

**SPRÁVA TATRANSKÉHO NÁRODNÉHO PARKU
SO SÍDLOM V TATRANSKEJ LOMNICI
Tatranská Lomnica 14066, 059 60 Vysoké Tatry**



PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2025

+

uzavretá medzi

Správou Tatranského národného parku so sídlom v Tatranskej Lomnici, zastúpenou riaditeľom Ing. Petrom Olexom

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu Drevo, lesy, voda pri Správe TANAP-u so sídlom v Tatranskej Lomnici zastúpenou predsedom Ing. Jánom Slivinským a SLOVES, ZO pri Správe NP Slovenský raj, zastúpenou predsedom Ing. Mariánom Vaľom

Tatranská Lomnica dňa 31.12.2024

O B S A H

Strana

Časť I.	Všeobecné ustanovenia	4
Článok 1.	Základné ustanovenie	4
Článok 2.	Predmet Zmluvy	4
Článok 3.	Vzťah Zmluvy a podnikových kolektívnych zmlúv	4
Článok 4.	Záväznosť zmluvy	4
Časť II.	Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami	5
Článok 5.	Uznanie práv odborovej organizácie	5
Článok 6.	Vzájomná informovanosť	5
Článok 7.	Prerokovanie	6
Článok 8.	Spolurozhodovanie	7
Článok 9.	Kontrolná činnosť	8
Článok 10.	Podmienky pre činnosť odborových organizácií	8
Článok 11.	Zrážanie odborových príspevkov	8
Článok 12.	Uvoľňovanie odborových funkcionárov	8
Časť III.	Pracovnoprávne vzťahy	9
Článok 13.	Pracovná zmluva	9
Článok 14.	Oboznamovanie zamestnanca	9
Článok 15.	Pracovný čas	9
Článok 16.	Dovolenka za kalendárny rok	10
Článok 17.	Dodatková dovolenka	11
Článok 18.	Prekážky v práci na strane zamestnávateľa	11
Článok 19.	Prekážky v práci na strane zamestnanca	12
Článok 19a	Práca z domu (home office)	13
Článok 20.	Pracovná pohotovosť	14
Článok 21.	Práca nadčas	14
Časť IV.	Zamestnanosť	15
Článok 22.	Organizačné zmeny	15
Článok 23.	Postup pri prepúšťaní zamestnancov	15
Článok 24.	Postup pri prijímaní prepustených zamestnancov	16
Článok 25.	Odstupné	16
Článok 26.	Odchodné	16
Článok 27.	Rekvalifikácia zamestnancov	18
Časť V.	Mzdy	17
Článok 28.	Odmeňovanie zamestnancov	17
Článok 29.	Iné formy odmeňovania	18
Článok 29a	Splatnosť a výplata mzdy	19
Časť VI.	Starostlivosť o zamestnancov	20
Článok 30.	Stravovanie	20
Článok 31.	Sociálny fond	20
Článok 32.	Ostatné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa	21
Článok 33.	Odškodnenie nad rámec zákona	21

Článok 34.	Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	22
Článok 34a.	Účasť zamestnancov na DDS	22
Časť VII.	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	23
Článok 35.	Právo odborov na vykonávanie kontroly	23
Článok 36.	Opatrenia na zaistenie BOZP	23
Článok 37.	Uvoľňovanie a ochrana zástupcov zamestnancov	25
Článok 38.	Rekondičné pobyty	26
Časť VIII.	Záverečné ustanovenia	27
Článok 39.	Povinnosti pri zmene zamestnávateľa	27
Článok 40.	Zmeny a dodatky Zmluvy	27
Článok 41.	Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve	27
Článok 42.	Oboznamovanie s obsahom Zmluvy	27
Článok 43.	Výklad Zmluvy	28
Článok 44.	Registrácia Zmluvy	28
Článok 45.	Platnosť a účinnosť Zmluvy	28
Príloha č. 1	– Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu	29
Príloha č. 2	– Interný predpis o zabezpečení stravovania	33

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, 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 odchýliť.

Článok 2 Predmet Zmluvy

Predmetom zmluvy sú vzájomné vzťahy, nároky a záväzky, ktoré vyplývajú pre zamestnancov, zamestnávateľa a odborovú organizáciu 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 KZVS

Podniková kolektívna zmluva nesmie obsahovať menej výhodné nároky, ako vyplývajú pre zamestnancov a odborovú organizáciu z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Článok 4 Záväznosť Zmluvy

1. Táto Zmluva je záväzná pre zmluvné strany, ktoré ju uzatvorili.
2. Zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Správy Tatranského národného parku so sídlom v Tatranskej Lomnici.

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 Zákonníkom práce, ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi a ustanoveniami podnikovej kolektívnej zmluvy.
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 Závodný výbor ZO OZ DLV a SLOVES, ZO pri Správe NP Slovenský raj.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje 1x 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, využiteľných pre rozvoj ochrany prírody a lesného hospodárstva, sociálnu činnosť, starostlivosť o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ako aj organizáciu a riadenie ochrany prírody a lesného hospodárstva.
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 KZ a zhodnotiť plnenie tejto KZ.

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, resp. koncepčným zámerom rozvoja ochrany prírody a lesného hospodárstva, a s tým súvisiacimi otázkami, 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 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 porád 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 polročne o stave a vývoji bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
3. Zamestnanci budú informovaní o marketingovej činnosti ZO OZ DLV, SLOVES, ZO pri Správe NP Slovenský raj a marketingovej činnosti zamestnávateľa **prostredníctvom mesačných porád** vedenia s vedúcimi ochranných obvodov a stredísk
 4. Zamestnávateľa sú povinní informovať o záveroch kolektívneho vyjednávania zamestnancov zamestnávateľa a to do 15 kalendárnych dní odo dňa podpísania KZ na príslušné obdobie.
 5. Informovaním podľa tejto Zmluvy sa rozumie preukázateľné odovzdanie príslušných podkladov, alebo účasť zástupcu 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 uskutočňovanej nad rámec pravidelných činností
 - 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, práca nadčas v dobe dlhšej ako 4 kalendárne mesiace po sebe nasledujúce,
- o. neospravedlnené zameškanie práce,
- 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. 522/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, a Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, a to najneskôr do 30 dní po nadobudnutí účinnosti novelizácie predpisu. Prerokovaním sa týmto rozumie postup podľa čl. 7 ods.3 písm.d tejto Zmluvy

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,
- d. možnosť písomného prerokovania

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 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 OZ DLV a SLOVES, ZO pri Správe NP Slovenský raj

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 odborovej organizácie sa uskutoční v termíne výplat miezd.

Článok 12

Uvoľňovanie odborových funkcionárov

- 1.** Krátkodobo uvoľneným funkcionárom poskytne zamestnávateľ v súlade s § 136 Zákonníka práce 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 a školeniach orgánov OZ DLV a SLOVES, ZO pri Správe NP Slovenský raj v nevyhnutnom rozsahu
- b. účasť na kolektívnom vyjednávaní KZVS a PKZ,
- c. účasť na rokovaníach, do ktorých bol funkcionár odborov delegovaný OZ resp. základnou organizáciou OZ DLV a SLOVES, ZO pri Správe NP Slovenský raj.

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 mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.
2. Zamestnávateľia uzavierajú pracovnú zmluvu písomne v zákonom stanovenom rozsahu 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. oboznámi ho zamestnávateľ 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 zmenách presahujúcich 10,5 hodín poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ďalších 15 minút prestávky 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. Tam, kde je určené zhromaždisko sa začína pracovný čas príchodom na zhromaždisko a končí sa jeho opustením po uplynutí pracovného času (§ 90 ZP). Vedúci ochranných obvodov a stredísk sú povinní byť na začiatku pracovného času prítomní v sídle ochr. obvodu alebo strediska. **V prípade, že to nie je možné, upovedomia o tejto skutočnosti riaditeľa organizácie telefonicky, alebo formou SMS správy a zabezpečia za seba personálnu náhradu.**
4. Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi 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. Na pracoviskách ústredia Správy TANAP-u, Výskumnej stanice a múzea, detašovaných pracoviskách Svit a Liptovský Mikuláš zamestnávateľ rozvrhuje pracovný čas formou pružného mesačného pracovného obdobia nasledovne:
 - a) základný pracovný čas (*časový úsek s povinnosťou prítomnosti na pracovisku*) je od 8:00 h do 14:00 h,
 - b) voliteľný pracovný čas (*časový úsek s povinnosťou prítomnosti na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas*) je od 6:00 h do 8:00 h ako aj od 14:00 h do 18:00 h,
 - c) denný prevádzkový čas je od 6:00 h do 18:00 h.“Pružný pracovný čas sa neuplatní v prípade pracovného voľna s náhradou mzdy podľa § 141 ods. 2 a vyslania zamestnanca na pracovnú cestu v súlade s § 89 Zákonníka práce, pričom pre tento prípad zamestnávateľ určuje pevný začiatok pracovnej zmeny o 7:00 h. a pevný koniec pracovnej zmeny o 15:00 h vrátane 30 min. prestávky na odpočinok a jedenie, ktorá sa do pracovného času nezapočítava.

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 vedúceho**, 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*) sa poskytne dodatková dovolenka 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:
 - a. prerušenia práce v dôsledku poveternostných vplyvov (trvalý dážď, silný vietor, fujavica, neprímeraná vrstva snehu, teplota nad + 30 stupňov C na pracovisku v tieni a pod – 20 stupňov C), prináleží mu náhrada mzdy vo výške 50 % funkčného platu. Kompetentný zamestnanec na vyhlásenie nepriaznivého počasia je vedúci ochranného obvodu alebo strediska. ,
 - b. inej 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. Pokiaľ 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 naďalej by zamestnávateľ 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. svadba dieťaťa alebo rodiča 1 deň
 - c. pri úmrtí manžela, -ky, druha, -žky, dieťaťa 3 dni
 - d. pri úmrtí rodičov a súrodencov zamestnanca a súrodencov manžela, -ky, ako i manžela, -ky súrodenca 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 odborový zväz po dohode so zamestnávateľom na pohreb spolupracovníka - nevyhnutne potrebný čas,
 - h. na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, keď 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 po 1 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. do inej obce 2 dni
 - m. zamestnancovi (v prípade zamestnávania oboch rodičov, len jednému) starajúcemu sa o dieťa mladšie ako 10 rokov a zamestnancovi, 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

Článok 19a

Práca z domu (home office)

Zamestnávateľ umožní zamestnancom vykonávať prácu z domu (tzv. „home office“) za nasledovných podmienok:

- A) Domácka práca vykonávaná podľa § 52 ZP – tzv. „trvalý home office“ – je ju možné vykonávať v prípade, ak to dohodnutý druh práce umožňuje, na základe písomnej dohody o zmene pracovnej zmluvy a má charakter pravidelnosti. Výkon tejto práce z domu sa riadi ustanoveniami § 52 ZP a v primeranom rozsahu aj podmienkami uvedenými v bodoch d) až l).
- B) Práca z domu vykonávaná podľa § 250 b ods. 2 – tzv. „dočasný home office“ – je to práca vykonávaná vo výnimočných prípadoch t.j. príležitostne, alebo pri mimoriadnych okolnostiach za nasledovných podmienok:
- a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
 - b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti,
 - c) ak nejde o nariadenie práce zamestnávateľom, prácu z domu odsúhlasuje riaditeľ organizácie na základe písomnej požiadavky zamestnanca. V prípade karanténneho opatrenia postačuje mailová komunikácia,
 - d) počas práce z domu bude zamestnanec k dispozícii na služobnom e-maile a na služobnom telefónnom čísle v čase od 7,00 – 15,00 hod. Súčasťou dohody o výkone práce z domu je aj určenie miesta výkonu práce,
 - 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 a 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 BOZP. 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 sviatkov, 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 prílohy č. 4 tejto KZ.

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,
 - d. ďalších vážnych dôvodoch: ochrana majetku zamestnávateľa, zber hendikepovaných, náhodne odchytených, ranených a uhynutých živočíchov.
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.

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 nezahrňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri prácach vymenovaných v § 109 ods. 8 ZP.

3. Zamestnávateľ nebude nariaďovať ani organizovať prácu nadčas v zdraví škodlivom pracovnom prostredí. Výnimočne možno s týmto zamestnancom dohodnúť prácu nadčas:
 - a. na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu.
4. 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 odborovým orgánom zamýšľané zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov **najmenej 1 mesiac** pred ich uskutočnením (t.j. daním výpovede zamestnancom). Pri hromadnom prepúšťaní bude zamestnávateľ dodržiavať povinnosti pre neho vyplývajúce z § 73 Zákonníka práce.
2. Zároveň prerokuje s príslušným odborovým orgánom opatrenia na obmedzenie uvoľnenia, 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, alebo im už vznikol nárok na predčasný starobný dôchodok.

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 so zástupcami zamestnancov, 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.

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 v sume uvedenej v ust. § 76 ods.1 ZP. Ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 30 rokov, zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa predchádzajúcej vety odstupné zvýšené o jeden násobok funkčného platu.
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 v sume uvedenej v ust. § 76, ods. 2 ZP. Ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 30 rokov, zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa predchádzajúcej vety odstupné zvýšené o jeden násobok funkčného platu.
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 desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

Článok 26

Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s ust. § 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 dvoch funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s ust. § 76a, ods. 2 ZP pri skončení pracovného pomeru odchodné vo výške dvoch funkčných platov, 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 rekvalifikácii 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 prehĺbovanie 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 apod.). Účasť na takýchto akciách je výkonom práce a zamestnancom prislúcha mzda.

ČASŤ V.

MZDY

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 platnom znení.
2. 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. v sume 20,- €/mes.
3. Zamestnávateľ určuje zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti pri pracovných funkciách:
 - upratovačka,
 - pokladník v múzeu,
 - pracovník pri správe ubytovacích zariadení,
 - pracovník v pestovnej a inej lesnej výrobe,
 - pracovník v škôlkarskej výrobe,
 - pracovník v expozícii tatranskej prírody,
 - pracovník chovu rýb,

- údržbár, kurič,
- automechanik,
- vodič

tarifný plat v zmysle § 7 ods. 4 zákona 553/2003 t. j. nezávisle od dĺžky započítanej praxe a to zaradením do 14. platového stupňa príslušnej platovej tarify do ktorej je zaradený podľa vykonávanej činnosti.

4. Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

V zmysle § 11 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme patrí zamestnancovi platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v § 11 ods. 2 tohto zákona zaradených do tretej a štvrtej kategórie jednotne vo výške 16,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy

Článok 29 **Iné formy odmeňovania**

A. Odmena za kvalitné vykonávanie pracovných činností

Zamestnancovi, ktorý na vlastnú žiadosť skončí pracovný pomer dohodou – podľa § 60 ZP, na konci kalendárneho mesiaca, v ktorom nadobudol nárok na starobný dôchodok, alebo predčasný starobný dôchodok, bude vyplatená odmena (spolu s 2 funkčnými platmi odchodného podľa tejto KZ - ak už vyplatené nebolo) za kvalitné vykonávanie pracovných činností pri vykonávaní práce v závislosti od dĺžky nepretržite odpracovaných rokov (počíta sa doba ku dňu skončenia pracovného pomeru u terajšieho zamestnávateľa, jeho právnych predchodcov a nástupcov, resp. u iného zamestnávateľa pôsobiaceho v odvetví lesného hospodárstva alebo ochrany prírody) v nasledovnej výške:

odpracované: menej ako 10 rokov	2 násobku funkčného platu
najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	3 násobku funkčného platu
najmenej 20 rokov	4 násobku funkčného 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.

Zamestnancov – starobných dôchodcov, ktorí skončia pracovný pomer týmto spôsobom môže zamestnávateľ osloviť na ďalšiu spoluprácu spôsobom a v rozsahu, na ktorom sa vzájomne dohodnú.

B. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku

Zamestnávateľ v zmysle § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a pri dosiahnutí 60 rokov veku diferencovane, podľa dĺžky zamestnania zamestnanca v odvetví lesného hospodárstva a ochrany prírody nasledovne:

- a) do 5 odpracovaných rokov vrátane: 25 % funkčného platu aktuálneho v mesiaci dosiahnutia jubilea,

- b) nad 5 do 10 odpracovaných rokov vrátane: 50 % funkčného platu aktuálneho v mesiaci dosiahnutia jubilea,
- c) nad 10 do 20 odpracovaných rokov vrátane: 75 % funkčného platu aktuálneho v mesiaci dosiahnutia jubilea,
- d) nad 20 odpracovaných rokov: 100 % funkčného platu aktuálneho v mesiaci dosiahnutia jubilea.

C. Odmena za prácu pri príležitosti obdobia letných dovoleniek a vianočných sviatkov

V prípade vyplatenia odmeny za prácu pri príležitosti obdobia letných dovoleniek a vianočných sviatkov sa táto vyplatí zamestnancom, ktorí v príslušnom polroku odpracujú minimálne 90 dní a za podmienky, že pracovný pomer ku koncu príslušného polroka trvá. Nárok na vyplatenie odmeny majú aj pracovníci prijatí na dobu určitú (na sezónne práce), ktorí majú uzatvorenú pracovnú zmluvu aspoň na obdobie 6 mesiacov

Za odpracovaný deň sa považuje aj čas, v ktorom zamestnanec :

- odpracoval prevažnú časť zmeny,
- nepracoval z dôvodu, že na jeho obvyklý prac. deň pripadol sviatok,
- čerpal dovolenku alebo náhradné voľno,
- bol dočasne práceneschopný z dôvodu prac. úrazu alebo choroby z povolania,
- prehlboval si kvalifikáciu.

Na uvedenú odmenu nevzniká nárok zamestnancovi :

- ktorý v uvedenom čase neospravedlnene zameškal zmenu,
- ktorému v uvedenom čase bola daná výpoveď z dôvodov, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, alebo z dôvodu menej závažného porušovania prac. disciplíny, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s takýmto porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

Článok 29a Splatnosť a výplata mzdy

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, spravidla do 15. dňa nasledujúceho mesiaca, najneskôr do posledného pracovného dňa v kalendárnom mesiaci nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom na mzdu vznikol nárok. V prípade ohrozenia výplaty mzdy je zamestnávateľ povinný túto skutočnosť prerokovať so ZV.
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 v najbližšom výplatnom termíne, alebo v termíne dohodnutom so zamestnancom, pokiaľ tomu nebránia technické možnosti zamestnávateľa.
4. Mzda sa poukazuje na účet resp. vypláca poštou.

5. V prípade prechodného nedostatku finančných prostriedkov môže zamestnávateľ odložiť výplatu miezd. Dĺžka odkladu sa dohodne so ZV OZ.

ČASŤ VI. STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

Článok 30 Stravovanie

1. Zamestnávateľia zabezpečia 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 sú uvedené v prílohe č. 2
5. Zamestnávateľ poskytne nealkoholické nápoje (*pitná voda, minerálka, voda, a pod.*) v hodnote do 0,55 € 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 príděl vo výške 1,0%
 - b. Ďalší príděl vo výške 0,5 %zo súhrnu miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kaledárny rok
3. Rozpočet sociálneho fondu a Zásady pre jeho použitie na rok 2024 tvoria prílohu č. 1.
4. Zamestnávateľ nesmie použiť prostriedky fondu na iné účely, ako je dohodnuté v zásadách o použití fondu a nesmie zastaviť čerpanie 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 – vid' čerpanie soc. fondu.
2. Zamestnávateľa sa zaväzujú vytvárať spolu s príslušnou odborovou organizáciou priaznivé podmienky pre možnosť zabezpečovania rôznych foriem sociálnych benefitov, napr. teambuildingových a rodinných podujatí a pobytov v podobe rodinných dovolení alebo detských táborov
3. V prípade nutnosti zásahu Horskej záchranej služby z dôvodu záchranu zamestnanca v súvislosti s výkonom jeho pracovnej činnosti, zamestnávateľ hradí všetky náklady spojené s technickou časťou záchranej akcie. Na základe podpísanej dohody môže byť uvedená povinnosť zamestnávateľa rozšírená aj na fyzické osoby, ktoré v mene zamestnávateľa vykonávajú pre neho dobrovoľnícke jednorázové práce v teréne (napr: pri spočítaní kamzíčej zveri).

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 zomretý 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 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 so zástupcami zamestnancov 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 čiastku 5 000,00 €
 - b. Nárok na náhradu za chorobu z povolania má len ten zamestnanec, ktorému bola priznaná choroba z povolania v období platnosti tejto kolektívnej zmluvy Klinikou pracovného lekárstva.
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 súm uvedených v predchádzajúcich odrážkach.

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. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.
2. Zamestnávatelia sú povinní 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 DDS

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom s pracovným pomerom na dobu neurčitú, ktorí prejavia záujem a spĺňajú podmienky zamestnávateľskej zmluvy účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení
2. 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 poisťovňou a mesačne uhrádza príspevok vo výške stanovenej príslušnou DDP.

3. Ak sporiteľ preruší svoju účasť na DDS z dôvodu pracovnej neschopnosti, materskej dovolenky a rozhodne sa za túto dobu prerušenia doplatiť príspevky na sporenie, urobí tak i zamestnávateľ, najdlhšie po dobu 12 mesiacov.
4. Zamestnávateľia budú rešpektovať čakaciu dobu – dobu trvania prac. pomeru – pre možnosti účasti zamestnanca na DDS, ktorá je:
 - a) nulová pre zamestnancov, ktorí sú v prac. pomere v čase vzniku možnosti DDS
 - b) 3 mesačnú pre zamestnancov, ktorí uzatvoria prac. pomer na dobu neurčitú v čase možnosti DDS.

ČASŤ VII. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 35

Právo odborov na vykonávanie kontroly

Zamestnávateľ bude rešpektovať právo 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 BOZP, v znení neskorších predpisov).

Článok 36

Opatrenia na zaistenie BOZP

1. Zamestnávateľ bude rešpektovať právo odborových orgánov OZ DLV a SLOVES, ZO pri Správe NP Slovenský raj 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, materiály, 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 oprganzačnou 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, čistiacie a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny.
10. Zamestnávateľ zabezpečí na svoje náklady v oblastiach výskytu kliešťov definovaných kompetentným orgánom, očkovanie proti kliešťovej encefalitíde, ak o to zamestnanec požiada.
11. 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 THZ a špecializovanú prehliadku pre ženy.
12. Zamestnávateľ na návrh ZV ZO OZ DLV a SLOVES, ZO pri Správe NP Slovenský raj vymenuje zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.
13. Zamestnávateľ, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorú budú tvoriť zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu budú tvoriť zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť.
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 a 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 zástupcom zamestnancov.
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, nevyrad'ovať 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 ods. 1. sa poskytne aj iným zamestnancom – členom odborov, ktorí nie sú členmi odborového orgánu. Uvedené pracovné voľno v súhrnom počte 6 dní za všetkých týchto zamestnancov je možné využiť na vzdelávanie a prípravu na pôsobenie v štruktúrach odborovej organizácie alebo pri činnosti súvisiacej s činnosťou odborového orgánu. Čerpanie pracovného voľna podľa tohto odseku sa preukazuje písomným potvrdením základnej organizácie OZ DLV a SLOVES, ZO pri Správe NP Slovenský raj.
3. Odborové organizácie budú viesť svojich členov k dodržiavaniu predpisov o BOZP, pracovnej a technologickej disciplíne.
4. Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom OZ DLV a SLOVES, ZO pri Správe NP Slovenský raj a zástupcom zamestnancov pre BOZP prerokovať s ním všetky otázky BOZP súvisiace s prácou zamestnancov. Zároveň umožní zamestnancom Ústredia OZ DLV 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. Na účel poskytovania rekondičného pobytu je vybraným povoláním 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 môže zabezpečiť na odporúčanie lekára pracovnej zdravotnej služby, a po dohode so zástupcami zamestnancov, vrátane zástupcov 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.
4. Rekondičný pobyt alebo rehabilitáciu v súvislosti s prácou navrhne zamestnávateľ v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby a po dohode so zástupcami zamestnancov, vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Organizácia v súčasnosti neeviduje vybrané povolania zaradené do tretej alebo štvrtej kategórie.
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 odborovému orgánu, ak tento u nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa pôsobí. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných 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 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, vládných nariadení a vyhlášok sa nové predpisy stávajú súčasťou tejto Zmluvy. Ustanovenia Zmluvy, ktoré budú v rozpore s novými platnými právnymi predpismi sa nebudú používať.

Článok 41

Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve

Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy do 10 dní po uzavretí KZVS. 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 dní odo dňa platnosti Zmluvy alebo zmeny (dodatku).

Článok 43
Výklad Zmluvy

V sporných prípadoch robia výklad tejto zmluvy predstavitelia zmluvných strán, ktorí túto Zmluvu podpísali.

Obidve zmluvné strany sa zaväzujú počas účinnosti tejto KZ za podmienky jej rešpektovania dodržiavať sociálny zmier.

Článok 44
Registrácia Zmluvy

Zamestnávateľ uverejní Zmluvu a prípadné zmeny (dodatky) v Centrálnom registri zmlúv ihneď po podpise zmluvných strán.

Článok 45
Platnosť a účinnosť Zmluvy

1. Táto Zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zástupcov zmluvných strán. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie 1.1.2025 – 31.12.2025.
2. Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť nasledujúci deň po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.
3. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 3 exemplároch, pričom každá zmluvná strana obdrží jeden exemplár.

V Tatranskej Lomnici, dňa ... 31.12.2024

.....
Ing. Peter Olexa
riaditeľ Správy TANAP-u

.....
Ing. Ján Slivinský
predseda ZV OZ DLV pri
S - TANAP-u

.....
Ing. Marián Vaľo
predseda SLOVES, ZO pri
Správe NP Slovenský raj

Príloha č. 1

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu

Článok 1

Predmet a rozsah zásad

Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie a hospodárenie so sociálnym fondom Správy Tatranského národného parku, Tatranská Lomnica

Článok 2

Účel fondu

1. Fond je určený na podporu stravovania zamestnancov, regeneráciu pracovnej sily a na realizáciu sociálnej politiky podniku v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Za zamestnanca podniku pre účely sociálneho fondu sa považuje pracovník v pracovnom pomere. Osoby zamestnané na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa nepovažujú za zamestnancov.

2. Príspevok z fondu možno poskytovať v rozsahu a podľa zásad dohodnutých v kolektívnej zmluve.

Článok 3

Zdroje a tvorba fondu

1. Správa Tatranského národného parku, Tatranská Lomnica tvoria fond:

- a) zostatok finančných prostriedkov SF z predchádzajúceho roka
- b) z povinného prídeltu vo výške 1,0 %
- c) z ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 %
zo súhrnu miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kaledárny rok
- d) z iných zdrojov (dary, dotácie a príspevky poskytnuté inými právnickými a fyzickými osobami).

2. prídelt do fondu je súčasťou vecných neinvestičných výdavkov mimo položky mzdových prostriedkov.

Článok 4

Použitie fondu

Prostriedky z tvorby sociálneho fondu sa používajú:

1. Stravovanie zamestnancov

Príspevok vo výške definovanej v internom predpise zamestnávateľa na jedno hlavné jedlo, za podmienok definovaných v prílohe č. 2 tejto KZ.

2. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť

a) Vo výške 50 % pre zamestnancov, ktorých hrubý zárobok v príslušnom mesiaci nepresiahol 750 € a súčasne za splnenia podmienky, že ich skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania (mimo mestskej hromadnej dopravy) boli minimálne 16,60 €. Výšku nákladov je zamestnanec povinný mesačne preukazovať a tieto doklady budú archivované na príslušnom stredisku.

b) Pracovníkom, ktorých bydlisko je značne vzdialené od obce (tzv. samoty) sa poskytne mesačný príspevok na zvýšenú úhradu cestovných výdavkov spojených s bývaním vo výške 20 €/mes, resp. 30 €/mes ak sa pracovník stará o deti do ukončenia povinnej školskej dochádzky. Pojem samota je definovaný v smernici č. 4/2004, čl.1, bod 4.

3. Účasť na kultúrnych a športových podujatiach

Z fondu je možné poskytnúť príspevok na výdavky spojené s :

- a) aktívnou účasťou zamestnancov na športových a kultúrnych podujatiach reprezentujúcich organizáciu (napr. štartovné, doprava, organizácia podnikového plesu)
- b) pasívnou individuálnou účasťou na športových a kultúrnych podujatiach (napr. vstupenky),
- c) podnikovými športovými aktivitami (vstupenky do zariadení, odmeny súťažiacim, doprava, štartovné a pod.)

Výšku poskytnutých prostriedkov schvaľuje riaditeľ organizácie.

Príspevok na vstupenky na kultúrne a športové podujatia je možné preplatiť len pracovníkovi.

4. Služby na regeneráciu pracovnej sily

- a) Je možné poskytnúť príspevok na tuzemské a zahraničné zájazdy organizované podnikom .
- b) Príspevok je taktiež možné poskytnúť zamestnancovi na regeneráciu pracovnej sily poskytnutej formou masáže, rehabilitácií, terapií a pod. a to po predložení daňového dokladu (faktúra, resp. doklad z registračnej pokladne). V prípade, ak pracovný pomer zamestnanca netrvá celý kalendárny rok, nárok na príspevok sa alikvotne znižuje.

5. Zdravotná starostlivosť

- a) Je možné poskytnúť príspevok pri preventívnych zdravotných prehliadkach
- b) Príspevok je taktiež možné poskytnúť zamestnancovi pri nákupe zdravotníckych pomôcok (napr: pulzný oximeter, tlakomer, inhalátor, testy na covid, a pod.) a nákupe vitamínových preparátov a to po predložení daňového dokladu (faktúra, resp. doklad z registračnej pokladne). V prípade, ak pracovný pomer zamestnanca netrvá celý kalendárny rok, nárok na príspevok sa alikvotne znižuje

Individuálne príspevky uvedené v bodoch 3 b), 4 a 5 je možné poskytnúť max. 2 krát ročne a v súhrnej výške do 40 €. Žiadatelia predložia príslušné doklady k mzdovej uzávierke, s označením mena pracovníka a obsahu žiadosti o preplatenie (či sa jedná o vstupenky, náklady na regeneráciu prac. sily, alebo nákup zdravotníckych pomôcok, resp. vitamínových preparátov).

6. Sociálna výpomoc v závažných prípadoch.

Služi na prekvenutie finančnej tiesne zamestnanca, do ktorej sa dostane vplyvom nepredvídaných okolností, alebo udalostí, napr: živelná pohroma, opatera pri ťažkej újme na zdraví zamestnanca a rodinného príslušníka, ťažká neočakávaná rodinná situácia a pod. Celková suma v roku pre jedného žiadateľa však nesmie prekročiť 250,00 €. O výške výpomoci rozhodne na základe písomnej žiadosti v ktorej sa uvedú rozhodujúce skutočnosti (dôvod žiadosti o sociálnu výpomoc a finančnú situáciu žiadateľa) vedenie S TANAP-u a ZV ZO OZ DLV, resp. SLOVES, ZO pri Správe NP Slovenský raj

7. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily pri dosiahnutí životných a pracovných výročí:

a) pri životných výročíach 50 rokov a 60 rokov veku s prihliadnutím na dobu odpracovanú v lesnom hospodárstve a ochrane prírody pri dobe zamestnania v LH a OP:

do 5 rokov	do 34,00 €
nad 5 do 15 rokov	do 67,00 €
nad 15 rokov	do 100,00 €

b) pri prvom odchode do dôchodku s prihliadnutím na dobu odpracovanú v lesnom hospodárstve a ochrane prírody pri dobe zamestnania v LH a OP:

do 5 rokov	do 34,00 €
nad 5 do 15 rokov	do 67,00 €
nad 15 rokov	do 100,00 €

8. Príspevok za darcovstvo krvi pri udelení plakety:

- bronzová	100 €
- strieborná	120 €
- zlatá	150 €
- diamantová	200 €
- kňazovického	300 €

9. Realizácia ďalších sociálnych aktivít zamestnávateľa

Z fondu je možné hrať nákup materiálu a darčiekov pri spoločenských akciách zamestnávateľa pre zamestnancov, napr. MDŽ, Deň matiek, vianočné balíčky a pod.

V zmysle § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov je nepenažný príjem v úhrnnej sume najviac 500 € za zdaňovacie obdobie oslobodený od dane.

10. Príspevok pri narodení, osvojení dieťaťa.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri narodení, alebo osvojení dieťaťa jednorazový príspevok vo výške 250 € na dieťa, určený na pokrytie prvotných nákladov pre zabezpečenie potrieb dieťaťa. V prípade, ak sú v organizácii zamestnaní obaja rodičia dieťaťa, nárok na príspevok má len jeden z nich.

Článok 5 Hospodárenie s fondom

1. Prostriedky fondu budú vedené na osobitnom účte organizácie.
2. Na osobitný účet sa prostriedky fondu prevádzajú v stanovenej výške do 15 dní po ukončení kalendárneho mesiaca na základe objemu skutočne vyplatených miezd za príslušný mesiac.
3. Zúčtovanie prostriedkov fondu za bežný rok vykoná organizácia do konca januára roku nasledujúceho.
4. Nevyčerpané prostriedky fondu sa koncom roka prevádzajú do nasledujúceho roka.
5. Na tvorbe a použití sociálneho fondu sa dohodne Správa Tatranského národného parku so sídlom v Tatranskej Lomnici spolu so ZV OZ DLV a SLOVES, ZO pri Správe NP Slovenský raj na základe rozpočtu, ktorý je prílohou PKZ na bežný rok.

6. Fond je fondom organizácie, ktorá v zmysle zákona o soc. fonde č. 152/94 Z.z. v znení neskorších predpisov a podnikových zásad tvorby a čerpania spolurozhoduje o jeho tvorbe a použití a zodpovedá za správnosť čerpania prostriedkov fondu

7. Prípadné zmeny rozpočtu v priebehu roka je možné vo výnimočných prípadoch vykonať so súhlasom organizácie a ZV OZ a SLOVES, ZO pri Správe NP Slovenský raj.

8. Prostriedky fondu nemôžu byť použité na iný účel, ako je stanovené v zásadách o použití fondu.

Článok 6 Záverečné ustanovenia

Tieto zásady tvorby a použitia sociálneho fondu platia odo dňa účinnosti Kolektívnej zmluvy.

Príloha č. 2

Správa Tatranského národného parku so sídlom v Tatranskej Lomnici po dohode so zástupcami zamestnancov ako súčasť Kolektívnej zmluvy vydávajú tento

Interný predpis o zabezpečení stravovania zamestnancov

Článok I

Pôsobnosť interného predpisu

Týmto interným predpisom sa bližšie upravujú nároky zamestnancov a povinnosti zamestnávateľa pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov podľa § 152 ZP.

Cieľom interného predpisu je úprava pravidiel poskytovania elektronickej stravovacej poukážky alebo na základe výberu zamestnanca poskytovanie finančného príspevku na stravovanie v organizácii.

Článok II

Zabezpečenie stravovania zamestnancov

1. Stravovaním zamestnancov sa rozumie poskytovanie teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja (napr. čaj, malinovka prípadne iný vyhovujúci nápoj) v priebehu pracovnej zmeny na pracovisku zamestnanca alebo v jeho blízkosti
2. Zamestnávateľ nemá povinnosť zabezpečiť stravovanie
 - a) zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny
 - b) dočasne prideleným zamestnancom,
 - c) zamestnancovi, ktorému poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“).
3. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom elektronických stravovacích poukážok na základe zmluvného vzťahu so sprostredkovateľskou spoločnosťou, ktorá disponuje oprávnením na sprostredkovanie stravovacích služieb a vžíde ako víťaz verejného obstarávania.
4. Na základe výberu zamestnanca zamestnávateľ namiesto zabezpečenia stravovania podľa bodu 3 poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie (§ 152 ods. 7 ZP).
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie (§ 152 ods. 6 ZP), ak

- a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
- b) zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie poskytnutím stravovacej poukážky podľa bodu 3,
- c) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť spôsob zabezpečenia stravovania podľa bodu 2,
- d) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo, ak by stravovanie podľa bodu 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce.

Článok III

Podmienky vzniku nároku na elektronickú stravovaciu poukážku alebo finančný príspevok na stravovanie

1. Nárok na poskytnutie elektronickej stravovacej poukážky/finančného príspevku má zamestnanec, ktorý v rámci svojej pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny.
2. Zamestnancom, ktorí pracujú v 12 hodinových pracovných zmenách a v rámci riadnej zmeny odpracujú viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne ďalšiu elektronickú stravovaciu poukážku alebo finančný príspevok.
3. Na základe článku KZ sa stravovacia poukážka alebo finančný príspevok podľa čl. 2 bodu 4 poskytne zamestnancovi aj počas čerpania dovolenky a po preukázaní podmienky aj zamestnancovi za deň, kedy ako dobrovoľný darca krvi daroval krv.

Článok IV

Suma finančného príspevku na stravovanie

1. Zamestnávateľ prispieva zamestnancovi na stravovanie v zmysle § 152, ods. 3 ZP a podľa osobitného predpisu, t . j. zo sociálneho fondu vo výške, ktorá bude upresnená po dohode zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov vo vydanom osobitnom predpise.

Článok V.

Spôsob poskytovania finančného príspevku

1. Výber spôsobu stravovania zamestnancov pre nasledujúci rok bude možný najneskôr do 15.12. bežného roka, s účinnosťou výberu od 1.1. nasledujúceho kalendárneho roka a bude záväzný na obdobie 12 mesiacov.

2. V prípade nástupu nového zamestnanca do pracovného pomeru v priebehu kalendárneho roka, si zamestnanec vyberie spôsob stravovania (elektronická stravovacia poukážka alebo finančný príspevok na stravovanie) pri nástupe do zamestnania. Tento výber bude pre zamestnanca záväzný do konca aktuálneho kalendárneho roka. Následne bude zamestnanec realizovať výber podľa bodu 1.
3. V prípade nástupu nového zamestnanca do pracovného pomeru v priebehu kalendárneho mesiaca, ak sa tento novoprijatý zamestnanec rozhodne pre formu stravovania prostredníctvom elektronickej stravovacej poukážky, obdrží do vybavenia a nabitia elektronickej stravovacej poukážky finančný príspevok. To neplatí pri sezónnych zamestnancoch s nepravidelným výkonom práce, alebo s termínom ukončenia pracovného pomeru definovaným „do ukončenia sezónnych prác“, kde z dôvodu neurčitého počtu odpracovaných dní v mesiaci bude uprednostnená forma spôsobu stravovania formou finančného príspevku.
4. Nabitie elektronickej stravovacej poukážky a finančný príspevok na stravovanie budú poskytované zamestnancovi preddavkovo vopred, uhradením sumy (súčet počtu pracovných dní v mesiaci a príspevku zamestnávateľa a príspevku zo SF) na účet zamestnanca v prvý pracovný deň mesiaca. V rámci mzdovej uzávierky v príslušnom mesiaci následne dôjde k vysporiadaniu náležitosti podľa počtu dní, za ktoré zamestnancovi nevznikol nárok na zabezpečenie stravovania. Finančnú operáciu uskutočňuje poverený pracovník odboru P-E.

Článok VI

Záverečné ustanovenia

1. Zamestnávateľ oboznámi každého zamestnanca s hodnotou stravy, o sume príspevku zamestnávateľa z nákladov, o sume príspevku zo sociálneho fondu a príspevku, ktorý hradí zamestnanec formou doplnku ku KZ, a to najneskôr 10 pracovných dní pred realizáciou zmeny hodnoty stravy.
2. U novo prijímaných zamestnancov je informácia o hodnote stravovacej poukážky alebo hodnote finančného príspevku na stravovanie súčasťou informácií poskytovaných zamestnávateľom v zmysle § 41 ods. 1 ZP v rámci predzmluvných vzťahov.
3. Tento Interný predpis o zabezpečovaní stravovania zamestnancov platí odo dňa účinnosti Kolektívnej zmluvy.