Národné poľnohospodárske a potravinárske centrum

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2017

V súlade s ustanovením § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP"), Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2017 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov,

Národné poľnohospodárske a potravinárske centrum
Sídlo: Hlohovecká 2, 951 41 Lužianky
IČO: 42 337 402
Zastúpené: doc. RNDr. Peter Siekel, CSc., generálny riaditeľ NPPC

(ďalej len „ **NPPC** " alebo **„Zamestnávateľ** ")

a

Základné organizácie Odborového zväzu pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku pri NPPC

(ďalej len „**ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC**"), a to:

ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC - Výskumnom ústave živočíšnej výroby Nitra
(ďalej len ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC-VÚŽV Nitra)
Zastúpená: Ing. Dušan Mertin, PhD., predseda
Sídlo: Hlohovecká 2, 951 41 Lužianky
IČO: 684121068

ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC - Výskumnom ústave živočíšnej výroby Nitra, Účelové hospodárstvo Kajsa (ďalej len ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC-VÚŽV Nitra-ÚH Kajsa)
Zastúpená: Daniela Škoricová, predsedníčka
Sídlo: Hlohovecká 2, 951 41 Lužianky
IČO: 684121069

ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC - Výskumnom ústave rastlinnej výroby Piešťany
(ďalej len ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC-VÚRV Piešťany
Zastúpená: Jela Klčová, predsedníčka
zastupujúcou aj Výskumno-šľachtiteľskú stanicu Malý Šariš, 081 01 Malý Šariš
Sídlo: Bratislavská cesta 122, 921 68 Piešťany
IČO: 684121030

ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC - Výskumnom ústave rastlinnej výroby Piešťany, Výskumné pracovisko Borovce
(ďalej len ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC-VÚRV Piešťany-VP Borovce)
Zastúpená: Zuzana Dubovská, predsedníčka
Sídlo: 922 09 Borovce č. 60
IČO: 684121036

ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC - Výskumnom ústave rastlinnej výroby Piešťany, Výskumno-šľachtiteľská stanica Vígľaš-Pstruša
(ďalej len ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC-VÚRV Piešťany-VŠS Vígľaš-Pstruša)
Zastúpená: Ing. Daniela Dvončová, PhD., predsedníčka
Sídlo: Vígľaš-Pstruša 962 12 Detva
IČO: 684121100

ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC - Výskumnom ústave trávnych porastov a horského poľnohospodárstva Banská Bystrica
(ďalej len ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC-VÚTPHP Banská Bystrica)
Zastúpená: Tatiana Ulická, predsedníčka
Sídlo: Mládežnícka 36, 974 21 Banská Bystrica
IČO: 684121099

ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC - Výskumnom ústave pôdoznalectva a ochrany pôdy Bratislava
(ďalej len ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC-VÚPOP Bratislava)
Zastúpená: Ing. Katarína Hrivňáková, predsedníčka
Sídlo: Rožňavská 23, 831 04 Bratislava
IČO: 684121158

ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC - Výskumnom ústave ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva Bratislava
(ďalej len ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC-VÚEPP Bratislava)
Zastúpená: Ing. Jozef Gálik, PhD., predseda
Sídlo: Trenčianska 55, 824 80 Bratislava
IČO: 684121008

(**„NPPC "** a **„ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC"** ďalej spolu ako **„Zmluvné strany"**)

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu (ďalej len „KZ")

ČASŤ I.
ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

1.1. Predmet zmluvy

1. Predmetom tejto KZ je stanovenie a spresnenie podmienok týkajúcich sa pracovnoprávnych vzťahov, platových, sociálnych a ďalších nárokov zamestnancov v pracovnom procese, vrátane ochrany práce. Ďalej upravuje postup pre spravodlivé riešenie sporov zamestnancov a nárokov vyplývajúcich z KZ tak, aby boli vytvárané a udržované vzájomne uspokojivé vzťahy medzi zmluvnými stranami.
2. Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov NPPC (§ 5 ods. 3 zák. č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní).
3. Touto KZ sa upravujú:
   - postavenie základných organizácií a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
   - pracovné vzťahy,
   - platové podmienky,
   - sociálna oblasť a sociálny fond.

(§ 2 ods. 1 zák. č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní)

1.2 Zákaz diskriminácie

1. NPPC nebude diskriminovať členov a funkcionárov základných organizácií pri NPPC za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základných organizácií NPPC (§ 13, § 240 ZP).
2. Pre činnosť základných organizácií NPPC vytvorí priaznivé podmienky tak, aby tieto mohli podľa platných právnych predpisov náležite uplatňovať svoje práva.

1.3 Postavenie ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC, vymedzenie pojmov

1. **NPPC uznáva** Radu predsedov ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC (ďalej len "RP ZO pri NPPC") za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov NPPC v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto KZ. Základné organizácie pri jednotlivých pracoviskách sa zachovávajú s vlastným plánom činnosti a rozpočtom

finančných prostriedkov.

2. Pod pojmom **„prerokovanie“** sa rozumie výmena názorov a dialóg medzi RP ZO pri NPPC a NPPC. Stanoviská strán sa zaznamenajú v zápise. Prerokovanie sa uskutočňuje pred rozhodnutím v prerokovanej veci. Písomné podklady k prerokovávanej veci sa zasielajú druhej zmluvnej strane spravidla tri dni pred prerokovaním.
3. Pod pojmom **„spolurozhodovanie“** sa rozumie vzájomný vzťah medzi NPPC a RP ZO pri NPPC, keď sa k realizácii určitého právneho úkonu resp. k prijatiu opatrenia NPPC a v prípadoch ustanovených ZP a príslušných právnych predpisov vyžaduje predchádzajúci súhlas tohto orgánu.
4. Pod pojmom **„informovanie“** sa rozumie písomné odovzdanie podkladov RP ZO pri NPPC s dátumom, menom a funkciou predkladateľa, ako aj dôvodom predloženia.

1.4 Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami

1.Prerokovanie

Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase s cieľom dosiahnuť dohodu. Na uvedené účely NPPC poskytne RP ZO pri NPPC resp. príslušnej ZO potrebné informácie, konzultácie, doklady a pod. (§ 237 ZP).

NPPC vopred prerokuje:

a) Stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť.
b) Zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia.
c) Rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach.
d) Organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa.
e) Opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
f) Opatrenia na vytváranie podmienok pre zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou.
g) Opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov.
h) Všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov.
ch) Uplatnenie opatrení týkajúcich sa:
   1.hromadnej úpravy pracovného času a to:
   - rovnomerného rozvrhnutia pracovného času t.j. rozvrhnutia týždennej pracovnej doby (§ 86 ZP),
   2. nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ZP).
i) Minimálne dvakrát za rok prerokovávať s odborovým orgánom a so zástupcami zamestnancov pre bezpečnosť a zdravie pri práci, organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP).
j) Vydanie organizačného poriadku NPPC a prípadné dodatky alebo úpravy k organizačnému poriadku
k) Žiadosť ženy alebo muža starajúcich sa o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo tehotnej ženy o kratší pracovný čas, alebo o inú vhodnú úpravu určeného pracovného času, pri ktorej je zamestnávateľ povinný žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody (§ 164 ods. 2 ZP).
l) Požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady, s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 €, je zamestnávateľ povinný prerokovať vopred so zástupcami zamestnancov, (§ 191 ods. 4, ZP).
m) Odškodnenie pracovných úrazov, alebo zistených chorôb z povolania zamestnancov prostredníctvom sociálnej poisťovne (§ 195 ZP) (na základe záznamu o pracovnom úraze hradí škodu sociálna poisťovňa, v prípade keď ujmu na zdraví zapríčiní zamestnávateľ, je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradu).
n) Opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov NPPC z dôvodu prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29, § 29a, § 31 ZP), prerokovať tieto opatrenia so zástupcami zamestnancov najneskôr jeden mesiac pred tým, ako ich zamestnávateľ uskutoční (§ 29 ZP).
o) Opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 149, §195 ZP).
p) Hromadné čerpanie dovolenky na zotavenie (§ 111 ZP).

q) Rozhodovanie NPPC o tom, či ide o neospravedlniteľné zameškanie práce na strane zamestnanca (§ 144a ods. 6 ZP).
r) Čerpanie platových prostriedkov.

2.Dohoda

NPPC dohodlo:

a) Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1, 2 ZP).
b) Určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrhu pracovných zmien a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné (§ 90 ZP,ods.4).
c) Rozdelenie pracovného času tej istej zmeny na dve časti (§ 90 ods. 6 ZP).
d) Odchylné určenie nepretržitého odpočinku (93 ZP, ods. 3-5).
e) Určenie rozsahu a podmienok nadčasovej práce (§ 97 ZP,ods.9).
f) Podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ZP,ods.2).
g) Určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ZP,ods.2).
h) Zavedenie konta pracovného času. Dohoda musí byť písomná. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím NPPC (§ 87a ods. 1 ZP).
i) Vymedzenie okruhu zamestnancov, s ktorými môže dohodnúť povinnosť, aby si dali poistiť predmet, ktorý im zamestnávateľ zveril pre prípad straty a zničenia (§ 185 ods. 3 ZP).
j) Vydanie pravidiel na zaistenie BOZP (§ 39 ods. 2 ZP).

3. Informovanosť

a) NPPC bude informovať RP ZO pri NPPC zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činností v zmysle § 238 ods. 1-3 ZP a § 229,ods.1-2.
b) NPPC bude predkladať príslušnej odborovej organizácii v štvrťročných intervaloch správy o dohodnutých nových a o rozviazaných pracovných pomeroch, a to písomnou formou. Tieto správy budú obsahovať náležitosti v zmysle § 47 ods. 4 ZP:
    ba) pri rozviazaní pracovného pomeru – meno, priezvisko, titul, funkčné zaradenie a informáciu, či sa rozviazaním pracovného pomeru uvoľnilo pracovné miesto,
    bb) pri nových pracovných pomeroch – meno, priezvisko, titul, funkčné zaradenie, pracovný úväzok a pracovisko, na ktoré zamestnanec nastúpil.
c) NPPC informuje RP ZO pri NPPC o svojej platobnej neschopnosti do desiatich dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 ZP).
d) NPPC písomne informuje RP ZO pri NPPC najneskôr jeden mesiac pred prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP).
e) NPPC informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a príslušného predsedu ZO o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP).
f) NPPC informuje príslušného predsedu ZO o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP).
g) NPPC písomne informuje RP ZO pri NPPC (§73 ods.2) jeden mesiac pred hromadným prepúšťaním najmä o:
    - dôvodoch hromadného prepúšťania,
    - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
    - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
    - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
    - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.
h) NPPC je povinné informovať zamestnancov, zástupcov zamestnancov pre BOZP a príslušný odborový orgán o nebezpečenstvách a ohrozeniach, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť a o výsledkoch posúdenia rizika.
i) NPPC informuje o preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach, ktoré zamestnávateľ vykonal na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a ktoré sa vzťahujú všeobecne na zamestnancov a na nimi vykonávané práce na jednotlivých pracoviskách.
j) NPPC informuje o opatreniach a postupe v prípade poškodenia zdravia vrátane poskytnutia prvej pomoci, ako aj o opatreniach a postupe v prípade zdolávania požiaru, záchranných prác a evakuácie.

k) NPPC informuje o preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach navrhnutých a nariadených príslušným inšpektorátom práce alebo orgánmi dozoru.
l) NPPC informuje o pracovných úrazoch, chorobách z povolania a o ostatných poškodeniach zdravia z práce, ktoré sa vyskytli v NPPC, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a o prijatých a vykonaných opatreniach (§ 7 ods. 6 zákona č.124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov).
m) NPPC je povinné bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu a príslušnému zástupcovi zamestnancov pre BOZP (§ 17 ods. 5 zákona č. č.124/2006 Z .z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov).
n) NPPC informuje odborový orgán o výsledkoch posúdenia rizika a o všetkých opatreniach, ktoré prijme na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 5 nariadenia vlády č.272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy, ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien.
o) NPPC informuje odborový orgán o výsledkoch posúdenia rizika a o všetkých opatreniach, ktoré prijme na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 4 nariadenia vlády č. 286/2004 Z.z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov.
p) Inšpektor práce je povinný o výsledku inšpekcie práce vykonanej u kontrolovaného zamestnávateľa v prípade zistenia nedostatkov informovať príslušný odborový orgán a príslušného zástupcu zamestnancov pre BOZP (§ 13 ods. 1 písm. b) zákona .č.125/2006 Z. z. o inšpekcii práce).

4. Spolurozhodovanie

NPPC predkladá včas resp. v dohodnutých lehotách príslušnému predsedovi ZO OZ PP pri NPPC právne úkony k uskutočneniu ktorých je potrebný podľa platných predpisov predchádzajúci súhlas odborového orgánu, alebo dohoda s odborovým orgánom menovite:

a) NPPC dohodlo s odborovými organizáciami tvorbu sociálneho fondu a jeho čerpanie podľa § 7 ods. 4 zákona č. 152/1994 Z.z o sociálnom fonde v platnom znení. Celkový prídel do sociálneho fondu NPPC je tvorený povinným prídelom vo výške 1% a ďalším prídelom vo výške 0,15 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
b) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany NPPC, pokiaľ sa týka člena odborového orgánu, člena zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka v čase jeho funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení (§240 ods.9 ZP) je podmienené predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to NPPC požiadal.
c) Zavedenie pružného pracovného času môže NPPC zaviesť KZ alebo po dohode so zástupcami zamestnancov (§ 88 ods.1 ZP).
d) Vydanie pracovného poriadku a prípadných dodatkov so súhlasom RP ZO pri NPPC (§ 84 ZP, § 12 zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme).
e) Stanovenie plánu dovoleniek je NPPC povinné vopred oznámiť zamestnancovi do 31.3. 2017 (§ 111 ZP).

5. Kontrola

Odborové orgány NPPC kontrolujú dodržiavanie pracovno-právnych predpisov vrátane platových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, sú oprávnené najmä:

- vstupovať na jednotlivé pracoviská po dohode a v čase dohodnutom s NPPC a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská, § 230 ZP sa použije primerane,
- vyžadovať od vedúcich zamestnancov opodstatnené a potrebné informácie a podklady,
- podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- vyžadovať od kompetentných vedúcich zamestnancov NPPC, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- navrhovať NPPC, alebo iným orgánom povereným kontrolou, dodržiavanie pracovnoprávnych

predpisov, aby uplatnili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z tejto kolektívnej zmluvy,

- vyžadovať od NPPC informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podal príslušný odborový orgán vykonávajúci túto kontrolu.

Odborové orgány NPPC majú právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa (§ 149 ZP).

6. Ďalšia spolupráca

NPPC sa zaväzuje vytvárať pre činnosť zástupcov zamestnancov NPPC (odborové organizácie NPPC), podľa § 11a Zákonníka práce, nevyhnutné materiálne a organizačné zabezpečenie, najmä (§ 240 ZP):

a) Poskytnúť zástupcom zamestnancov podľa prevádzkových možností v primeranom rozsahu bezplatne miestnosti pre ich prácu a schôdzkovú činnosť, vrátane potrebného vybavenia.

b) Umožniť v primeranom rozsahu bezplatné používanie bežných komunikačných prostriedkov (poštovné, samostatnú medzimestskú telefónnu linku v pracovni predsedu ZO, fax, elektronická pošta, internet a pod.), dostupnej rozmnožovacej techniky, ako aj spotrebného materiálu a služieb. Zamestnávateľ poskytne v odôvodnených prípadoch a podľa svojich prevádzkových možností členom základnej organizácie a delegovaným členom základnej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie alebo poverenia služobné (referentské) vozidlo na náklady zamestnávateľa.

c) Evidenciu a bezplatné zabezpečovanie zrážkového systému platenia členských príspevkov, vyberanie a zasielanie čiastok prevodom na účty príslušných odborových organizácií. Členské príspevky je zamestnávateľ povinný poukázať na príslušné účty najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

d) Poskytnúť zamestnancom na výkon funkcie v jednotlivých odborových orgánoch NPPC a OZPP na Slovensku, ako aj zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje odborový orgán vyššieho stupňa, zamestnanecká rada (pozn.: v prípade, že na NPPC je): pracovné voľno s náhradou platu podľa § 136 ods.1 a § 240 ods. 2 a 3 ZP, ak túto činnosť nemožno vykonávať mimo pracovného času a ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody; zamestnávateľ má právo kontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

e) Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne rešpektovať postavenie a právomoci odborových orgánov pri NPPC a NPPC vyplývajúce zo všeobecne platných právnych predpisov, Listiny základných práv a slobôd (Ústavný zákon č. 23/1991 Zb.) a z tejto KZ.

f) Odborové organizácie pri NPPC sa zaväzujú, že obdobie platnosti KZ bude obdobím dodržiavania sociálneho zmieru a že kolektívne spory sa budú riešiť inými prostriedkami ako štrajkom.

g) Činnosť odborových organizácií pri NPPC bude organizovaná tak, aby pokiaľ je to možné, nenarušila pracovný čas.

h) NPPC sa zaväzuje pozývať na Vedenia NPPC resp. Rady riaditeľov NPPC zástupcu RP ZO pri NPPC v prípadoch týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov, najmä pri prerokovaní hospodárskych výsledkov, zásadných otázok rozvoja NPPC, štrukturálnych a organizačných zmien NPPC a opatrení so sociálnym dopadom. V mimoriadnych prípadoch svoje rozhodnutie predloží na vedomie RP ZO pri NPPC.

i) NPPC sa zaväzuje pozývať na Porady vedúcich pracovníkov príslušného ústavu NPPC predsedu príslušnej odborovej organizácie pri NPPC v prípadoch týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov, najmä pri prerokovaní hospodárskych výsledkov, zásadných otázok rozvoja ústavu, štrukturálnych a organizačných zmien ústavu a opatrení so sociálnym dopadom.

j) Odborové organizácie pri NPPC budú prerokovávať racionalizačné opatrenia NPPC zamerané na zvyšovanie rentability NPPC a príjmov zamestnancov, ako i opatrenia na posilnenie pracovnej disciplíny,

k) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne, na účasť na konferencii základnej organizácie a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške funkčného platu, a to v rozsahu maximálne 10 pracovných dní v kalendárnom roku.

1.5 Postup pri vybavovaní sporov zamestnancov a nárokov vyplývajúcich z KZ

1. Zmluvné strany majú spoločný záujem predchádzať súdnym sporom pri vymáhaní individuálnych nárokov z pracovného pomeru. V záujme predchádzania a odstraňovania sporov v pracovnej, mzdovej a sociálnej oblasti môžu zamestnanci podávať podnety, upozornenia, alebo voči zamestnávateľovi uplatňovať požiadavky (ďalej len požiadavky) s tým, že toto dajú na vedomie výboru príslušnej odborovej organizácie pri NPPC.
2. Každú požiadavku je potrebné riešiť v mieste vzniku so zodpovedným zástupcom NPPC bez zbytočného odkladu za účasti zamestnanca, ktorý požiadavku vzniesol, s cieľom dosiahnuť žiadaný výsledok obojstrannou dohodou.
3. Pri neúspešnom jednaní rieši požiadavku NPPC s príslušným výborom odborovej organizácie NPPC za účasti zamestnanca.
4. Ak nebude ani na tejto úrovni o požiadavke úspešne rozhodnuté, môžu sa zamestnanci, alebo výbor príslušnej odborovej organizácie obrátiť na OZ PP (zákon č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní), prípadne s ich pomocou aj na súd.
5. Pri riešení kolektívnych sporov o plnenie záväzkov vyplývajúcich z KZ, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, môžu zmluvné strany ustanoviť zmierovaciu komisiu. Ak v tejto komisii nebude spor do 30 dní od jeho predĺženia vyriešený, musí byť postúpený k riešeniu sprostredkovateľovi, pričom ďalší postup určuje zákon č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení.
6. Pri postupoch podľa čl. 1.4 ako aj 1.5 tejto KZ sa použije ustanovenie § 232 ZP.

1.6. Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

Prechod práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, ako aj otázky s tým súvisiace sa riadi ustanoveniami §§ 27 - 31 ZP.

ČASŤ II.
PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

2.1 Vznik, zmena a zánik pracovného pomeru

1. NPPC zabezpečuje plnenie úloh vyplývajúcich z predmetu jeho činnosti predovšetkým vlastnými zamestnancami. Do pracovného pomeru prijíma uchádzačov o zamestnanie za podmienok uvedených v zákone č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme.
2. Ak sa pracovné miesta obsadzujú na základe výberového konania, NPPC prizýva povereného zástupcu príslušného odborového orgánu do výberovej komisie.
3. Vznik, zmena a skončenie pracovného pomeru sa uskutočňujú v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP, zákona o výkone práce vo verejnom záujme a platného Pracovného poriadku NPPC.
4. NPPC uzatvorí so zamestnancom v deň nástupu zamestnanca do zamestnania písomnú pracovnú zmluvu, ktorej prílohu tvorí výška a zloženie funkčného platu (§ 7a zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení).
5. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru v súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce v NPPC je možné u zamestnancov vykonávajúcich práce:
   - kuriča, vrátnika a strážnej služby,
   - upratovacie práce.
6. NPPC vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť a organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zrušenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa. NPPC predloží žiadosť na prerokovanie výpovedí zamestnancov príslušnému výboru odborovej organizácie v časovom predstihu, najneskôr 8 pracovných dní pred začiatkom plynutia výpovednej doby zamestnanca.

2.2 Výpovedná doba

1. Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak Zákonník práce neustanovuje inak (§ 62 ods. 1 a 2 ZP).
2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa alebo jeho časti (§ 63 ods.1 písm. a) ZP) alebo sa zamestnanec stane nadbytočným (§ 63 ods.1 písm. b) ZP) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej:
   a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca v NPPC ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov (§ 62 ods. 3, pís. a) ZP),
   b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca v NPPC ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov (§ 62 ods. 3, pís. b) ZP).
3. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa bodu 2 tejto KZ je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca v NPPC ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok (§ 62 ods. 4 ZP).
4. Do doby trvania pracovného pomeru podľa § 62 ods. 3 a 4 ZP sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu v NPPC, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú (§ 62 ods. 5 ZP).
5. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer v NPPC ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace (§ 62 ods. 6 ZP).
6. Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak (§ 62 ods. 7 ZP).
7. Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby v NPPC, NPPC má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve, dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná inak je neplatná (§ 62 ods. 8 ZP).

2.3 Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým NPPC skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, vyplatí zamestnávateľ tomuto zamestnancovi odstupné nad rozsah § 76 ods. 1 Zákonníka práce vo výške:

   1 funkčného platu, ak tento zamestnanec vykonával u zamestnávateľa prácu v nepretržitom pracovnom pomere najmenej 2 roky.

2. Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na ukončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, vyplatí zamestnávateľ tomuto zamestnancovi odstupné nad rozsah § 76 ods. 2 Zákonníka práce vo výške:

   1 funkčného platu, ak tento zamestnanec vykonával u zamestnávateľa prácu v nepretržitom pracovnom pomere najmenej 2 roky.

3. Zamestnancovi, s ktorým NPPC 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 funkčného platu, to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť (§ 76 ods. 3 ZP).
4. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnemu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého

odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného (§ 76 ods. 4 ZP).

5. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona, (§ 76 ods. 5 ZP).
6. Odstupné vypláca NPPC po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom v NPPC na výplaty platu, ak sa NPPC nedohodne so zamestnancom inak, (§ 76 ods. 6 ZP).
7. NPPC môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa § 76 ods. 1 a 2 ZP (bod 1, 2 tejto časti KZ)

2.4 Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, NPPC poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu, t.j. dvojnásobok funkčného platu zamestnanca (podľa KZ vyššieho stupňa).
2. NPPC poskytne odchodné podľa bodu 1, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
3. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu, t.j. dvojnásobok funkčného platu zamestnanca (podľa KZ vyššieho stupňa), ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.
4. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa (§ 76 a ods. 3).
5. NPPC nie je povinné poskytnúť zamestnancovi odchodné ak sa pracovný pomer skončil podľa 68 ods. ods. 1 ZP, t.j. ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin alebo zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu (§ 76a ods. 3 ZP).

2.5 Pracovná disciplína

1. Zamestnanci NPPC sú povinní riadiť sa pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi príslušnými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu nimi vykonávanú, ustanoveniami Zákonníka práce, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, Pracovného poriadku a ďalších interných predpisov a smerníc NPPC.
2. Pri neplnení si pracovných povinností a porušovaní pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca, NPPC ako zamestnávateľ bude využívať všetky dostupné postihy v zmysle platných predpisov, postihy v oblasti odmeňovania a platových nárokov, krátenie dovolenky, rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou a pod.
3. Zamestnancov, ktorí sú blízkymi osobami podľa § 116 Občianskeho zákonníka nemožno zaradiť do vzájomnej priamej podriadenosti alebo tak, aby jeden podliehal pokladničnej alebo účtovnej kontrole druhého (zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení).
4. Ak bol zamestnanec NPPC zvolený pre profesionálny (platený) výkon odborárskej funkcie, zostáva po dobu tejto funkcie v pracovnom pomere v NPPC, ak sa nedohodol inak.

2.6 Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca NPPC je 37 ½ hodín týždenne (KZ vyššieho stupňa).
2. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne (KZ vyššieho stupňa).
3. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne (KZ vyššieho stupňa).
4. Pracovný čas zamestnanca, ktorý spĺňa kritériá zaradenia do skupiny zamestnancov so zdrojmi ionizujúceho žiarenia kategórie A je 33 ½ hodiny týždenne (§ 85 ods. 6 ZP).
5. Ak to prevádzka NPPC dovoľuje, NPPC je povinné povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných alebo z iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve (§ 90 ods. 11,

§ 164 ZP).

6. Ak požiada tehotná žena a žena, alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, NPPC je povinné ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody (§ 164 ods. 2 ZP). Písomnú žiadosť o povolenie kratšej alebo inej úpravy pracovnej doby podáva zamestnanec svojmu nadriadenému, ktorý po vyjadrení nadriadeného oznámi zamestnancovi rozhodnutie NPPC.
7. NPPC môže umožniť zamestnancovi prácu na doma, pokiaľ to charakter práce umožňuje, so súhlasom priameho nadriadeného alebo na jeho návrh.
8. Ustanovenie § 164 ods. 2 ZP sa vzťahuje aj na zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení (§165 ZP).
9. Na NPPC je zavedený a uplatňovaný pružný pracovný čas v súlade s §§ 88 a 89 ZP. Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín.
10. Vo výnimočných prípadoch na základe individuálnej žiadosti zamestnanca a v súlade s prevádzkovými potrebami NPPC môže riaditeľ odsúhlasiť nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času. Ani v tomto prípade dĺžka pracovnej zmeny nesmie presiahnuť 12 hodín. Pracovný čas je definovaný v Pracovnom poriadku NPPC podľa jednotlivých pracovísk.
11. Prestávka na odpočinok a jedenie trvá 30 minút a tento čas sa nezapočítava do pracovného času a neposkytujú sa na začiatku a konci zmeny (§ 91 ZP). Časové rozpätie prestávky na odpočinok a jedenie je definované v Pracovnom poriadku NPPC podľa jednotlivých pracovísk.

NPPC - Generálne riaditeľstvo

Uplatňuje sa pružné štvortýždňové pracovné obdobie.

Základný pracovný čas je v pondelok - štvrtok od 9,00 h do14,00 h.
Voliteľný začiatok pracovného času je od 6,00 h do 9,00 h.
Voliteľný koniec pracovného času je pondelok až štvrtok od 14,00 h do 18,00 h.
Voliteľný koniec pracovného času je v piatok a v deň, ktorý predchádza dňu štátneho sviatku alebo dňu pracovného pokoja od 13,00 h pri odpracovaní 5 hodín a dodržaní mesačného fondu pracovného času.

NPPC-VÚŽV Nitra, NPPC-VÚŽV Nitra-Ústav včelárstva Liptovský Hrádok

Uplatňuje sa pružné štvortýždňové pracovné obdobie.

Základný pracovný čas je v pondelok - štvrtok od 9,00 h do14,00 h.
Voliteľný začiatok pracovného času je od 6,00 h do 9,00 h.
Voliteľný koniec pracovného času je pondelok až štvrtok od 14,00 h do 18,00 h.
Voliteľný koniec pracovného času je v piatok a v deň, ktorý predchádza dňu štátneho sviatku alebo dňu pracovného pokoja od 13,00 h pri odpracovaní 5 hodín a dodržaní mesačného fondu pracovného času.
Pevný pracovný čas:
ÚH Lužianky je pevný pracovný čas od 7,30 h do 15,30 h.
ÚH Trenčianska Teplá je pevný pracovný čas od 7,00 h do 15,00 h.
Pracovný čas pracovníkov ochrany majetku a osôb je od 7,00 h do 19,00 (12 –hodinové zmeny vrátane dní pracovného voľna a pracovného pokoja).

NPPC-VÚRV Piešťany

Uplatňuje sa pružné štvortýždňové pracovné obdobie.

Základný pracovný čas je v pondelok - štvrtok od 9,00 h do14,00 h.
Voliteľný začiatok pracovného času je od 6,00 h do 9,00 h.
Voliteľný koniec pracovného času je pondelok až štvrtok od 14,00 h do 18,00 h.
Voliteľný koniec pracovného času je v piatok a v deň, ktorý predchádza dňu štátneho sviatku alebo dňu pracovného pokoja od 13,00 h pri odpracovaní 5 hodín a dodržaní mesačného fondu pracovného času.
Pracovný čas pracovníkov ochrany majetku a osôb je od 6,00 h do 18,00 (12 –hodinové zmeny vrátane dní pracovného voľna a pracovného pokoja).

NPPC-VÚRV Piešťany - VŠS Malý Šariš

Pevný pracovný čas od 7,15 h do 15,15 h.

NPPC-VÚRV Piešťany - VP Borovce

Pevný pracovný čas od 7,00 h do 15,00 h.

NPPC-VÚRV Piešťany - VŠS Vígľaš-Pstruša
Pevný pracovný čas od 7,30 h do 15,30 h.

NPPC-TSÚP Rovinka,
Pevný pracovný čas od 7,00 h do 15,00 h.

VÚVV Rovinka
Uplatňuje sa pružné štvortýždňové pracovné obdobie.
Základný pracovný čas je v pondelok - štvrtok od 9,00 h do14,00 h.
Voliteľný začiatok pracovného času je od 6,00 h do 9,00 h.
Voliteľný koniec pracovného času je pondelok až štvrtok od 14,00 h do 18,00 h.
Voliteľný koniec pracovného času je v piatok a v deň, ktorý predchádza dňu štátneho sviatku alebo dňu pracovného pokoja, od 13,00 h pri odpracovaní 5 hodín a dodržaní mesačného fondu pracovného času.

NPPC-VÚA Michalovce
Pevný pracovný čas od 7,00 h do 15,00 h.

NPPC-VÚTPHP Banská Bystrica vrátane RVP Liptovský Hrádok a výrobňa trávnych osív Turčianske Teplice-Diviaky, NPPC-VÚVV Rovinka
Uplatňuje sa pružný pracovný deň.
Základný pracovný čas je v pondelok - piatok od 9,00 h do14,00 h.
Voliteľný začiatok pracovného času je od 6,00 h do 9,00 h.
Voliteľný koniec pracovného času je pondelok až piatok od 14,00 h do 18,00 h.

NPPC-VÚPOP Bratislava
Uplatňuje sa pružné štvortýždňové pracovné obdobie.
Základný pracovný čas je v pondelok - štvrtok od 9,00 h do14,00 h.
Voliteľný začiatok pracovného času je od 6,00 h do 9,00 h.
Voliteľný koniec pracovného času je pondelok až štvrtok od 14,00 h do 18,00 h.
Voliteľný koniec pracovného času je v piatok a v deň, ktorý predchádza dňu štátneho sviatku alebo dňu pracovného pokoja, od 13,00 h pri odpracovaní 5 hodín a dodržaní mesačného fondu pracovného času.

NPPC-VÚEPP Bratislava
Uplatňuje sa pružné štvortýždňové pracovné obdobie.
Základný pracovný čas je v pondelok - štvrtok od 9,00 h do14,00 h.
Voliteľný začiatok pracovného času je od 6,00 h do 9,00 h.
Voliteľný koniec pracovného času je pondelok až štvrtok od 14,00 h do 18,00 h.
Voliteľný koniec pracovného času je v piatok a v deň, ktorý predchádza dňu štátneho sviatku alebo dňu pracovného pokoja, od 13,00 h pri odpracovaní 5 hodín a dodržaní mesačného fondu pracovného času.
Pracovný čas pracovníkov ochrany majetku a osôb je od 6,00 h do 18,00 (12 –hodinové zmeny vrátane dní pracovného voľna a pracovného pokoja)

NPPC-VÚP Bratislava
Uplatňuje sa pružné štvortýždňové pracovné obdobie.
Základný pracovný čas je v pondelok - štvrtok od 9,00 h do14,00 h.
Voliteľný začiatok pracovného času je od 6,00 h do 9,00 h.
Voliteľný koniec pracovného času je pondelok až štvrtok od 14,00 h do 18,00 h.
Voliteľný koniec pracovného času je v piatok a v deň, ktorý predchádza dňu štátneho sviatku alebo dňu pracovného pokoja, od 13,00 h pri odpracovaní 5 hodín a dodržaní mesačného fondu pracovného času.
Pracovný čas pracovníkov ochrany majetku a osôb je od 6,00 h do 18,00 (12 –hodinové zmeny vrátane dní pracovného voľna a pracovného pokoja).

2.7. Práca nadčas

1. Prácou nadčas je práca, vykonávaná zamestnancom na príkaz NPPC (priamym nadriadeným) alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas, vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia

pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (§ 97 ods. 1 ZP).

2. U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas, práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas (§ 97 ods. 2 ZP).
3. Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase je práca vykonávaná zamestnancom na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rozsah prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období (§ 97 ods. 3 ZP).
4. Prácou nadčas nie je, ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený pracovný čas (týždňový pevný pracovný čas resp. štvortýždňový pružný pracovný čas) pracovné voľno, ktoré mu NPPC poskytlo na jeho žiadosť alebo pracovný čas, ktorý zamestnancovi odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy (§ 97 ods. 4 ZP).
5. Prácu nadčas môže NPPC nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce alebo ak ide o verejný záujem a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2 až 4 ZP aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie skrátiť na menej ako osem hodín (§ 97 ods. 5ZP).
6. Pri uplatňovaní pružného pracovného času o prácu nadčas nejde, pokiaľ zamestnanec vykonával práce nad základný pracovný čas, určený na príslušný deň na splnenie povinnosti odpracovať určený pracovný čas, pripadajúci na príslušné štvortýždenné obdobie.
7. Prácu nadčas možno nariadiť priamym nariadením v prípadoch a za podmienok uvedených v § 97 ZP. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
8. V kalendárnom roku môže NPPC nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.
9. Celkový rozsah a podmienky nadčasovej práce určí NPPC po dohode s príslušnou odborovou organizáciou (§ 97 ods. 9 ZP).
10. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín (§ 97 ods. 10 ZP).
11. Pre zamestnancov NPPC je v zmysle § 97 ZP nariadenou prácou nadčas aj:
    a) účasť na experimentoch podľa rozpísaných služieb v súlade s pokusným harmonogramom (podpísaným vedúcim pracoviska) schválenej prevádzkovej metodiky,
    b) účasť pri nevyhnutných zásahoch mimo riadnej pracovnej doby, pri ktorých hrozí vznik škody z omeškania (napr. urgentné ošetrenie zvierat, sejbové, zberové práce, žatva a pod.).
12. Tehotná žena, žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako tri roky, osamelá žena alebo osamelý muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť (§ 164 ods. 3 ZP).
13. Ustanovenie § 164 ods. 2 ZP (bod 2.7.6. tejto KZ) sa vzťahuje aj na zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení (§165 ZP).
14. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22.00 hod a 6,00 hod. Ak NPPC pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci, je povinné upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce a zástupcov zamestnancov, ak si to vyžadujú (§ 98 ods. 7 ZP).
15. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom (§ 94 ZP).

2.8. Dovolenka

1. Zamestnancovi vzniká za podmienok uvedených v § 100 až 107 ZP nárok na:
    a) dovolenku za kalendárny rok, alebo jej pomernú časť,
    b) dovolenku za odpracované dni,
    c) dodatkovú dovolenku.
2. Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru v organizácii vykonával práce aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite po dobu celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú (§ 101 ZP).
3. Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok (§ 102 ZP).
4. Základná výmera dovolenky na rok 2017 je najmenej štyri týždne (§ 103 ods. 1 ZP) a jeden týždeň na

základe Vyššej KZ. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

5. Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku v NPPC prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku (§ 105 ZP).
6. Na dodatkovú dovolenku majú nárok zamestnanci vykonávajúci práce v profesiách podľa § 106 ZP za podmienok ustanovených v § 107 ZP.
7. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušných odborových organizácií tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň 4 týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca. (§111 ods.1 ZP).
8. Zamestnávateľ môže po dohode s príslušnými odborovými organizáciami určiť hromadné čerpanie dovolenky ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmami zamestnancov v rozsahu najviac dvoch týždňov (§111ods. 2 ZP).
9. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca. (§ 111 ods. 5 ZP).
10. Zamestnanci s pracovným pomerom na dobu určitú, ktorým pracovný pomer končí v bežnom kalendárnom roku, musia mať alikvotnú časť dovolenky naplánovanú a vyčerpanú ku dňu skončenia pracovného pomeru.
11. Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada platu vo výške jeho funkčného platu (§ 29 ods.2 zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme).
12. Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu (§ 116 ods. 2 ZP).
13. Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada funkčného platu, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru (§ 116 ods. 3 ZP).
14. Do ďalšieho kalendárneho roka je možné preniesť maximálne 10 dní dovolenky. Nad 10 dní je možné preniesť dovolenku len vo výnimočných prípadoch a so súhlasom priameho nadriadeného pracovníka.
15. Niektoré spoločné ustanovenia o dovolenke na zotavenie
    - týždňom dovolenky sa rozumie sedem po sebe nasledujúcich kalendárnych dní (§110 ods. 1 ZP).
    - za nepretržité trvanie pracovného pomeru sa považuje aj skončenie doterajšieho a bezprostredne nadväzujúceho vzniku nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi (§110 ods. 2 ZP).
    - NPPC je povinné nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že zamestnávateľ mu zmenil čerpanie dovolenky alebo ho odvolal z dovolenky (§ 112 ods. 1 ZP).
    - NPPC nesmie určiť čerpanie dovolenky na dobu, keď zamestnanec (§ 112 ods. 2 ZP):
      a) je uznaný práceneschopným pre chorobu, alebo úraz,
      b) na dobu čerpania materskej a rodičovskej dovolenky,

Počas ostatných prekážkach v práci na strane zamestnanca môže NPPC určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len na jeho žiadosť.

- Ak pracovníčka požiadala NPPC o poskytnutie dovolenky tak, aby nadväzovala na skončenie materskej dovolenky je NPPC povinné jej žiadosti vyhovieť.
- NPPC môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď nesplnil stanovené podmienky pre vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka, v ktorom dovolenku čerpá alebo do skončenia pracovného pomeru (§ 113 ods. 1 ZP).
- Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že NPPC neurčí jej čerpanie alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, NPPC je povinné poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak NPPC neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho

kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom NPPC skrátená (§ 113 ods. 2 ZP).

- Ak si zamestnankyňa a/alebo zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku jej/mu NPPC poskytne po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky (§113 ods. 3 ZP).
- Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol uznaný za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz, ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku mu NPPC poskytne po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, (§ 113 ods.4 ZP).
- Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, nevyčerpanú dovolenku mu NPPC poskytne po skončení výkonu verejnej funkcie alebo odborovej funkcie (§ 113 ods. 5 ZP).
- Ak nastúpi zamestnanec v priebehu dovolenky službu v ozbrojených silách, ak bol uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz, alebo ak ošetruje chorého člena rodiny, dovolenka sa mu prerušuje. Dovolenka sa prerušuje aj nástupom materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1 ZP).

2.9. Prekážky v práci

1. Prekážky v práci sa riadia ustanoveniami § 136 až 144 ZP a Pracovným poriadkom NPPC. Členenie prekážok má význam z hľadiska ich uznania, preukazovania, ale aj pre ich odmeňovanie (platené a neplatené), započtu do odpracovanej doby, výpočtu priemerného zárobku a pod.
2. V pracovnoprávnych vzťahoch je potrebné rozlišovať tieto druhy prekážok v práci:
   a) prekážky na strane zamestnanca,
   b) prekážky na strane NPPC.
3. Prekážky na strane zamestnanca sa delia na prekážky z dôvodu:
   a) všeobecného záujmu (§ 136 ZP)
      - výkon verejných funkcií,
      - plnenie občianskych povinností,
      - iné úkony vo všeobecnom záujme.
   b) štúdia popri zamestnaní a ďalšieho vzdelávania (§ 140 ZP).
   c) dôležitých osobných prekážok v práci (§ 141 ZP).
4. NPPC môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného funkčného platu, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie. Pracovné voľno poskytne NPPC najmenej:
   - v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
   - dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
   - päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolutória,
   - 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,
   - desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

   Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada funkčného platu.
5. NPPC ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci (§ 141 ZP):
   - po dobu jeho práceneschopnosti pre chorobu alebo úraz,
   - po dobu materskej a rodičovskej dovolenky, karantény, ošetrovania člena rodiny a po dobu starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v starostlivosti ktorých dieťa inak je alebo ak osoba, ktorá sa inak o dieťa stará ochorela alebo jej bola nariadená karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Po túto dobu nepatrí zamestnancovi náhrada platu. Hmotné zabezpečenie v týchto prípadoch upravujú právne predpisy o nemocenskom poistení.
6. NPPC ospravedlní aj neprítomnosť muža v práci po dobu, po ktorú sa mu poskytuje peňažná pomoc podľa právnych predpisov o nemocenskom poistení alebo príspevok podľa zákona o rodičovskom

príspevku, najdlhšie však do 3 rokov veku dieťaťa. Po túto dobu nepatrí zamestnancovi náhrada platu.

7. Zoznam dôležitých osobných prekážok v práci (§ 141 ZP), pri ktorých NPPC poskytuje zamestnancom pracovné voľno s náhradou platu a bez náhrady platu.
8. NPPC je povinné poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu v nasledovných prípadoch a rozsahu:
   a) Vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení:
      - pracovné voľno s náhradou platu sa poskytne na celý deň, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
      - pracovné voľno s náhradou platu sa poskytne na celý deň na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.
   b) Narodenie dieťaťa zamestnancovi, pracovné voľne s náhradou platu sa poskytne na celý deň na prevoz matky dieťaťa do zdravotného zariadenia a späť.
   c) Sprevádzanie:
      - rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou platu sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na celý deň, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
      - zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou platu sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na celý deň, najviac na desať dní v kalendárnom roku.
   d) Úmrtie rodinného príslušníka:
      - pracovné voľno s náhradou platu na dva dni pri úmrtí manžela (manželky) alebo dieťaťa a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
      - pracovné voľno s náhradou platu na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela (manželky), ako aj manžela (manželky) súrodenca zamestnanca a ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
      - pracovné voľno s náhradou platu na celý deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela (manželky), alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.
   e) Jeden deň s náhradou platu na účasť na vlastnej svadbe.
   f) Jeden deň s náhradou platu darcovi krvi, aferéze a odbere ďalších biologických materiálov (§ 138 ods. 2 ZP).
   g) Znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno s náhradou platu sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň.
   h) Presťahovanie zamestnanca v záujme NPPC; pracovné voľno s náhradou platu sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni.
   ch) Vyhľadávanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru výpoveďou danou NPPC alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písmeno a) až c) ZP; pracovné voľno s náhradou platu sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.
   i) Podľa § 4 ods. 1 vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci, môže zamestnávateľ rozhodnúť o možnosti skoršieho odchodu zamestnancov z pracoviska. V takomto prípade, sa v dochádzke vyznačí časový úsek tak, aby zamestnanec mal v deň prekážky v práci zo strany zamestnávateľa zaevidovaných 8,0 odpracovaných hodín, t.j. bez nutnosti nadrábať skrátenú pracovnú dobu.
   j) Jeden deň s náhradou funkčného platu - posledný pracovný deň pred vianočnými sviatkami (22.12. 2017). Tento pracovný deň sa v dochádzke vyznačí ako voľno podľa KZ.
9. NPPC je povinné poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady platu v nasledovných prípadoch a rozsahu (§ 141 ods. 2 ZP):
   a) Vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení.
   b) ďalšie pracovné voľno, prevyšujúce sedem povolených dní, bez náhrady platu sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení

nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

c) Svadba dieťaťa a rodiča zamestnanca – pracovné voľno bez náhrady platu sa poskytne na jeden deň .
d) Nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady platu sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom.
e) Presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady platu sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni.
f) Vyhľadávanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady platu sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby. Pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

10. NPPC môže poskytnúť zamestnancovi:
    a) Ďalšie pracovné voľno z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 ZP s náhradou platu alebo bez náhrady platu.
    b) Pracovné voľno z iných dôvodov, ako je uvedené v § 141 ods. 2 ZP s náhradou platu alebo bez náhrady platu.
    c) Pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou platu alebo bez náhrady platu.
    d) Pracovné voľno s náhradou platu, ktoré si zamestnanec odpracuje.
12. Spoločné ustanovenia o prekážkach na strane zamestnanca
    a) Prekážky v práci na strane zamestnanca podľa § 141 ods. 2, ktoré sú platené celý deň sa aj pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou platu za 7,5 hodiny.
    b) Ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať NPPC (svojho bezprostredne nadriadeného) o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť NPPC o prekážke a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.
    c) Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný predložiť NPPC, príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní.

3. PLATY

1. Stupnice platových taríf ustanovených v prílohách č. 3, 4, 5 a 7 k zákonu č. 553/2003 Z. z. sa upravia v závislosti od vývoja ekonomickej situácie v Slovenskej republike a vyjednávania zmluvných strán KZ vyššieho stupňa pre rok 2017 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní zamestnancov postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Základná stupnica platových taríf štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, okrem platových taríf pedagogických a odborných zamestnancov a učiteľov vysokých škôl, sa zvýši od 1. januára 2017 o 4,0 %. Zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme s výnimkou pedagogických a odborných zamestnancov a učiteľov vysokých škôl sa zvýšia ich platy na úrovni 2,0 % priznaných funkčných platov v termínoch od 1.9.2017 – 31.12.2017.
2. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri odpracovaní 5 rokov nepretržite v NPPC a jeho právnych predchodcov odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v príslušnom kalendárnom roku v sume jeho funkčného platu.

ČASŤ IV.
STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

4.1 Starostlivosť o vzdelávanie zamestnancov

1. Starostlivosť o kvalifikáciu pracovníkov a jej zvyšovanie sa riadi ustanoveniami § 140 ZP.
2. Zamestnanci NPPC budú počas študijných, stážových pobytov v zahraničí so zameraním na vedeckovýskumnú činnosť NPPC odmeňovaní podľa vnútorného platového predpisu.

4.2. Starostlivosť o stravovanie

1. NPPC je povinné zabezpečovať stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy svojim zamestnancom podľa § 152 ZP. V prípade výluk dodávateľa stravy na pracoviskách, kde je stravovanie zamestnancov zabezpečované dodávateľským spôsobom resp. bez poskytnutia stravovacích poukážok (gastrolístkov), zamestnávateľ zabezpečí náhradnú možnosť stravovania zamestnancov.
2. Nárok na poskytnutie stravy resp. stravovacej poukážky má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny (§ 152 ods. 2 ZP).
3. NPPC prispieva na stravovanie vlastných zamestnancov, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na plný úväzok v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín (§ 152 ods. 3 ZP). Pri zabezpečovaní stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (§ 152 ods. 4 ZP). NPPC poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v § 152 ods. 3 ZP, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa § 152 ods. 2 ZP, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.
4. Cena stravného lístku v NPPC od 01.01. 2017 je 3,40 EUR. Cena za stravné lístky bude uhrádzaná formou zrážky z platu zamestnanca.
5. NPPC využije všetky dostupné možnosti na skvalitnenie a zvýhodnenie stravovania.
6. V zmysle § 152 ZP budú dostávať zamestnanci NPPC na nočnej službe, službe počas víkendov a v nepretržitej službe (kuriči), náhradu za teplú stravu formou stravovacích poukážok. Za každú odpracovanú službu bude zamestnancovi poskytnutá jedna stravovacia poukážka. Ak pracovná zmena zamestnancov NPPC trvá viac ako 11 hodín (počas prikázaných nadčasov a nárazových prác), NPPC zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla, ak to však prevádzkové dôvody nedovoľujú, zamestnanec dostane ďalšiu stravovaciu poukážku v hodnote podľa predošlého znenia.

4.3. Sociálna starostlivosť a poskytovanie služieb

1. Pri práceneschopnosti zamestnanca počas prvých desiatich (kalendárnych) dní práceneschopnosti má zamestnanec nárok na náhradu príjmu, ktorú mu vyplatí zamestnávateľ, ak je ako zamestnanec nemocensky poistený. NPPC bude svojim zamestnancom prispievať počas dočasnej práceneschopnosti (t.j. počas prvých desiatich kalendárnych dní) vo výške 80 % z denného vymeriavacieho základu (Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej práceneschopnosti, KZ vyššieho stupňa).
2. Zamestnanec, ktorý sa stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu, alebo v dôsledku požitia iných návykových látok, má počas prvých desiatich dní nárok len na obligatórnu výšku náhrady príjmu (§ 8 ods. 3 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).
3. NPPC v rámci svojich možností bude zabezpečovať dočasné ubytovanie vlastných zamestnancov v ubytovacích zariadeniach NPPC, ktoré prideľuje príslušný riaditeľ ústavu, ktorý má toto ubytovanie vo svojej správe.
4. NPPC umožní zamestnancom a ich najbližším rodinným príslušníkom využiť na súkromné účely priestory stravovacích zariadení NPCC.
5. Poskytovanie služieb:
   a) NPPC umožní zamestnancom odkúpenie produktov vyrábaných pracoviskami NPPC za ceny podľa vnútropodnikového cenníka.
   b) NPPC umožní zamestnancom NPPC užívanie služobných, osobných a nákladných motorových vozidiel, ako aj strojového parku za úhradu priamych nákladov, pre súkromné účely s vylúčením podnikateľskej a zárobkovej činnosti. Uvedené zariadenia môžu byť zapožičané na základe písomného súhlasu generálneho riaditeľa NPPC.
6. Rekreačná činnosť vo vlastných rekreačných zariadeniach. NPPC-VÚŽV Nitra umožní zamestnancom a ich rodinným príslušníkom využívanie na rekreačné účely rekreačné zariadenia, ktoré NPPC-VÚŽV Nitra spravuje (chata na Čingove č.23, chata na Duchonke č. 829). Žiadosti na chaty sa predkladajú na Výbor ZO PP pri NPPC-VÚŽV Nitra od 1.1. do 15.2. bežného roka. Poskytovanie rekreačných zariadení

a ich úhrada sa realizuje podľa „Zásad poskytovania a úhrady rekreačných pobytov v rekreačných zariadeniach NPPC-VÚŽV Nitra". Rekreačné pobyty schvaľuje Výbor ZO OZ pri NPPC-VÚŽV Nitra, ktorý uchádzačov písomne informuje o pridelenom pobyte. Pred prebraním kľúča od chaty je zamestnanec povinný uhradiť zálohu vo výške 20,00 € v pokladni NPPC-VÚŽV Nitra a prevziať si tlačivo „Úhrada rekreačného pobytu v zariadeniach NPPC-VÚŽV Nitra". Po absolvovaní rekreácie je účastník povinný uhradiť poplatok za pobyt v pokladni NPPC-VÚŽV Nitra na základe vypracovanej „Úhrady rekreačného pobytu v zariadeniach NPPC-VÚŽV Nitra.

4.4 Sociálny fond

1. Použitie sociálneho fondu.

NPPC poskytne príspevok zamestnancom na :

- zabezpečenie stravovania nad rozsah ustanovený osobitným zákonom,
- služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily a starostlivosti o zdravie, (úhradu nákladov spojených s kúpou liekov, vitamínových a výživových doplnkov, lekárskym ošetrením, očkovaním, darčekové poukážky a pod.),
- kultúru a šport,
- vzdelávanie,
- sociálnu výpomoc,
- zájazdy organizované zamestnávateľom, resp. odborovou organizáciou,
- ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

2. Sociálny fond NPPC je tvorený osobitne pre jednotlivé výskumné ústavy resp. pracoviská. NPPC sa zaväzuje ponechať na každom výskumnom ústave a príslušnom pracovisku samostatný sociálny fond s jeho vlastnou tvorbou, plánom a čerpaním a jeho výšku a spôsob použitia dohodne NPPC a príslušné ZO. Plán tvorby a čerpania sociálneho fondu na každom výskumnom ústave a príslušnom pracovisku tvorí prílohu tejto KZ.
3. NPPC bude pravidelne vo štvrťročných intervaloch informovať príslušné odborové organizácie o aktuálnom stave sociálneho fondu príslušného výskumného ústavu, resp. pracoviska.
4. Príspevok zo sociálneho fondu možno poskytnúť zamestnancovi a jeho rodinným príslušníkom. Za rodinného príslušníka sa na účely tohto zákona považuje manžel (manželka) zamestnanca a nezaopatrené deti.
5. Zostatok fondu použijú jednotlivé výskumné ústavy resp. pracoviská NPPC pre zamestnancov na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
6. Príspevok zo sociálneho fondu NPPC nemôže byť poskytovaný na účely odmeňovania za prácu.
7. NPPC zabezpečí zo sociálnych fondov výskumných ústavov NPPC jednotný individuálny príspevok na stravovanie vo výške 0,50 € na jeden stravný lístok.

4.5 Starostlivosť o zdravie

1. NPPC poskytne pred začiatkom sezóny každému zamestnancovi, ktorý pracuje prevažnú časť fondu pracovného času v teréne, ochranný prípravok proti hmyzu.
2. NPPC zabezpečí pitný režim pre každého zamestnanca pracujúceho v teréne a pre všetkých zamestnancov na pracovisku v prípade havarijného stavu.
3. NPPC poskytne po dohode s príslušnou odborovou organizáciou stravovanie pracovníkom na dohodu a brigádnickú činnosť.
4. NPPC na svoje náklady zabezpečí preventívne lekárske prehliadky pre zamestnancov, ktorí prichádzajú do styku s chemickými ochrannými látkami a chemikáliami.
5. Povinnosť vedúceho a riadiaceho zamestnanca oboznámiť podriadených s opatreniami vydanými zamestnávateľom za účelom ochrany zamestnancov v období letných horúčav. Ak je potrebná počas žatevných a iných prác vykonávaných priamo na slnku v mimoriadne teplých dňoch (presahujúcich 30°C – Vyhláška č. 544/2007) práca nadčas, pridelí zamestnávateľ zamestnancom minimálne 1 hodinu práce mimo priameho slnečného žiarenia a to v popoludňajších hodinách, kedy je najvyššia teplota vzduchu, ak o to zamestnanci požiadajú. V období mimoriadne teplých dní zamestnávateľ zabezpečí pracovnú činnosť v súlade s Vyhláškou č. 544/2007.

ČASŤ V.
ZAMESTNANOSŤ

5.1. Pracovné miesta

1. NPPC sa bude snažiť o čo najmenšie rušenie pracovných miest.
2. NPPC zabezpečuje plnenie úloh vyplývajúcich z predmetu jeho činnosti predovšetkým vlastnými zamestnancami. Do pracovného pomeru prijíma uchádzačov o zamestnanie za podmienok upravených v zákone č. 553/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme.

ČASŤ VI.
OCHRANA PRÁCE

1. Ochranu práce, práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa podrobne upravujú ustanovenia § 146 až § 148 Zákonníka práce a Nariadenia vlády SR 395/2006 Z.z.
2. Ochrana práce je systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných a technických opatrení, zdravotníckych a sociálnych opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnancov. Je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávnych vzťahov.
3. NPPC, zamestnanci, zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborové organizácie navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.
4. NPPC je v rozsahu svojej pôsobnosti povinné sústavne zaisťovať bezpečnosť zamestnancov pri práci a vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. NPPC je povinné zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôsobovať jej úroveň meniacim sa skutočnostiam. Na vykonávanie týchto povinností je zamestnávateľ povinný uplatňovať príslušné zákony a vyhlášky.
5. Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.
6. Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka.
7. Odborové organizácie pri NPPC majú právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a právo:
   a) Kontrolovať, ako NPPC plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie s ochrannými pracovnými prostriedkami.
   b) Kontrolovať, či NPPC riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich prešetrovať.
   c) Požadovať od NPPC odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov zakázať záväzným pokynom ďalšiu prácu.
   d) Upozorňovať NPPC na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov.
   e) Zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
8. Smernica a zoznam o poskytovaní osobných ochranných pracovných prostriedkov podľa jednotlivých ústavov resp. pracovísk NPPC bude vypracovaná a prerokovaná s príslušnými odborovými organizáciami najneskôr do 30 kalendárnych dní od podpísania tejto KZ a tvorí prílohu tejto KZ.

ČASŤ VII.
PLNENIE KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

1. Priebežná kontrola plnenia KZ bude dvakrát v kalendárnom roku - v polročných intervaloch, aby umožnila zmluvným stranám vytvárať predpoklady na dôslednú a včasnú realizáciu všetkých ustanovení obsiahnutých v tejto KZ.

2. Záverečná kontrola plnenia KZ sa uzavrie vyhodnotením plnenia všetkých ustanovení obsiahnutých v tejto KZ. Kontrolu vykonajú:
   - za vedenie NPPC generálny riaditeľ NPPC,
   - za odborové organizácie pri NPPC: RP ZO pri NPPC
3. V prípade neplnenia záväzkov z uzatvorenej KZ, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom sa bude postupovať v zmysle § 10 až 15 Zákona č.2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a doplnkov.

ČASŤ VIII.
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

8.1. Účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu od 1.1.2017 do 31.12.2017. Nadobúda platnosť dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia podľa § 47a ods. 1 Občianskeho zákonníka a § 5a zákona č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám v Centrálnom registri zmlúv vedenom úradom vlády SR.
2. S obsahom kolektívnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť všetkých zamestnancov najneskôr do 15 dní od jej uzavretia.

8.2. Zmeny a dodatky kolektívnej zmluvy

1. Zmluvné strany sa dohodli na možnosti zmeny, alebo dodatku ku kolektívnej zmluve v prípade zmeny takých právnych predpisov, ktoré by mali dopad na ustanovenia dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve, zmeny predpokladaného financovania, spôsobu odmeňovania pracovníkov, alebo v prípade návrhu jednej zo zmluvných strán.
2. Zmenu kolektívnej zmluvy, alebo dodatok ku KZ je možné uskutočniť iba na základe písomného návrhu jednej zo zmluvných strán, takým istým spôsobom, ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy podľa § 8 zákona č. 2/1991 Z. z.. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a doplnkov.
3. Na písomný návrh jednej zo zmluvných strán je druhá strana povinná odpovedať písomnou formou najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu.
4. V dobe účinnosti podľa bodu 1 je NPPC v prípade zlúčenia, splynutia, rozdelenia alebo iných zmien v NPPC, povinné písomne vyrozumieť nového zamestnávateľa resp. nadobúdateľa o existencii tejto KZ. Toto oznámenie poskytne v rovnakom termíne aj príslušnému odborovému orgánu NPPC.
5. NPPC zabezpečí zverejnenie tejto KZ v Centrálnom registri zmlúv vedenom úradom vlády SR a zverejnenie zamestnancom v elektronickej verzii a tiež v listinnej verzii na sekretariáte riaditeľa príslušného ústavu.

8.3. Záväznosť kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v 9 vyhotoveniach s platnosťou originálu, ktoré obdržia:
   - generálny riaditeľ NPPC
   - predseda ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC-VÚŽV Nitra
   - predseda ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC-VÚŽV Nitra – ÚH Kajsa
   - predseda ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC-VÚRV Piešťany
   - predseda ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC-VÚRV Piešťany - VP Borovce
   - predseda ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC-VÚRV Piešťany - VŠS Vigľaš-Pstruša
   - predseda ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC-VÚTPHP Banská Bystrica
   - predseda ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC-VÚPOP Bratislava
   - predseda ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC-VÚEPP Bratislava

2. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a je tiež záväzná pre všetkých zamestnancov, za ktorých uzavreli KZ jednotlivé odborové organizácie pri NPPC. Kolektívna zmluva je tiež záväzná aj pre prípadného právneho nástupcu NPPC.

V Lužiankach, dňa 02. 12. 2016

za NPPC:

doc. RNDr. Peter Siekel, CSc.
generálny riaditeľ

za RP ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC:

Ing. Dušan Mertin, PhD.
predseda ZO OZ PP na Slovensku pri NPPC-VÚŽV Nitra

Daniela Škoricová.
predsedníčka ZO OZ PP na Slovensku
pri NPPC-VÚŽV Nitra – ÚH Kajsa

Jela Klčová
predsedníčka ZO OZ PP na Slovensku
pri NPPC-VÚRV Piešťany

Zuzana Dubovská
predsedníčka ZO OZ PP na Slovensku
pri NPPC-VÚRV Piešťany - VP Borovce

Ing. Daniela Dvončová, PhD.
predsedníčka ZO OZ PP na Slovensku
pri NPPC-VÚRV Piešťany - VŠS Vigľaš-Pstruša

Tatiana Ulická
predsedníčka ZO OZ PP na Slovensku
pri NPPC-VÚTPHP Banská Bystrica

Ing. Katarína Hrivňáková
predsedníčka ZO OZ PP na Slovensku
pri NPPC-VÚPOP Bratislava

Ing. Jozef Gálik, PhD.
predseda ZO OZ PP na Slovensku
pri NPPC-VÚEPP Bratislava