

# PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2025

uzavretá medzi

**Správou Národného parku Muránska planina, so sídlom v Revúcej, Janka Kráľa 12, 050 01 Revúca, zastúpená riaditeľom Ing. Jozefom Sisákom (ďalej len „zamestnávateľ“ a „zmluvná strana“)**

a

**ZO OZ DLV pri Národnom parku Muránska planina zastúpená predsedom Ing. Milanom Bottom,**

**Slovenským odborovým zväzom verejnej správy a kultúry a Odborovým zväzom baní, geológie a naftového priemyslu, zastúpených predsedom Podnikového výboru pri ŠOP SR Ing. Mariánom Val'om**

*(ďalej len „odborové organizácie“, „odborová organizácia“ a „zmluvná strana“)*

# **ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA**

## **Článok 1 Základné ustanovenia**

Podnikovú kolektívnu zmluvu (ďalej len „Zmluva“) uzavierajú zmluvné strany s cieľom upraviť výhodnejšie mzdové a pracovné podmienky zamestnancov, ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, ako aj vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, výhodnejšie ako to ustanovuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), Zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

## **Článok 2 Predmet Zmluvy**

Predmetom zmluvy sú vzájomné vzťahy, nároky a záväzky, ktoré vyplývajú pre zamestnancov, zamestnávateľa a odborové organizácie zo všeobecne záväzných predpisov (najmä ZP a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej aj „ZoKV“) a tejto zmluvy.

## **Článok 3 Vzťah podnikovej kolektívnej zmluvy a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa**

Zmluva nesmie obsahovať menej výhodné nároky, ako vyplývajú pre zamestnancov a odborové organizácie z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (ďalej len „KZVS“), ak je uzatvorená.

## **Článok 4 Záväznosť Zmluvy**

Táto Zmluva je záväzná pre zmluvné strany, ktoré ju uzatvorili.

## **ČASŤ II.**

### **VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU**

#### **Článok 5**

##### **Uznanie práv odborovej organizácie a záväzky zmluvných strán**

1. Zamestnávateľ rešpektuje právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a právo odborovej organizácie na spolurozhodovanie, kontrolu, prerokovanie a informovanie vo veciach a v rozsahu stanovenom ZP, ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi a ustanoveniami PKZ.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje nepripustiť akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu členstva a činnosti v odborovej organizácii. Ide najmä o možnosť a zachovanie zamestnania, funkčný postup v zamestnaní, možnosť účasti na prehĺbení a ďalšom zvyšovaní kvalifikácie. Ďalej sa zaväzuje plne rešpektovať právnu ochranu členov odborového hnutia.
3. Za príslušný odborový orgán podľa tejto zmluvy považuje Výbor ZO OZ DLV pri Národnom parku Muránska planina, Podnikový výbor pri ŠOP SR, ak sa zmluvné strany nedohodli inak.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje 1-krát ročne zabezpečiť a uskutočniť na svoje náklady zhromaždenie delegátov zamestnancov, na ktorom predloží informáciu o svojej ekonomickej situácii.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú, vzájomne sa informovať o nových poznatkoch získaných na zahraničných pracovných cestách, sociálnej činnosti, starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.
6. Zmluvné strany sa zaväzujú podľa stavu k 30. 06. bežného roka prerokovávať informácie o vývoji miezd (priemerné zárobky, hodinové zárobky podľa jednotlivých činností) vo vzťahu k ustanoveniam Zmluvy a zhodnotiť plnenie tejto Zmluvy, v termíne určenom po dohode zmluvných strán.

#### **Článok 6**

##### **Vzájomná informovanosť**

1. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať:
  - a. o závažných skutočnostiach súvisiacich s plnením tejto Zmluvy,
  - b. o stanoviskách k pripravovaným právnym predpisom, pričom informovaním sa rozumie písomné odovzdanie informácií alebo podkladov druhej zmluvnej strane s uvedením dôvodov predloženia, dátumu, mena a funkcie predkladateľa.
2. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať príslušný odborový orgán v zmysle ustanovení ZP, a to najmä:

- a. o platobnej neschopnosti do 10 dní od jej vzniku,
  - b. o prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac pred uvažovaným dátumom prechodu,
  - c. o dohodnutých nových pracovných pomeroch priebežne v rámci mesačných porad riaditeľa,
  - d. o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
  - e. o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci,
  - f. pravidelne jeden krát ročne o stave a vývoji bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
3. Zamestnávateľ je povinný informovať o záveroch kolektívneho vyjednávania zamestnancov zamestnávateľa, a to do 15 kalendárnych dní odo dňa podpísania Zmluvy na príslušné obdobie.
  4. Informovaním podľa tejto Zmluvy sa rozumie preukázateľné odovzdanie príslušných podkladov, alebo účasť zástupcu príslušného odborového orgánu na zasadnutí príslušného orgánu zamestnávateľa, alebo účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na zasadnutí príslušného odborového orgánu, členskej schôdzi resp. konferencii odborovej organizácie.

## **Článok 7**

### **Prerokovanie**

1. Zamestnávateľ vopred, najmenej však 1 mesiac pred nadobudnutím účinnosti opatrenia, prerokuje s príslušným odborovým orgánom okruhy otázok podľa § 237 ZP a ostatných ustanovení ZP. Skončenie pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný prerokovať v zmysle ustanovenia § 74 ZP.
2. Nad rámec odseku 1 tohto článku zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom:
  - a. pravidelne polročne, zásadné otázky rozvoja organizácie a jej perspektívy,
  - b. pravidelné polročné hospodárske výsledky zamestnávateľskej organizácie, vývoj v počte zamestnancov a čerpaní mzdových prostriedkov,
  - c. výsledky odborovej kontroly v zmysle článku 9 tejto Zmluvy,
  - d. dôvody hromadného prepúšťania, opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť, najneskôr 1 mesiac pred začatím hromadného prepúšťania,
  - e. určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času v rozsahu 15 minút,
  - f. začiatok a koniec prestávok na odpočinok a jedenie,
  - g. nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
  - h. výkon práce nadčas nad ustanovenú hranicu 150 hodín,
  - i. organizáciu práce v noci,

- j.** opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie,
- k.** opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov,
- l.** každú náhradu škody spôsobenej zamestnancom,
- m.** rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, ktorú zamestnanec utrpel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania,
- n.** rozsah a podmienky práce nadčas, prácu nadčas v dobe dlhšej ako 4 kalendárne mesiace po sebe nasledujúce,
- o.** neospravedlnenú neprítomnosť na pracovisku,
- p.** vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu,
- q.** upravenie podmienok, za ktorých bude zamestnávateľ poskytovať stravovanie,
- r.** účinné novely ZP a zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších prepisov, a to najneskôr do 30 dní po nadobudnutí účinnosti novelizácie predpisu.

**3.** Prerokovaním podľa tejto Zmluvy sa rozumie:

- a.** účelové stretnutie zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu k predmetnej veci,
- b.** účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na rokovaní príslušného odborového orgánu k predmetnej veci,
- c.** účasť príslušného odborového orgánu na rokovaní v prípade, že je prerokovávaná vec predmetom záujmu odborového orgánu,

Pri forme prerokovania podľa bodov a. až c. tohto odseku sa stanoviská partnerov k predmetnej veci zaznamenajú v zápise o prerokovaní. Zápis o prerokovaní musí obsahovať najmä stanoviská zmluvných strán k prerokovaným bodom.

## **Článok 8**

### **Spolurozhodovanie**

- 1.** Zamestnávateľ bude v dostatočnom časovom predstihu, spravidla 1 týždeň vopred, predkladať príslušnému odborovému orgánu všetky dokumenty a návrhy opatrení, pre ktorých platnosť je požadovaný predchádzajúci súhlas odborového orgánu (spolurozhodovanie, dohoda), a to konkrétne:
  - a.** výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, pokiaľ sa týka člena odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení,
  - b.** vydanie Pracovného poriadku,
  - c.** nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
  - d.** začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien,
  - e.** rozdelenie pracovného času tej istej zmeny na dve časti,
  - f.** predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie,
  - g.** určenie plánu dovoleniek a hromadné čerpanie dovolenky,

- h.** zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce,
- i.** pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie v odborovom orgáne,
- j.** čerpanie Sociálneho fondu,
- k.** zavedenie pružného pracovného času, ak sa nezavádza kolektívnou zmluvou,
- l.** určenie vybraných povolání, ktorým je zamestnávateľ povinný zabezpečovať rekondičné pobyty.

## **Článok 9 Kontrolná činnosť**

- 1.** Príslušný odborový orgán kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov v zmysle ZP, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich zo Zmluvy v súlade s § 149 a § 239 ZP.
- 2.** Zamestnávateľ poskytne príslušnému odborovému orgánu najmä všetky podklady potrebné pre kontrolu, umožní vstup do všetkých priestorov, kde je to potrebné a výsledky prerokuje s príslušným odborovým orgánom.
- 3.** Na základe žiadosti príslušného odborového orgánu umožnia zamestnávateľia výkon odborovej kontroly v zmysle § 149 a § 230, ods. 3 ZP aj zástupcom Odborového zväzu DREVO, LESY, VODA, Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry a Odborového zväzu baní, geológie a naftového priemyslu.

## **Článok 10 Podmienky pre činnosť odborovej organizácie**

Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností bezplatne a v primeranom rozsahu priestory a materiálne vybavenie pre činnosť odborovej organizácie. Pri výkone odborovej činnosti jej umožní používať bežné komunikačné, spojové, rozmnožovacie a kopírovacie zariadenia (telefón, e-mail, e-mailová schránka a pod.), pri rešpektovaní zásad maximálnej hospodárnosti.

## **Článok 11 Zrážanie odborových príspevkov**

Zamestnávateľ zabezpečí bezplatné zrážanie odborových príspevkov na základe dohôd o zrážkach zo mzdy v zmysle § 131 ods. 3 ZP, ktoré budú uzatvorené s jednotlivými zamestnancami a vopred predložené zamestnávateľovi. Prevod týchto prostriedkov na účet odborových organizácií sa uskutoční v termíne výplat miezd.

## **Článok 12 Uvoľňovanie odborových funkcionárov**

- 1.** Krátkodobo uvoľneným funkcionárom poskytne zamestnávateľ v súlade s § 136 ZP pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutne potrebnom rozsahu, na výkon odborovej činnosti, ktorú nemožno vykonávať mimo pracovného času, pričom nebude od odborovej organizácie požadovať refundáciu náhrady mzdy. Za výkon odborovej činnosti v súvislosti s účasťou na odborových akciách sa považuje:

- a. účasť na rokovaníach orgánov Odborového zväzu DREVO, LESY, VODA, Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry a Odborového zväzu baní, geológie a naftového priemyslu,
- b. účasť na školeniach usporiadaných Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA, Slovenským odborovým zväzom verejnej správy a kultúry a Odborovým zväzom baní, geológie a naftového priemyslu, maximálne 2 dni v kalendárnom roku,
- c. účasť na kolektívnom vyjednávaní,
- d. účasť na rokovaníach, na ktoré bol funkcionár odborov delegovaný Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA, Slovenským odborovým zväzom verejnej správy a kultúry a Odborovým zväzom baní, geológie a naftového priemyslu.

Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle § 240 ods. 3 ZP. V prípade, ak si zamestnávateľ a člen odborového orgánu nedohodnú podmienky poskytnutia pracovného voľna s náhradou mzdy na dohodnutý čas, zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť členovi odborového orgánu peňažnú náhradu za nevyčerpané pracovné voľno podľa 1 a 2 vety ustanovenia § 240 ods. 3. ZP.

### **ČASŤ III. PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY**

#### **Článok 13 Pracovná zmluva**

1. Pred uzavretím pracovnej zmluvy zamestnávateľ oboznámi zamestnanca s právami a povinnosťami, ktoré by pre neho vyplynuli z pracovnej zmluvy, s pracovnými a platovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.
2. Zamestnávateľ uzaviera pracovnú zmluvu písomne, v zákonom stanovenom rozsahu a najneskôr v deň nástupu zamestnanca do zamestnania.
3. Zmena pracovnej zmluvy zamestnanca sa vykoná písomne po dohode so zamestnancom.
4. Skončenie pracovného pomeru sa riadi príslušnými ustanoveniami ZP.

#### **Článok 14 Oboznamovanie zamestnanca**

1. V deň nástupu zamestnanca do zamestnania:
  - a. zamestnávateľ oboznámi zamestnanca s právnymi a vnútornými organizačnými predpismi, ktoré sa dotýkajú jeho pracovného zaradenia (§ 47 ods. 2 ZP),
  - b. zamestnávateľ vytvorí priestor pre zástupcu odborov na pracovisku, aby novoprijatého zamestnanca oboznámil s podnikovou kolektívnou zmluvou a s pôsobením odborovej organizácie na pracovisku.

## **Článok 15**

### **Pracovný čas**

1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca určený na výkon práce je 37,5 hodín.
2. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom po 4,5 hodinách nepretržitej práce prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Pri pracovných zmenách presahujúcich 10,5 hodín, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalších 15 minút na prestávku v práci na odpočinok a jedenie. Tieto prestávky sa nezapočítavajú do pracovného času.
3. Pracovný čas začína začatím práce na pracovisku a končí jeho opustením po uplynutí pracovného času určeného pre príslušnú zmenu. Pracovná zmena môže byť predĺžená o prípadnú nariadenú prácu nadčas.
4. Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi pracovnými zmenami nepretržitý odpočinok najmenej 12 hodín, tento odpočinok môže byť vo výnimočných prípadoch skrátený až na 8 hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov.
5. Zamestnávateľ môže vo výnimočných prípadoch (spravidla pri zamestnancoch starajúcich sa o dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky, alebo pri iných závažných dôvodoch) na základe žiadosti zamestnanca uzatvoriť s týmto zamestnancom dohodu o inom rozvrhnutí pracovnej doby týkajúcej sa začiatku a konca pracovného času, ako je všeobecne ustanovená na danom pracovisku.
6. 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 vykonáva (pre zamestnancov, ktorí majú motorové vozidlá v starostlivosti),
  - b. údržba techniky spojenej s výkonom práce (krovinorez, motorová píla),
  - c. starostlivosť o živočíchy alebo hendikepované živočíchy,
  - d. pre technických a terénnych zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v podzemných priestoroch (jaskyne).
7. Konkrétne podmienky, týkajúce sa úpravy pracovného času, budú predmetom osobitnej dohody s príslušným odborovým orgánom.

## **Článok 16**

### **Dovolenka za kalendárny rok**

1. Základná výmera dovolenky pre všetkých zamestnancov pred dovŕšením 33 rokov je päť týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa, je šesť týždňov.
2. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi v odôvodnených prípadoch, po predchádzajúcom súhlase priameho nadriadeného zamestnanca, čerpať aj pol dňa dovolenky.



## Článok 17 Dodatková dovolenka

1. Zamestnancovi, ktorý pracuje celý kalendárny rok aspoň v rozsahu polovice pracovného času v priamom styku s chemickými karcinogénmi, s infekčnými materiálmi a s ionizujúcim žiarením (*vyhláška č. 75/1967 Zb. v znení neskorších predpisov*), zamestnávateľ poskytne dodatkovú dovolenku v dĺžke 1 týždňa v zmysle § 106 ZP. Ak zamestnanec, za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky. Dodatková dovolenka sa vždy čerpá prednostne pred dovolenkou za kalendárny rok alebo pred dovolenkou za odpracované dni.

## Článok 18 Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

1. Ak nemá zamestnávateľ možnosť preradiť zamestnanca na inú prácu v dôsledku:  
  
prekážky v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže zamestnancovi pridelovať prácu (*podľa § 142 ods. 4 ZP*), patrí zamestnancovi náhrada mzdy v **sume jeho funkčného platu**.
2. Ak dôjde k potrebe využitia prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 4 ZP uzatvorí zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodu, v ktorej presne vymedzí:
  - a. vážnu prevádzkovú príčinu, pre ktorú nemôže prechodne pridelovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy,
  - b. percentuálnu výšku náhrady mzdy zamestnancovi počas trvania prekážky v práci,
  - c. dobu trvania prekážky v práci,
  - d. zoznam zamestnancov, ktorých toto rozhodnutie postihne.
3. V prípade, ak by v čase prekážky v práci podľa predchádzajúceho odseku došlo k rozhodnutiu o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP a zamestnávateľ by naďalej nemohol pridelovať zamestnancom prácu, patrí tým, u ktorých dôjde k uvoľneniu, od začiatku plynutia výpovednej doby náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

## Článok 19 Prekážky v práci na strane zamestnanca

1. Pri dôležitých osobných prekážkach v práci na strane zamestnanca je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku:
  - a. pri vlastnej svadbe 2 dni
  - b. svadbe dieťaťa alebo rodiča 1 deň
  - c. pri úmrtí manžela/ky, druha/žky, dieťaťa 3 dni
  - d. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb 2 dni
  - e. pri úmrtí inej osoby, pokiaľ žila so zamestnancom v spoločnej domácnosti a na účasť na

- pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca alebo jeho manželky 1 deň
- f.** ak zamestnanec obstaráva pohreb osôb podľa bodu e) 2 dni
- g.** členom delegácie, ktorú určí príslušný odborový orgán po dohode so zamestnávateľom na pohreb spolupracovníka – nevyhnutne potrebný čas,
- h.** na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, ak toto nie je možné uskutočniť v mimopracovnom čase, na nevyhnutne potrebný čas, maximálne 7 dní ročne,
- i.** pri narodení dieťaťa – zamestnancovi na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť pol dni
- j.** sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení, keď nie je nárok na podporu pri ošetrovaní, na nevyhnutne nutnú dobu, maximálne 7 dní ročne
- k.** pri sťahovaní zamestnanca v rámci vlastnej obce 1 deň
- l.** pri sťahovaní zamestnanca do inej obce 2 dni
- m.** zamestnancovi (v prípade zamestnávania oboch rodičov, len jednému) starajúcemu sa o dieťa mladšie ako 10 rokov a zamestnancovi, alebo ktorý prevzal do trvalej starostlivosti nahradzujúcej materinskú starostlivosť o dieťa, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušného orgánu, poskytne zamestnávateľ na jeho žiadosť voľno s náhradou mzdy v rozsahu 1 deň za 2 mesiace, za podmienky odpracovania aspoň 30 dní v období 2 predchádzajúcich mesiacov. Nárok na uvedené pracovné voľno vzniká zamestnancovi po splnení predchádzajúcej podmienky bezprostredne v nasledujúcom mesiaci, to znamená, že tento nárok nie je možné prenášať do neskorších mesiacov, prípadne kumulovať.
- n.** pri darovaní krvi najmenej za čas cesty na odber, za čas odberu, cesty späť a zotavenia po odbere, v zmysle ustanovenia § 138 ZP.
2. Preventívna lekárska prehliadka vo vzťahu k práci sa uskutoční v pracovnom čase.
3. Pracovné voľno bez náhrady mzdy môže zamestnávateľ poskytnúť na žiadosť zamestnanca na riešenie vážnych rodinných a osobných problémov v nevyhnutnom rozsahu, po vyčerpaní dovolenky a v súvislosti so zvyšovaním kvalifikácie vo vlastnom záujme.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi dva dni pracovného voľna podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada tarifného platu.

### **Článok 19a** **Práca z domu (home office)**

Zamestnávateľ umožní zamestnancom vykonávať prácu z domu (tzv. „home office“), pričom je to práca vykonávaná vo výnimočných prípadoch – príležitostne alebo pri mimoriadnych okolnostiach za nasledujúcich podmienok:

- a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domu zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
- b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce z domu, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domu,

- c) ak nejde o nariadenie práce zamestnávateľom, prácu z domu odsúhlasuje riaditeľ organizácie na základe písomnej požiadavky zamestnanca; v prípade karanténneho opatrenia postačuje e-mailová komunikácia,
- d) počas práce z domu bude zamestnanec k dispozícii na služobnom e-maile a na služobnom telefónnom čísle. Súčasťou písomnej dohody o výkone práce z domu je aj určenie miesta výkonu práce. Dĺžka pracovného času bude dohodnutá v písomnej dohode v rozsahu neprekračujúcom dĺžku denného pracovného času,
- e) vedúci zamestnanec organizuje prácu zamestnancovi vykonávajúcemu prácu z domu elektronickou formou alebo telefonicky (zadáva úlohy, pokyny a usmernenia, priebežne kontroluje ich plnenie, určuje termíny splnenia, spôsob ich vybavenia a pod.). Vedúci zamestnanec je oprávnený vyžadovať od zamestnanca v dohodnutých pravidelných termínoch (napr. denný, týždenný alebo inak dohodnutý) odpočet vykonaných prác,
- f) zamestnanec, ktorý vykonáva prácu z domu je povinný si počínať tak, aby pri výkone práce nedochádzalo k ohrozeniu jeho života, zdravia a poškodenia zvereného majetku a dodržiavať všetky príslušné právne predpisy a vnútorné akty riadenia upravujúce bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ z dôvodu prevencie úrazu nezodpovedá za stav a rozloženie pracoviska,
- g) zamestnanec je povinný zabezpečiť v mieste výkonu práce z domu ochranu osobných údajov a akýchkoľvek iných informácií, o ktorých sa dozvedel pri plnení pracovných úloh alebo v súvislosti s nimi a neposkytovať ich tretím osobám,
- h) zamestnanec je povinný zabezpečiť všetky dokumenty a materiály v písomnej alebo elektronickej podobe proti odcudzeniu, poškodeniu, strate alebo inému neoprávnenému zneužitiu,
- i) počas práce z domu zamestnanec nemá nárok na príslušné mzdové zvýhodnenia (za sviatok, sobotu, nedeľu, nadčas a nočnú prácu), náhradu mzdy (s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka) a kompenzáciu za sťažený výkon práce,
- j) v prípade nevyhnutnosti a potreby môže zamestnávateľ prerušiť zamestnancovi výkon práce z domu a nariadiť mu výkon práce na pracovisku zamestnávateľa, ak tomu nebudú brániť vážne zdravotné prekážky na strane zamestnanca,
- k) na výkon práce z domu zamestnanec využíva technické a programové prostriedky (osobný počítač alebo notebook, mobilný telefón a internetové pripojenie) poskytnuté zamestnávateľom alebo vlastné technické a programové prostriedky. Zamestnanec si nebude za obdobie práce z domu uplatňovať kompenzáciu za jeho vynaložené náklady (napr. výdavky na energie, telefonické a internetové služby, toner a pod.),
- l) zamestnanec má po 4,5 hodinách nepretržitej práce nárok na prestávku na jedlo a oddych v trvaní 30 minút a zabezpečenie stravovania v zmysle osobitného Rozhodnutia riaditeľa.

## **Článok 20**

### **Pracovná pohotovosť**

1. Ak je zamestnanec mimo svojho riadneho pracovného času na príkaz zamestnávateľa alebo po dohode s ním po určitý, vopred vymedzený čas pripravený na pracovisku alebo mimo pracoviska, že v prípade potreby bude zavolaný na výkon práce, ide o pracovnú pohotovosť. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah ju môže dohodnúť len po dohode so zamestnancom.
2. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť v zákonom stanovenom rozsahu pri:
  - a. nepravidelných nakládkových a vykládkových prácach,
  - b. odstraňovaní porúch, havárií a živelných pohrôm,
  - c. prerušení práce z dôvodov nepriaznivých poveternostných vplyvov, ak nebolo možné zamestnanca previesť na inú prácu a je predpoklad, že v priebehu zmeny bude možné pokračovať v práci.
3. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť, ale len dohodnúť:
  - a. s tehotnou ženou,
  - b. so ženou, alebo mužom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako 3 roky,
  - c. s osamelou ženou alebo osamelým mužom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov.
4. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť a ani dohodnúť:
  - a. so zamestnancom mladším ako 18 rokov,
  - b. so zamestnancom, ktorému bol zo zdravotných dôvodov povolený kratší pracovný čas.
5. Konkrétne podmienky výkonu aktívnej pracovnej pohotovosti na pracovisku a neaktívnej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska budú dohodnuté v osobitnej dohode s príslušným odborovým orgánom.

## **Článok 21**

### **Práca nadčas**

1. Prácu nadčas možno nad rámec limitu určeného ZP pri splnení podmienok podľa ustanovenia § 97 ods. 10 ZP so zamestnancom dohodnúť.
2. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno alebo ktorú vykonával pri prácach vymenovaných v § 109 ods. 8 ZP.
3. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu práce nadčas v zmysle § 99 ZP.

## **ČASŤ IV. ZAMESTNANOSŤ**

### **Článok 22 Organizačné zmeny**

1. V prípade hromadného prepúšťania zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom zamýšľané zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov najmenej 30 kalendárnych dní pred ich uskutočnením (t.j. daním výpovede zamestnancom). Pri hromadnom prepúšťaní bude zamestnávateľ dodržiavať povinnosti pre neho vyplývajúce z § 73 Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľ zároveň prerokuje s príslušným odborovým orgánom opatrenia na obmedzenie uvoľnenia zamestnancov, resp. zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľňovania pre zamestnancov.

### **Článok 23 Postup pri prepúšťaní zamestnancov**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že z dôvodu organizačných zmien podľa § 63, ods. 1 písm. b) ZP neukončí pracovný pomer:
  - a. pokiaľ to bude nevyhnutné, skôr ako po 12-ich kalendárnych mesiacoch, s manželom (manželkou), s ktorého manželkou (manželom) bol ukončený pracovný pomer z dôvodov organizačných zmien u toho istého zamestnávateľa,
  - b. pokiaľ to nebude nevyhnutné so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov a u posledného (prepúšťajúceho) zamestnávateľa alebo jeho právneho predchodcu odpracovali 15 a viac rokov,
  - c. pokiaľ to nebude nevyhnutné, so zamestnancami ak odpracovali u posledného (prepúšťajúceho) zamestnávateľa alebo jeho právneho predchodcu 30 a viac rokov. Tento odsek sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí už dovŕšili dôchodkový vek.

Za podmienku naplnenia právnej skutočnosti nevyhnutnosti sa považuje stav, v ktorom zamestnávateľ vopred, písomne, zrozumiteľným spôsobom, vo vhodnom čase a riadne prerokuje a oddôvodní racionalitu plánovanej organizačnej zmeny s príslušným odborovým orgánom, pričom zamestnávateľ preukáže príčinnú súvislosť medzi plánovanou organizačnou zmenou a nevyhnutnosťou ukončenia pracovného pomeru s konkrétnym zamestnancom, ktorého sa ukončenie pracovného pomeru týka.

### **Článok 24 Postup pri prijímaní prepustených pracovníkov**

V prípade prijímania zamestnancov na voľné pracovné miesta je možné uprednostniť bývalých zamestnancov a zamestnancov vo výpovednej lehote, ak spĺňajú kvalifikačné predpoklady a pracovný pomer s nimi nebol ukončený z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, pri dodržaní § 76 ods. 2 ZP.

## Článok 25 Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru vyplatí 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. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP 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. 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej dvanásťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojim zavinením 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.
  
4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) bod 1 ZP – len v prípade zrušenia, resp. zlúčenia a zániku zamestnávateľa, zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnancovi odstupné v sume uvedenej v § 76 ZP navýšené o 2-násobok priemerného mesačného zárobku.

5. V prípade prechodu práv a povinností na nového zamestnávateľa, ak tento nový zamestnávateľ ukončí pracovný pomer s prechádzajúcim zamestnancom výpoveďou, alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP, po splnení povinností vyplývajúcich z § 63 ods. 2 ZP, zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnancovi odstupné v sume uvedenej v ust. § 76 ZP navýšené o 2-násobok priemerného mesačného zárobku.
6. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

## **Článok 26**

### **Odchodné**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s § 76a ods. 1 ZP pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné vo výške troch funkčných plátov, ak požiadá o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení a zároveň za podmienky ukončenia pracovného pomeru v príslušnom mesiaci dosiahnutia uvedeného dôchodku.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s § 76a ods. 2 ZP pri skončení pracovného pomeru odchodné vo výške dvoch funkčných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

## **Článok 27**

### **Rekvalifikácia zamestnancov**

1. V súvislosti s vnútornými organizačnými zmenami bude zamestnávateľ hľadať možnosti rekvalifikácie na práce potrebné u zamestnávateľa. Počas rekvalifikácie uhradí zamestnávateľ zamestnancom na nevyhnutnú dobu, ktorá spadá do pracovného času, prípadné náklady spojené s rekvalifikáciou. Účasť zamestnanca na rekvalifikácií sa považuje za výkon práce, za ktorý mu prislúcha mzda.
2. Zamestnancom, ktorí so súhlasom zamestnávateľa študujú na stredných a vysokých školách, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku v rozsahu danom § 140 ZP.
3. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov (§ 153 ZP). Za tým účelom im umožní podľa potreby zamestnávateľ zúčastniť sa školení, kurzov, seminárov a uhradí s tým spojené náklady (poplatky, vložné a pod.). Účasť na takýchto akciách je výkonom práce a zamestnancom prislúcha mzda.

## **ČASŤ V. MZDA**

### **Článok 28 Odmeňovanie zamestnancov**

1. Odmeňovanie zamestnancov je upravené zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

### **Článok 29 Iné formy odmeňovania**

Za kvalitné vykonávanie pracovných činností:

1. V prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou a zároveň za podmienky vyplatenia odstupného podľa čl. 25 bod 4 alebo 5 tejto Zmluvy, prináleží zamestnancovi za kvalitné vykonávanie pracovných činností pri vykonávaní práce, mimoriadna odmena v závislosti od dĺžky nepretržite odpracovaných rokov (počíta sa doba ku dňu skončenia pracovného pomeru u aktuálneho zamestnávateľa, jeho právnych predchodcov a nástupcov) v nasledovnej výške:

odpracované: menej ako 5 rokov	1-násobku priemerného mesačného platu
najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	2-násobku priemerného mesačného platu
najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	3-násobku priemerného mesačného platu
najmenej 20 rokov	4-násobku priemernej mesačného platu.

Za kvalitné vykonávanie pracovných činností sa pre účely tohto odseku považuje ohodnotenie dĺžky trvania nepretržitého pracovného pomeru ako výsledok dlhodobého prístupu zamestnanca k plneniu pracovných povinností počas uzatvoreného pracovného pomeru.

### **Článok 29a Splatnosť a výplata mzdy**

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, 12. deň nasledujúceho mesiaca, najneskôr do posledného pracovného dňa v kalendárnom mesiaci nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom na mzdu zamestnancovi vznikol nárok. V prípade ohrozenia výplaty mzdy je zamestnávateľ povinný túto skutočnosť prerokovať s príslušným odborovým orgánom.
2. Na žiadosť zamestnanca mu mzda splatná v priebehu dovolenky musí byť vyplatená pred nástupom na dovolenku.
3. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie dohodnuté v tejto Zmluve v deň skončenia pracovného pomeru alebo



v termíne dohodnutom so zamestnancom, pokiaľ tomu nebránia technické možnosti zamestnávateľa.

4. Mzda sa poukazuje zamestnancovi prevodom na účet zamestnanca.

## **ČASŤ VI. STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV**

### **Článok 30 Stravovanie**

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie (§ 152 ZP) pre všetkých zamestnancov, ktorí o stravovanie prejavia záujem vo vlastných zariadeniach, formou dodávky stravy, prípadne zmluvne u cudzích právnických a fyzických osôb, oprávnených poskytovať stravovacie služby. Stravovanie bude zamestnancom umožnené aj počas čerpania dovolenky a po preukázaní podmienky aj zamestnancovi za deň, kedy ako dobrovoľný darca krvi daroval krv.
2. Zamestnanec má nárok na jedno teplé hlavné jedlo, vrátane vhodného nápoja denne za podmienky, že v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny.
3. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla alebo alternatívnu formu stravovania.
4. Bližšie podmienky stravovania budú uvedené v osobitnom Rozhodnutí riaditeľa.
5. Zamestnávateľ poskytne nealkoholické nápoje (*pitná voda, minerálka, voda a pod.*) v hodnote do 0,60 € na pracovnú zmenu zamestnancom na pracoviskách s nedostatkom pitnej vody, zodpovedajúcej hygienickej norme alebo nápojovú poukážku v uvedenej hodnote.

### **Článok 31 Sociálny fond**

1. Zamestnávateľ povinne tvorí Sociálny fond na financovanie potrieb zamestnancov v sociálnej oblasti. Prostriedky fondu sa vedú na osobitnom účte (*zákon č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov*).
2. Pri tvorbe Sociálneho fondu zamestnávateľ postupuje takto:
  - a. povinný prídely vo výške 1 % zo základu,
  - b. ďalší prídely vo výške 0,5 % zo základu vykoná zamestnávateľ v súlade s § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisovzo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kaledárny rok.
3. Zamestnávateľ nesmie použiť prostriedky Sociálneho fondu na iné účely, ako je dohodnuté v Zásadách o použití fondu a nesmie zastaviť čerpanie Sociálneho fondu.

## **Článok 32**

### **Ostatné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa**

1. Ak miestom výkonu práce a bydliska zamestnanca je lokalita značne vzdialená od obce môže mu byť poskytnutý príplatok na úhradu dopravných nákladov pri používaní súkromného motorového vozidla v zmysle Zásad o použití fondu.
2. Zamestnávateľa sa zaväzujú vytvárať spolu s odborovými organizáciami priaznivé podmienky pre možnosť zabezpečovania rôznych foriem sociálnych benefitov, napr. teambuildingových a rodinných podujatí, pobytov v podobe rodinných dovolení alebo detských táborov.

## **Článok 33**

### **Odškodnenie nad rámec zákona**

1. Zamestnávateľ poskytne náhradu za pracovné úrazy nad rámec zákona nasledovne:
  - a. pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, obdržia pozostalí (fyzické osoby, voči ktorým mal zomrelý v čase svojho úmrtia vyživovaciu povinnosť) čiastku 15.000,00 €
  - b. v prípade invalidity zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % obdrží postihnutý čiastku 10.000,00 €
  - c. v prípade, že zamestnanec utrpí pracovný úraz bez zavinenia zamestnanca, ktorý má za následok zmrzačenie, stratu alebo podstatné zníženie pracovnej spôsobilosti, ochromenie údu, stratu alebo podstatné oslabenie funkcie zmyslového ústrojenstva, poškodenie dôležitého orgánu, zohyzdenie, vyvolanie potratu alebo mučivé útrapy, obdrží postihnutý čiastku 5.000,00 €.
2. Pri pracovných úrazoch, ku ktorým došlo preukázateľne aj zo spoluviny zamestnanca sa suma primerane zníži adekvátne miere zavinenia zamestnanca maximálne do výšky 1/3 súm uvedených v predchádzajúcich odrážkach, resp. sa neprizná, ak poškodený bol pod vplyvom alkoholických nápojov alebo iných omamných látok.
3. Zamestnávateľ vyplatí priznanú čiastku do 30 kalendárnych dní od právoplatných rozhodnutí príslušných štátnych orgánov a po posúdení zamestnávateľa o rozsahu zodpovednosti za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 195, § 196 ZP) a jeho prerokovaní s príslušným odborovým orgánom a so zamestnancom (§198, ods. 2 ZP).
4. Zamestnávateľ poskytne náhradu za následky choroby z povolania nad rámec zákona nasledovne:
  - a. v prípade invalidity zamestnanca v dôsledku choroby z povolania bez zavinenia zamestnanca, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %, pri potvrdení choroby z povolania zamestnanca, obdrží postihnutý

čiasťku-5.000,00 €.

5. Pri chorobách z povolania, ku ktorým došlo preukázateľne aj zo spoluviny zamestnanca sa suma primerane zníži adekvátne miere zavinenia zamestnanca maximálne do výšky 1/3 sumy uvedenej v Článku 33 Bod 4 písm. a) tejto Zmluvy.

### **Článok 34**

#### **Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti**

1. Výška náhrady príjmu v prvých 10 dňoch dočasnej pracovnej neschopnosti je 60 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.
2. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť pre zamestnancov posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe výsledkov lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci a výsledkov hodnotenia rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia
  - a. zamestnanca, ktorý vykonáva práce zaradené do tretej alebo štvrtej kategórie,
  - b. zamestnanca alebo inej fyzickej osoby, ktorých zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis (§ 30 ods. 3 zákona č. 140/2008 Z.z. v znení neskorších predpisov).

### **Článok 34a**

#### **Účasť zamestnancov na doplnkovom dôchodkovom sporení**

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom s pracovným pomerom na dobu neurčitú, ktorí prejavia záujem a spĺňajú podmienky zamestnávateľskej zmluvy, účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení (*d'alej len „DDS“*).
2. Zamestnávateľ poskytne príspevok na DDS za podmienky, že zamestnanec uzavrel zamestnaneckú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou (*d'alej len „DDP“*) a mesačne uhrádza príspevok vo výške stanovenej príslušnou DDP vo výške:
  - 4% z objemu zúčtovaného platu zamestnanca, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa trvá viac ako 20 rokov,
  - 3,5% z objemu zúčtovaného platu zamestnanca, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa trval viac ako 10 rokov,
  - 3% z objemu zúčtovaného platu zamestnanca, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa trval viac ako 5 rokov,
  - 2% z objemu zúčtovaného platu zamestnanca, ak jeho pracovný pomer trval menej ako 5 rokov.

Pre účely posúdenia dĺžky pracovného pomeru zamestnanca sa započíta doba trvania pracovného pomeru aj u predchádzajúceho zamestnávateľa.

3. Ak zamestnanec v pozícii sporiteľa preruší svoju účasť na DDS z dôvodu pracovnej neschopnosti, nespôsobenej zavinením zamestnanca alebo v dôsledku požitia alkoholických alebo psychotropných látok, materskej dovolenky a rozhodne sa za túto dobu prerušenia doplatiť príspevky na sporenie, urobí tak i zamestnávateľ, najdlhšie po dobu 12 mesiacov.

## **ČASŤ VII. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI**

### **Článok 35 Právo odborov na vykonávanie kontroly**

Zamestnávateľ bude rešpektovať právo príslušných odborových orgánov na vykonávanie odborovej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon (*§ 149 ZP a § 29 zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov*).

### **Článok 36 Opatrenia na zaistenie BOZP**

1. Zamestnávateľ bude rešpektovať právo príslušných odborových orgánov, Odborového zväzu DREVO, LESY, VODA, Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry a Odborového zväzu baní, geológie a naftového priemyslu na vykonávanie odborovej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon.
2. Zamestnávateľ je povinný vykonávať opatrenia potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce.
3. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiál, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na tento účel bude zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy.
4. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory a faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.
5. Zamestnávateľ bude oboznamovať pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne zamestnancov, so zreteľom na vykonávané práce, pracoviská a iné okolnosti, ktoré sa týkajú výkonu práce, s vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami, ich účinkami na zdravie a s ochranou proti nim, s príslušnými právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci a zásadami bezpečného správania na pracovisku a bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosti.
6. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zabezpečí vhodný systém riadenia ochrany práce, ktorý zabezpečí požiadavky a podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 147 ods. 1 ZP). Zamestnávateľ určí postup pre prípad poškodenia zdravia, vrátane organizácie prvej pomoci a oboznámi s ním zamestnancov. Na tento účel vybaví pracoviská prostriedkami prvej pomoci, určí a odborne spôsobilými osobami zabezpečí pravidelné školenie dostatočného počtu zamestnancov na

vykonávanie záchranných prác, evakuácie a na poskytnutie prvej pomoci.

7. Zamestnávateľ nebude poverovať zamestnancov prácami, na ktoré nemajú odbornú a zdravotnú spôsobilosť.
8. Otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré nie sú upravené zákonom alebo iným všeobecne záväzným predpisom, upraví zamestnávateľ vnútornou organizačnou normou.
9. Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom bezplatne potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky na základe vypracovaného zoznamu pre ich poskytovanie. Zamestnávateľ bude vyžadovať a kontrolovať ich účelné používanie a zabezpečí ich udržiavanie vo funkčnom stave, zamestnancom, podľa vnútorného predpisu, zabezpečí pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny.
10. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok vo výške 150 € na kúpu osobitných korekčných prostriedkov (okuliare, kontaktné šošovky), ktoré slúžia na nápravu a prevenciu porúch zraku v súvislosti s prácou so zobrazovacou technikou a zamestnancom zaradených v kategórii vodič a to raz za päť rokov a v prípade ak v období do piatich rokov od poskytnutia tohto príspevku dôjde k zmene zraku, poskytne zamestnávateľ aj v tomto období príspevok a to na základe potvrdenia v lekárskom posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu.
11. Zamestnávateľ zabezpečí na svoje náklady v oblastiach výskytu kliešťov definovaných kompetentným orgánom, očkovanie proti kliešťovej encefalitíde, ak o to zamestnanec požiada.
12. Zamestnávateľ uhradí náklady na prehliadku zdravotného stavu zamestnanca vo vzťahu k práci podľa príslušných predpisov. V prípade dostatku finančných prostriedkov zamestnávateľ zabezpečí prehliadku zdravotného stavu technicko-hospodárskych zamestnancov a špecializovanú prehliadku pre ženy.
13. Zamestnávateľ na návrh príslušného odborového orgánu odborových organizácií vymenuje zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.
14. Zamestnávateľ zabezpečí zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vzdelávanie potrebné na výkon ich funkcie, poskytne im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvorí im nevyhnutné podmienky na výkon ich činnosti.
15. Zamestnávateľ sprístupní na svojich pracoviskách na obvyklom a voľne prístupnom mieste zoznam zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci spolu s uvedením pracoviska, na ktorom pracujú.
16. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť primeraný zdravotný dohľad pre všetkých zamestnancov Pracovnou zdravotnou službou.
17. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia, na základe tohto posúdenia zabezpečiť vypracovanie písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika v spolupráci

s Pracovnou zdravotnou službou; zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika.

18. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia na pracovisku, na ktorom zamestnanci vykonávajú prácu zaradenú do druhej kategórie najmenej raz za 18 mesiacov; zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie najmenej raz za rok.
19. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť pri opakovanom posúdení zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia vypracovanie písomného posudku o riziku, ak Pracovná zdravotná služba zistila takú zmenu pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika, alebo písomného záznamu o posúdení rizika, ak Pracovná zdravotná služba nezistila zmenu pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika.
20. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika príslušnému odborovému orgánu.
21. Zamestnanec je povinný dodržiavať povinnosti ustanovené osobitnými predpismi, dbať o svoju bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa jeho činnosť dotýka. Okrem toho je povinný najmä:
  - a. Vykonávať práce, obsluhovať stroje a zariadenia a používať náradie, látky a ostatné prostriedky v súlade s predpismi bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podľa návodu na obsluhu, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený, alebo ktoré sú súčasťou vedomostí v rámci získanej odbornej spôsobilosti. Na obsluhu vybraných strojov a zariadení podľa osobitných predpisov musí mať preukaz obsluhy.
  - b. Náležite používať bezpečnostné a ochranné zariadenia, nevyraďovať ich z prevádzky a svojvoľne ich nemeniť.
  - c. Používať určeným spôsobom pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky a primerane sa o ne starať.

### **Článok 37**

#### **Uvoľňovanie a ochrana zástupcov zamestnancov**

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie člena príslušného odborového orgánu alebo na účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu a zamestnávateľ, ak tieto činnosti nemožno vykonať mimo pracovného času, a ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
2. Pracovné voľno podľa Bodu 1. sa poskytne aj zamestnancom – členom odborov, ktorí nie sú členmi príslušného odborového orgánu. Uvedené pracovné voľno v súhrnom počte 3 dní za všetkých týchto zamestnancov je možné využiť na vzdelávanie a prípravu na pôsobenie v štruktúrach odbornej organizácie alebo pri činnosti súvisiacej s činnosťou príslušného

odborového orgánu. Čerpanie pracovného voľna podľa tohto odseku sa preukazuje písomným potvrdením príslušného odborového orgánu.

3. Odborové organizácie budú viesť svojich členov k dodržiavaniu predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, pracovnej a technologickej disciplíne.
4. Zamestnávateľ umožní príslušným odborovým orgánom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci prerokovať s nimi všetky otázky týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré súvisia s prácou zamestnancov. Zároveň umožní odborným zamestnancom Odborového zväzu DREVO, LESY, VODA, Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry a Odborového zväzu baní, geológie a naftového priemyslu vykonať odborovú kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon.

### **Článok 38** **Rekondičné pobyty**

1. Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce.
2. Pre účely poskytovania rekondičného pobytu je vybraným povolaním povolanie, v ktorom sa vykonáva práca zaradená orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie a rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.
3. Zamestnávateľ zabezpečí po dohode s príslušným odborovým orgánom a zástupcami zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, rekondičný pobyt aj zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, ak rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia. Pracovné zaradenie zamestnancov, ktorým vznikne nárok na poskytnutie rekondičného pobytu, bude dohodnuté s príslušným odborovým orgánom a zástupcami pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, v osobitnom internom predpise zamestnávateľa.
4. Rekondičný pobyt alebo rehabilitáciu v súvislosti s prácou, navrhne zamestnávateľ v spolupráci s lekárom Pracovnej zdravotnej služby a po dohode s príslušným odborovým orgánom, vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.
5. Náklady na rekondičný pobyt je povinný hradiť zamestnávateľ.

## **ČASŤ VIII.** **ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

### **Článok 39** **Povinnosti pri zmene zamestnávateľa**

V dobe účinnosti tejto Zmluvy je zamestnávateľ povinný v prípade zlúčenia, splynutia, rozdelenia, zrušenia zamestnávateľského subjektu alebo iných zmien podľa platných zákonov písomne vyrozumieť nového zamestnávateľa, alebo nadobúdateľa o existencii tejto Zmluvy. Toto oznámenie poskytne zároveň príslušnému odborovému orgánu, ak tento u nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa pôsobí. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je nový zamestnávateľ (§ 27 - § 29 ZP) povinný dodržiavať túto Zmluvu, a to až do skončenia jej účinnosti.

#### **Článok 40** **Zmeny a Dodatky Zmluvy**

1. Zmluvné strany sú oprávnené písomne navrhovať zmeny (Dodatky) tejto Zmluvy a zaväzujú sa o nich rokovať. Po obdržaní písomného návrhu na zmenu (Dodatok) je druhá strana povinná reagovať písomne najneskôr do 15 kalendárnych dní od doručenia návrhu. Pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy.
2. V prípade neplatnosti alebo neúčinnosti niektorých ustanovení tejto Zmluvy zostávajú ostatné v platnosti nezmenené.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade zmien doterajších predpisov, zákonov, vládnych nariadení a vyhlášok, sa nové predpisy stávajú súčasťou tejto Zmluvy. Ustanovenia Zmluvy, ktoré budú v rozpore s novými platnými právnymi predpismi sa nebudú používať resp. budú zapracované formou Dodatku k tejto Zmluve.

#### **Článok 41** **Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve**

Ktorákoľvek zo zmluvných strán tejto Zmluvy môže navrhnúť vyjednávanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Povinnosť druhej strany vyjednávať vzniká vtedy, keď došlo ku zmene právnych predpisov platných v čase uzatvárania Zmluvy.

#### **Článok 42** **Oboznamovanie s obsahom Zmluvy**

S obsahom tejto Zmluvy a s každou jej zmenou (Dodatkom) sa zamestnávateľ zaväzuje oboznámiť všetkých zamestnancov najneskôr do 15 kalendárnych dní odo dňa platnosti Zmluvy alebo zmeny (Dodatku).

#### **Článok 43** **Výklad Zmluvy**

V sporných prípadoch vykonávajú výklad tejto Zmluvy zástupcovia zmluvných strán, ktorí túto Zmluvu podpísali.



Obidve zmluvné strany sa zaväzujú počas účinnosti tejto Zmluvy, za podmienky jej rešpektovania zmluvnými stranami, dodržiavať sociálny zmier.

#### **Článok 44 Registrácia Zmluvy**

Zamestnávateľ je povinný zverejniť Zmluvu a prípadné zmeny (Dodatky) v Centrálnom registri zmlúv do 3 dní po podpise zmluvnými stranami.

#### **Článok 45 Platnosť a účinnosť Zmluvy**

1. Táto Zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zástupcami zmluvných strán. Zmluva sa uzatvára na obdobie jedného roka.
2. Zmluva nadobúda účinnosť nasledujúci deň po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.
3. Zmluva je vyhotovená v 3 exemplároch, pričom každá zmluvná strana obdrží jeden exemplár.

V Revúcej .....

.....  
**Ing. Jozefom Sisákom, riaditeľ Správy Národného parku Muránska planina**

.....  
**Ing. Milan Botto, predseda ZO OZ DLV pri Národnom parku Muránska planina**

**Ing. Marian Vaľo, predseda Podnikového výboru pri ŠOP SR**

.....