom roku dosiahol zisk z podnikateľskej činnosti a splnil všetky daňové a odvodové povinnosti, uplatní ďalší prídelenie zo základu vo výške 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 podnikového výboru a vedenia Správy Národného parku Veľká Fatra so sídlom v Martine.
- 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 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 stravovanie v zmysle platných interných predpisov. 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 jednorázový peňažný príspevok určený na pomoc pri preklenutí nezavinenej finančnej tiesne zamestnanca Správy Národného parku Veľká Fatra, 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 živelných pohromy na hnutelnom a nehnuteľnom majetku zamestnanca,
- 2) náhla, neočakávaná a zamestnancom nezavinená ťažká rodinná situácia, ktorej následky, prípadne riešenie si vyžaduje finančnú pomoc. 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 sociálneho fondu 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 jednorázového príspevku za jednotlivý prípad je 200,- EUR alebo 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 živelnnej 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 jedenrok, 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.
- 2) 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 23

- 1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v zmysle všeobecnezáväzných 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 prispôsobí 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 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 každodenne do styku s finančnou hotovosťou.

Časť VIII.

Záverečné ustanovenia

- 1) KZ sa uzatvára na dobu určitú do 31.12.2026.
- 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 jedruhá 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
- 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 24.11.2025

JUDr. Katarína Belešová, PhD, MPH
poverená zastupovaním riaditeľa správy
NP Veľká Fatra so sídlom v Martine

Ing. Július Schestág
člen Podnikového výboru

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

1. **Ing. Marián Vaľo**, 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