

Mestské lesy, s.r.o.
Priemyselná 969/14 , 963 01 Krupina

K o l e k t í v n a z m l u v a
na rok 2022

uzatvorená medzi

Mestskými lesmi, s.r.o.
v Krupine
zastúpené
Ing. Jozefom Capuliakom, PhD., konateľom spoločnosti

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu
pri Mestských lesoch, s.r.o.
v Krupine

zastúpeným
Jánom Očovským , predsedom ZO OZ

O b s a h

	Str.
ČASŤ I. - Všeobecné ustanovenia	3
ČASŤ II. - Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami	3
ČASŤ III. - Pracovné vzťahy	8
ČASŤ IV. - Starostlivosť o zamestnancov	16
ČASŤ V. - Bezpečnosť a ochrana zdravia	20
ČASŤ VI. – Mzdy	25
ČASŤ VII. - Záverečné ustanovenia	37
 PRÍLOHY	
Príloha č. 1 Mzdové tarify THZ	38
Príloha č. 2 Náhrada za používanie vlastnej motorovej píly	39
Príloha č. 3 Prevádzkový záznamník motorovej píly.....	41
Príloha č. 4 Pravidlá na tvorbu, používanie a hospodárenie so sociálnym fondom, rozpočet SF.....	42
Príloha č. 5 Zoznam povolání zaradených do 3. kategórie	43
Príloha č. 6 Organizačná štruktúra spoločnosti	46

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom Kolektívnej zmluvy je upraviť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov v Mestských lesoch, s.r.o. v Krupine, ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru ako aj vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Článok 2

Zmluva je záväzná :

- a) pre zmluvné strany , ktoré ju uzatvorili,
- b) pre všetkých zamestnancov spoločnosti Mestské lesy, s.r.o. v Krupine.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami

Článok 3

Zamestnávateľ rešpektuje právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a právo odborových orgánov a organizácii na informovanie, prerokovanie, spolurozhodovanie a kontrolu vo veciach a rozsahu stanovenom Zákonníkom práce č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov, ďalšími všeobecne záväznými predpismi a ustanoveniami tejto zmluvy.

Článok 4

V súlade so ZP bude zamestnávateľ písomne informovať ZO OZ predovšetkým o:

- a) platobnej neschopnosti ihneď po zistení,
- b) prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac pred uvažovaným dátumom prechodu - §29 a § 29a ZP
- c) dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehote 1 x štvrťročne, ktoré s nimi dohodol – §47 ZP,
- d) možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas - §49 a §49a ZP,
- e) štvrťročne o činnosti zamestnávateľa a o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom zamestnávateľa - §229 ZP.

Článok 5 Rokovanie s OO

V súlade so Zákonníkom práce (ďalej len ZP) a ďalšími všeobecne záväznými predpismi **prerokuje zamestnávateľ s odborovým orgánom nasledovné otázky:**

- a) dôvody hromadného prepúšťania, opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť najneskôr 1 mesiac pred začatím hromadného prepúšťania - §73 ZP,
- b) neospravedlnené zameškanie práce - § 144 a, odst. 6) ZP,
- c) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započítava do pracovného času - §90 ZP,
- d) začiatok a koniec prestávok na odpočinok a jedenie - § 91 ZP,
- e) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja - §94 ZP,
- f) organizáciu práce v noci - §98 ZP,
- g) krátenie dovolenky za neospravedlnene zameškanú zmenu - § 109 ods. 3 ZP,
- h) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie - §153 ZP,
- i) opatrenia na uzatváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov - §159 ZP,
- j) každú náhradu škody spôsobenej zamestnancom,
- k) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, ktorú zamestnanec utrpel v dôsledku pracovného úrazu, alebo choroby z povolania – §198 ZP,
- l) podľa § 237 ZP , ods. 2 ZP:
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, opatrenia na zlepšenie hygieny a pracovného prostredia,
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- m) zavedenie pružného pracovného času - § 88 ZP,
- n) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu - § 142 ods. 4 ZP,

- o) upravenie podmienok, za ktorých bude zamestnávateľ zamestnancom poskytovať stravovanie - § 152 ZP,
- p) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa - § 74 ZP.

Článok 6

Predkladanie dokumentov

Zamestnávateľ bude predkladať včas, prípadne v dohodnutých lehotách príslušnému odborovému orgánu všetky dokumenty a návrhy opatrení, pre ktorých platnosť je požadovaný predchádzajúci súhlas odborového orgánu /spolurozhodovanie/, konkrétne:

- a) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, pokiaľ sa týka člena odborového orgánu v dobe jeho funkčného obdobia alebo do 1 roka od skončenia jeho funkcie (§240 , ods. 7,8,9 ZP),
- b) vydanie pracovného poriadku a jeho doplnkov a zmien (§ 84 ZP),
- c) určenie plánu dovoleniek a hromadné čerpanie dovolenky (§111 ZP),
- d) preradenie predsedu ZV OZ, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom, do iného miesta na výkon práce ako zodpovedá pracovnej zmluve,
- e) tvorbu a čerpanie rozpočtu sociálneho fondu,
- f) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré nemôže zamestnávateľ prideliť zamestnancovi prácu (§142 ZP),
- g) pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie v odborovom orgáne – §136, 137 ZP,
- h) určenie vybraných povolání, ktorým je zamestnávateľ povinný zabezpečovať rekondičné pobyty (§11, ods.2 zákona č. 124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov),
- ch) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 87 ZP,
- i) začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien - §90 ZP,
- j) rozdelenie pracovného času tej istej zmeny na dve časti - §90 ZP,
- k) predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie - § 91 ZP,
- l) rozsah a podmienky práce nadčas - § 97 ZP,
- m) zvýšenie rozsahu práce nadčas v priemere 8 hodín týždenne v období dlhšom ako 4 kalendárne mesiace po sebe nasledujúce - § 97 ZP,
- n) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce - § 133 ZP.

Článok 7

Kontrola odborových orgánov

Zamestnávateľ bude rešpektovať právo kontroly odborových orgánov v rozsahu upravenom v ZP a vytvorí v súlade s nimi podmienky na jej dôsledný výkon, konkrétne:

a) odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodlivej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami, kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať - § 149 ZP,

b) príslušný odborový orgán kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov , vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ - § 239 ZP.

Článok 8

Zhromaždenie delegátov zamestnancov

Zamestnávateľ sa zaväzuje 1 x ročne uskutočniť na svoje náklady zhromaždenie delegátov zamestnancov, na ktorom predloží informáciu o svojej ekonomickej situácii.

Článok 9

Poskytnutie priestorov

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii bezplatne v primeranom rozsahu priestory pre výkon práce a schôdzkovú činnosť s príslušným vybavením a umožní v racionálnom rozsahu používanie bežných komunikačných prostriedkov (§ 240, ods.4 ZP).

Článok 10

Odvádzanie členských príspevkov

Na základe písomných dohôd o zrážke zo mzdy, za účelom platenia členského príspevku, uzatvorených s jednotlivými zamestnancami (§131,ods.3ZP) zabezpečí zamestnávateľ bezplatné zrážanie členských príspevkov členom odborovej organizácie.

Článok 11

Zahraničné pracovné cesty

Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne informovať o nových poznatkoch získaných na zahraničných pracovných cestách, využitelných pre rozvoj odvetvia lesného hospodárstva, sociálnu činnosť, starostlivosť o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ako aj organizáciu a riadenie odvetvia lesného hospodárstva.

Článok 12

Poskytnutie pracovného voľna na výkon činnosti

Krátkodobo uvoľneným funkcionárom odborov poskytne zamestnávateľ pracovné voľno v nevyhnutne potrebnom rozsahu na výkon odborovej činnosti, (§ 137, ods.5 písm. c, d a §138odst. 1 ZP), pričom nebude požadovať od odborovej organizácie refundáciu náhrady mzdy:

Za takéto sa považujú:

- a) účasť na rokovaníach orgánov OZ DLV (Predsedníctvo OZ DLV, Výkonná rada a plénum sekcie, Plénum OZ DLV, revízna komisia OZ DLV, odborové komisie VR LS, Združenie ZO OZ),
- b) účasť odborových funkcionárov na kolektívnom vyjednávaní na úrovni KZ vyššieho stupňa,
- c) zasadnutia ZV-OZ DLV a revíznej komisie ZO-OZ DLV,
- d) zasadnutia členskej schôdze a konferencie ZO OZ DLV, max. 2x ročne,
- e) účasť na školeniach usporiadaných OZ DLV, max. dva dni v roku

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom – členom odborov, pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, na účasť na zasadnutiach členskej schôdze a konferencie ZO OZ DLV, maximálne dvakrát ročne, pričom nebude požadovať od odborovej organizácie refundáciu náhrady mzdy.

Zamestnávateľ má právo skontrolovať či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktoré mu bolo poskytnuté §240 ZP, ods. 3

Článok 13

Prizvanie zástupcu OO na rokovanie

Zamestnávateľ sa zaväzuje pozývať povereného zástupcu odborovej organizácie na rokovanie vedenia zamestnávateľa, obsahom ktorých budú otázky obsiahnuté v tejto zmluve.

ČASŤ III. Pracovnoprávne vzťahy

Článok 14 Vznik a zmeny pracovného pomeru

Vznik a zmeny pracovného pomeru sa uskutočňujú v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP :

- a) Zamestnávateľ uzatvorí najneskôr v deň nástupu zamestnanca do zamestnania písomnú pracovnú zmluvu (§42 a 43 ZP). Súčasne ho oboznámi s platnou KZ, mzdovým zaradením pracovným poriadkom a ďalšími mzdovými nárokmi. (§47 ZP).
- b) Zmena pracovnej zmluvy zamestnanca na základe § 54 ZP sa vykoná vopred písomne. Inak možno zamestnanca preradiť alebo preložiť do iného miesta len po dohode s ním (§ 58 ZP).
- c) Skončenie pracovného pomeru sa riadi príslušnými ustanoveniami ZP (§59 až §73 ZP) .
- d) V dohode o ukončení pracovného pomeru sú zamestnávateľia povinní uviesť jej dôvod, ak o to zamestnanec požiada, alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien (§ 60, ods.2 ZP).

Opätovne dohodnúť pracovný pomer :

- na určitú dobu do troch rokov možno so zamestnancom zaradeným na funkciu praktikant, v rámci troch rokov štyrikrát podľa § 48 ods. 4, písm. d) ZP.

Článok 15 Ukončenie pracovného pomeru

Pri uvoľňovaní zamestnancov z dôvodov obsiahnutých v § 63, ods. 1, písmeno a) a b) ZP (organizačné zmeny) **ukončí** zamestnávateľ pracovný pomer so zamestnancami, ak to bude nevyhnutné v nasledovnom poradí:

- a) so zamestnancom – pracujúcim dôchodcom,
- b) so zamestnancami, ktorí vykonávajú popri pracovnom pomere živnosť,
- c) so zamestnancami – pracujúcimi dôchodcami a tými, ktorým ukončením pracovného pomeru vznikne bezprostredne nárok na starobný dôchodok.

Článok 16 Ukončenie pracovného pomeru

Pri ukončení pracovného pomeru zamestnancov z dôvodu organizačných zmien podľa § 63, ods. 1, písm. b) ZP **neukončí** zamestnávateľ pracovný pomer, ak to nebude nevyhnutné:

- a) so zamestnancami – manželmi v rozpätí 12 kalendárnych mesiacov,

- b) 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) so zamestnancami, ktorí u posledného prepúšťajúceho zamestnávateľa, alebo jeho právneho predchodcu odpracovali 30 a viac rokov,

Za podmienku naplnenia právnej skutočnosti nevyhnutnosti sa považuje stav, v ktorom zamestnávateľ vopred písomne, zrozumiteľným spôsobom, vo vhodnom čase a riadne prerokuje a odôvodní racionalitu plánovanej organizačnej zmeny so zástupcami zamestnancov/predsedom ZV OZ DLV, pričom zamestnávateľ preukáže príčinnú súvislosť medzi plánovanou organizačnou zmenou a nevyhnutnosťou ukončenia pracovného pomeru s konkrétnym zamestnancom, ktorého sa ukončenie pracovného pomeru týka.

Článok 17

Prehlbovanie a udržiavanie kvalifikácie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uhradiť za zamestnanca výdavky priamo súvisiace s prehlbovaním a udržiavaním kvalifikácie. Pre tento účel sa za také považujú lekárske prehliadky, psychotesty a kvalifikačné kary vodičov, ktoré zabezpečí zamestnávateľ.
2. Zamestnávateľia sa starajú o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov (§153 ZP). Za tým účelom im umožnia podľa potreby zamestnávateľa zúčastniť sa školení, kurzov, seminárov a uhradia s tým spojené náklady (poplatky, vložné a pod.). Účasť na týchto akciách je výkonom práce a zamestnancom prislúcha mzda.
3. 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.

Článok 18

Odstupné I. a zvýšené odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí **dohodou** 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62 ZP, t.j. :
 - jedného priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval menej ako dva roky,
 - dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej dvadsať rokov.
2. Ak bola zamestnancovi daná **výpoveď** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písmeno b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť.
- Zamestnancovi patrí odstupné najmenej v sume
- jedného priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej dva roky a menej ako päť,
 - dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstupného. Zvýšené (ďalšie) odstupné patrí zamestnancovi len v prípade skončenia pracovného pomeru pred plynutím výpovednej doby.
4. 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 svojim 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 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 a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
5. Zvýšené (ďalšie) odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi s ktorým pracovný pomer skončí dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písmeno a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu (§76 ods.2 ZP). Podľa dĺžky trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa a jeho právnych

predchodcov: Lesy Bratislava, š. p., Lesy Trenčín, š. p., Stredoslovenské Lesy, š. p., Severoslovenské Lesy, š. p., Lesy Košice, š. p., Lesy Prešov, š. p. a Semenoles, š.p. nasledovne :

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| - viac ako 5 rokov do 10 rokov | šesťnásobok jeho priemerného zárobku |
| - viac ako 10 rokov do 20 rokov | sedemnásobok jeho priemerného zárobku |
| - viac ako 20 rokov | osemnásobok jeho priemerného zárobku |

Zamestnancovi, ktorému vznikol nárok na odstupné podľa odseku 3 (§ 76 ods.3 ZP) alebo neskončil pracovný pomer dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby, zvýšené odstupné nepatrí.

4. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi doručiť výpoveď z pracovného pomeru najneskôr 5 pracovných dní pred začatím plynutia výpovednej doby.

Článok 19

Odstupné II. a zvýšené odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné z iných výpovedných dôvodov, ako sú uvedené v § 76 ods. 1,2,4 a § 63 ods.1 písm. d bod 2 ZP, ktorý ukončí pracovný pomer dohodou na návrh zamestnávateľa a po prerokovaní s predsedom ZV OZ podľa dĺžky trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov: Lesy Bratislava, š. p., Lesy Trenčín, š. p., Stredoslovenské Lesy, š. p., Severoslovenské Lesy, š. p., Lesy Košice, š. p., Lesy Prešov, š. p. a Semenoles, š.p. nasledovne:

- | | |
|---------------------------------|---|
| - viac ako 5 rokov do 10 rokov | - šesťnásobok jeho priemerného zárobku |
| - viac ako 15 rokov do 20 rokov | - sedemnásobok jeho priemerného zárobku |
| - viac ako 20 rokov | - osemnásobok jeho priemerného zárobku |

V prípade, že zamestnancovi patrí aj odchodné v zmysle § 76 a ZP vyplatí sa mu v sume jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorému bola poskytnutá finančná kompenzácia podľa článku 19, nepatrí zvýšené (ďalšie) odchodné podľa článku 20 ods.2) a týmto sú vysporiadané nároky zamestnanca s invalidným, so starobným resp. predčasným dôchodkom.

2. Zamestnávateľ môže poskytnúť odstupné (§ 76 ods. 7 ZP) zamestnancovi, ktorý ukončí pracovný pomer dohodou pre začiatkom plynutia výpovednej doby z dôvodu § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, že prestal spĺňať podmienky podľa § 42 odsek 2 ZP v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného zárobku a počtu mesiacov počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62 ZP.
3. Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na odstupné podľa § 76 ods.1,2,3 a neukončil pracovný pomer z dôvodu § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 ZP a ktorému nevznikol nárok na odchodné podľa § 76 ZP a článku 20 KZ, môže zamestnávateľ poskytnúť kompenzáciu (odstupné - §76 ods. 7 ZP) ak ukončí pracovný pomer dohodou na návrh zamestnávateľa a po prerokovaní s predsedom OZ podľa dĺžky trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov. Pre účely vyplatenia kompenzácie (odstupného podľa §76 ods. 7 ZP sa za právnych predchodcov považujú: Lesy Bratislava, š. p., Lesy Trenčín, š. p.,

Stredoslovenské Lesy, š. p., Severoslovenské Lesy, š. p., Lesy Košice, š. p., Lesy Prešov, š. p. a Semenoles, š.p. nasledovne:

- | | |
|---------------------------------|---|
| - viac ako 5 rokov do 10 rokov | - šesťnásobok jeho priemerného zárobku |
| - viac ako 15 rokov do 20 rokov | - sedemnásobok jeho priemerného zárobku |
| - viac ako 20 rokov | - osemnásobok jeho priemerného zárobku. |

Článok 20 Odchodné a zvýšené odchodné

a) Zamestnávateľ vyplatí pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnancovi odchodné podľa § 76 a najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku.

b) Zamestnávateľ vyplatí **zvýšené odchodné**

- zamestnancovi, ktorý do 3 mesiacov po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok ukončí pracovný pomer dohodou a to podľa dĺžky trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa (vrátane jeho právnych predchodcov) Lesy Bratislava, š. p., Lesy Trenčín, š. p., Stredoslovenské Lesy, š. p., Severoslovenské Lesy, š. p., Lesy Košice, š. p., Lesy Prešov, š. p. a Semenoles, š.p.,
- zamestnancovi, ktorému bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení a ak ukončí pracovný pomer dohodou a to podľa dĺžky trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa /vrátane jeho právnych predchodcov/ Lesy Bratislava, š. p., Lesy Trenčín, š. p., Stredoslovenské Lesy, š. p., Severoslovenské Lesy, š. p., Lesy Košice, š. p., Lesy Prešov, š. p. a Semenoles, š.p.
- zamestnancovi pri odchode na invalidný dôchodok a skončí pracovný pomer dohodou a to podľa dĺžky trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa /vrátane jeho právnych predchodcov/ Lesy Bratislava, š. p., Lesy Trenčín, š. p., Stredoslovenské Lesy, š. p., Severoslovenské Lesy, š. p., Lesy Košice, š. p., Lesy Prešov, š. p. a Semenoles, š.p. nasledovne:

Ak dĺžka nepretržitého pracovného pomeru bola:

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| - viac ako 5 rokov do 10 rokov | šesťmesačný priemerný zárobok |
| - viac ako 10 rok do 20 rokov | sedemmesačné priemerné zárobky |
| - viac ako 20 rokov | osemmesačné priemerné zárobky |

Článok 21 Súbežné plnenie

- a) Súbežné plnenie zvýšeného odstupného podľa čl. 18, ods. 5 a zvýšeného odchodného podľa čl. 20 písm b) sa vylučuje.
- b) Súbežné plnenie finančnej kompenzácie podľa čl. 18 ods. 4 a zvýšeného odchodného podľa článku 20 písm. b) sa vylučuje.

- a) Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. d bod 2 ZP z dôvodu, že prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 ZP, nepatrí zvýšené odchodné.

Článok 22 Pracovný čas

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne bez prestávok na odpočinok a jedenie, ktoré sa nezapočítavajú do pracovného času. Minimálny rozsah tejto prestávky je 30 minút.

Pracovný čas sa začína začatím práce na pracovisku a končí jeho opustením po uplynutí pracovného času určeného pre príslušnú zmenu. Tam, kde je určené zamestnávateľom zhromaždisko sa začína pracovný čas príchodom na zhromaždisko a končí sa jeho opustením po uplynutí pracovného času (§ 90 ZP).

Článok 23 Prestávka na jedlo

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom prestávku na jedlo a oddych v trvaní najmenej 30 minút (§91 ZP).

Článok 23 Nepretržitý odpočinok

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 (§ 92 ZP).

Článok 25 Pružný pracovný čas

V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov môže zamestnávateľ po prerokovaní s predsedom OZ zaviesť pružný pracovný čas KZ (§ 88 ZP).

Článok 26 Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času

Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne, môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne pri dodržaní ustanovení § 87 ZP. Ďalšie podmienky budú uvedené v prílohe KZ, ak to bude potrebné.

Článok 27

Práca v dňoch pracovného pokoja

V dňoch pracovného pokoja možno výnimočne nariadiť prácu len v prípadoch uvedených v § 94, odst. 2 ZP a po prerokovaní s predsedom OZ.

Článok 28

Práca nadčas

Práca nadčas môže byť zamestnancom nariadená najviac 150 hodín za rok, resp. 8 hodín za týždeň. Nad uvedený limit môže byť práca nadčas vykonávaná iba z vážnych dôvodov so súhlasom zamestnanca v rozsahu najviac 250 hodín na zamestnanca za kalendárny rok (§97 ods.10 ZP).

Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa § 97 ods. 8 ZP. Tiež po predchádzajúcom súhlase predsedu ZO OZ DLV.

Článok 29

Dovolenka

Základná výmera dovolenky zamestnancov je stanovená v § 103 ZP sa v súlade s § 231 ods. 1 ZP, **zvyšuje o jeden týždeň nad rámec** stanovený v § 103 ZP.

Článok 30

Pracovné voľno s náhradou mzdy

Pri prekážkach v práci na strane zamestnanca je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku podľa § 141 ZP v tomto rozsahu:

- | | |
|--|-------|
| 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, rodičov 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 pracovník obstaráva pohreb osôb podľa bodu e) | 2 dni |

- g) členom delegácie , ktorú určí ZV OZ po dohode so zamestnávateľom
na pohreb spolupracovníka - nevyhnutne nutnú dobu
- h) na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení ,
keď toto nie je možné uskutočniť v mimopracovnom čase 7 dní ročne
- i) na prevoz manželky zo zdrav. zariadenia po narodení dieťaťa 1 deň
- j) na 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
do inej obce 2 dni
- l) zamestnancovi, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 10 rokov a pracovníkovi, ktorý prevzal
do trvalej starostlivosti nahradzujúcej materinskú starostlivosť o dieťa, ktoré mu bolo
zverené rozhodnutím príslušného orgánu, poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy v rozsahu
1 deň za dva mesiace, za podmienky odpracovania aspoň 30 dní v období 2
predchádzajúcich mesiacov / bez možnosti kumulácie/,
- m) pri darovaní krvi najmenej za čas cesty na odber, za čas odberu, cesty späť a zotavenia po
odbere, v zmysle ustanovenia § 138, ZP.

Článok 31

Pracovné voľno bez náhrady mzdy

Pracovné voľno bez náhrady mzdy môže zamestnávateľ poskytnúť na žiadosť zamestnanca:

- a) v súvislosti so zvyšovaním kvalifikácie vo vlastnom záujme,
- b) na riešenie vážnych rodinných a osobných problémov v nevyhnutnom rozsahu po vyčerpaní dovolenky na zotavenie,
- c) na kontrolu technického stavu motorovej pily, používanej zamestnancom pre plnenie úloh zamestnávateľa v rozsahu všeobecne záväzného predpisu.

Článok 32

Povinnosť zamestnancov vo vzťahu k práci

Zamestnanci sú povinní najmä:

- a) pracovať svedomito a riadne podľa svojich síl, vedomostí a schopností, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi,
- b) byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,

- c) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, ak boli s nimi riadne oboznámení,
- d) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré im zveril zamestnávateľ a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,
- e) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám,
- f) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

Článok 33

Používanie vlastnej motorovej píly

- a) Zamestnanci na expedičnom sklade používajú vlastnú motorovú pílu.
- b) Zamestnávateľ poskytuje náhradu za používanie vlastnej motorovej píly podľa Prílohy č. 2 tejto zmluvy (§ 145, ods. 2 ZP).

Časť IV.

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 34

Sociálny fond

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v zmysle zákona č. 152/ 1994 Z.z. v znení neskorších predpisov, pričom:

- a) nad rámec povinného prídeldu tvorí ďalší prídeld / § 3, odst. 1, písm. bl/ vo výške 0,5 % zo základu,
- b) pri použití prostriedkov fondu rešpektuje nasledovné formy spolupráce s príslušným odborovým orgánom:
 - zamestnávateľ a ZO OZ DLV sú povinné vypracovať zásady použitia fondu a rozpočet fondu, ktoré tvoria prílohu tejto kolektívnej zmluvy,
 - v rámci schváleného rozpočtu a v súlade so zásadami použitia fondu rozhodujú o jeho použití zamestnávateľ a ZO OZ DLV vždy v takých prípadoch, kedy zásady nedefinujú výšku použitých prostriedkov,
 - zamestnávateľ nesmie použiť prostriedky fondu na iné účely ako je dohodnuté

v zásadách o použití fondu a nesmie zastaviť čerpanie fondu do výšky povinného a ďalšieho prídela a nesmú zastaviť čerpanie fondu.

- c) v prípade priaznivého HV, zamestnávateľ navrhne zakladateľovi na schválenie prídela zo zisku po zdanení do sociálneho fondu vo výške minimálne 20 % .

Článok 35

Stravovanie zamestnancov

a) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách.

Zabezpečí stravovanie stálych zamestnancov v zmysle § 152 ZP prostredníctvom sprostredkovateľskej organizácie formou jedálnych kupónov. Hodnota jedálneho kupónu je 4,80 Eur. Zamestnancovi prislúcha jedálny kupón v danej hodnote za každú odpracovanú zmenu, dovolenku a pri pracovnom voľne z titulu darovania krvi.

Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov/predsedom ZO OZ DLV:

- a) upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,
- b) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie (zamestnanci pracujúci na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, konateľov).

Zamestnávateľ poskytuje na stravovanie príspevok podľa zákona o sociálnom fonde. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený § 152 ZP. Výška príspevku zo sociálneho fondu nie je limitovaná, táto sa dohodne v kolektívnej zmluve a ak nie je uzavretá, o výške príspevku na stravovanie zo sociálneho fondu rozhodne zamestnávateľ.

Článok 36

Príspevok pri použití mechanizačného a dopravného prostriedku

Zamestnávateľ môže na požiadanie poskytnúť zamestnancom výlučne pre vlastnú potrebu príspevok pri použití mechanizačného a dopravného prostriedku spoločnosti 2 x do roka. Príspevok sa poskytne zo sociálneho fondu do výšky 50 % z ceny, najviac však 66,39 € v roku.

Článok 37

Náhrada pri dočasnej práceneschopnosti

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.

Článok 38

Chata Šváb a zamestnanci

Zamestnávateľ poskytne pre všetkých zamestnancov chatu Šváb na dobu troch dní do roka bez poplatku za užívanie. Ostatné dni užívania sa zamestnancovi spoplatnia podľa cenníka.

Článok 39

Doplnkové dôchodkové sporenie - III. pilier

1. Zamestnávateľ zabezpečí účasť zamestnancov, ktorí prejavia záujem a spĺňajú podmienky zamestnávateľskej zmluvy na doplnkovom dôchodkovom sporení a dôchodkovom programe Comfort.
2. Zamestnávateľ použije na doplnkové dôchodkové sporenie alebo dôchodkový program Comfort finančné prostriedky do výšky 3 % z vymeriavacieho základu zamestnanca poistencom do 50 rokov veku a 4% z vymeriavacieho základu zamestnanca poistencom nad 50 rokov veku. Zamestnancom podľa § 2 ods. 2 písm. b) bod 1 zákona č. 650/2004 Z.z. (zamestnanci vykonávajúci práce zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do tretej alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu), ktorí si neplatia príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa podmienok čl. 40 zamestnávateľ prispieva 2 % vymeriavacieho základu zamestnanca (podľa § 13 ods. 3 zákona č. 650/2004 Z.z.
3. Minimálny mesačný príspevok zamestnávateľa za zamestnanca je 6,7 €. Minimálna výška príspevku zamestnanca / poistenca/ je 1 % z jeho mzdy, najmenej však 3,5 €.
4. Pomer výšky príspevku zamestnávateľa k výške príspevku zamestnanca je 2:1, avšak len do maximálnej výšky príspevku zamestnávateľa.
5. Systém doplnkového dôchodkového sporenia umožní minimálne tieto dávky:
 - a) doplnkový starobný dôchodok
 - b) výsluhový dôchodok
6. Nárok na doplnkový starobný dôchodok v primeranej výške umožní systém upravený u zamestnávateľa najskôr po roku účasti zamestnanca na doplnkovom sporení spôsobom prerozdelenia zamestnávateľského príspevku, konkrétny postup upravuje dávkový plán.
7. Nárok na výsluhový dôchodok má zamestnanec v zmysle § 17 zákona č. 650/2004 Z.z.. Pre vznik nároku na tento dôchodok zamestnávateľ určuje dobu výkonu 12 mesiacov.
8. Zamestnávateľ bude rešpektovať čakaciu dobu /dobu trvania pracovného pomeru/ pre možnosti účasti zamestnanca na doplnkovom dôchodkovom sporení, ktorá je 3 mesiace.
9. Pri prerušení účasti poistenca / zamestnanca na dobu neurčitú/ na doplnkovom sporení a dôchodkovom programe Comfort sa úhrada príspevku na strane zamestnanca i

zamestnávateľa pozastavuje. Ak sa však zamestnanec rozhodne z dôvodu pracovnej neschopnosti, materskej dovolenky, vojenskej služby za túto dobu príspevky platiť, urobí tak i zamestnávateľ, najdlhšie však po dobu 12 mesiacov.

10. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že:
 - a) prípadné odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmenej tri mesiace pred jeho oznámením doplnkovej dôchodkovej spoločnosti
 - b) vypovedanie zamestnávateľskej zmluvy prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmenej tri mesiace pred jej vypovedaním.
11. Príslušný odborový orgán oznámi bez zbytočného odkladu skutočnosti podľa bodu 10 OZ DVL.
12. Zamestnanci podľa §2 ods.2 písm. b bod 1 Zákona č. 650/2004 Z.z., (ktorí vykonávajú práce zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do tretej alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu), sú povinní uzatvoriť do 30 dní od začatia výkonu týchto prác účastnícku zmluvu. Účastníci – zamestnanci počas výkonu týchto prác môžu ale nemusia platiť príspevky.

Článok 40

Zabezpečenie pitného režimu

Zamestnávateľ poskytne nealkoholické nápoje v hodnote do 0,60 € na jedného pracovníka v pracovnej zmene na pracoviskách s nedostatkom pitnej vody, zodpovedajúcej hygienickej norme.

ČASŤ V.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.

Článok 42

Práva a povinnosti zamestnancov

1. Zamestnanec má právo:

- a) prerokúvať so zamestnávateľom všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s jeho prácou,
- b) odmietnuť vykonať prácu alebo opustiť pracovisko a odobrať sa do bezpečia, ak sa dôvodne domnieva, že je ohrozený jeho život alebo zdravie alebo život a zdravie iných osôb.

2. Zamestnanec je povinný:

- a) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie BOZP, pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený,
- b) spolupracovať so zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v potrebnom rozsahu tak, aby im umožnil plniť povinnosti na zaistenie BOZP,
- c) vykonávať práce, obsluhovať a používať pracovné prostriedky, materiály, nebezpečné látky a ostatné prostriedky v súlade s návodom na obsluhu, s ktorým bol riadne oboznámený,
- d) obsluhovať pracovné prostriedky a vykonávať činnosti podľa osobitných predpisov, len ak má na ich obsluhu a vykonávanie odbornú spôsobilosť,
- e) náležite používať bezpečnostné a ochranné zariadenia,
- f) určeným spôsobom používať poskytnuté OOPP,
- g) dodržiavať vyznačené zákazy a obmedzenia,
- h) zúčastňovať sa na oboznamovaní a vzdelávaní o BOZP a podrobiť sa overovaniu znalostí,
- ch) podrobiť sa preventívnym lekárskeym prehliadkam,
- i) nepoužívať alkoholické nápoje, omamné a psychotropné látky na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk a priestorov nenastupovať pod ich vplyvom do práce,
- j) podrobiť sa vyšetreniu, na požitie alkoholu, omamných a psychotropných látok, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán,

- k) dodržiavať určený zákaz fajčenia na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa,
- l) oznamovať svojmu nadriadenému alebo zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť zistené nedostatky v oblasti BOZP.

3. Zamestnávateľ:

- a) v súlade s § 19 zák. 124/06 Z.z. vymenuje na návrh ZO OZ DLV zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- b) zabezpečí zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vzdelávanie, poskytne v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvorí nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.

4. Zástupcovia zamestnancov:

pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci nesmie vzniknúť ujma zo strany zamestnávateľa za plnenie úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

5. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný:

- a) vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce v súlade s právnymi predpismi, zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom,
- b) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o tom pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami,
- c) zabezpečovať, aby pracoviská, komunikácie pracovné prostriedky, materiály pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.

6. Zamestnávateľ vo vnútornom predpise:

- a) vypracuje podľa potreby aktualizuje a pravidelne vyhodnocuje koncepciu politiky BOZP,
- b) vypracuje a podľa potreby aktualizuje zoznam prác a pracovísk zakázaných ženám a mladistvým,
- c) upraví systém poskytovania a udržiavania osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- d) upraví bezpečnostné a zdravotné požiadavky pre prácu s bremenami,

- e) upraví systém ochrany zamestnancov pred záťažou teplom a chladom pri práci – pitný režim,
- f) vydá zákaz fajčenia na jeho pracoviskách,
- g) upraví podmienky práce so zobrazovacími jednotkami, v rámci toho na základe lekárskeho vyšetrenia poskytne na špeciálne korekčné prostriedky - okuliare v cene do výšky 100,- € a to raz za 5 rokov. A v prípade, ak dôjde do 5 rokov od poskytnutia tohto príspevku k zhoršeniu zraku, poskytne zamestnávateľ aj v tomto období príspevok a to na základe potvrdenia v lekárskom posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu,
- h) určí bezpečné pracovné postupy tam, kde to nie je upravené všeobecnými predpismi,
- ch) upraví postup pri bezprostrednom a vážnom ohrození zdravia, vrátane organizácie prvej pomoci. K tomu vyškolí primeraný počet zamestnancov na vykonávanie prvej pomoci,
- i) upraví spôsob a formu pravidelného, zrozumiteľného a preukázateľne realizovaného oboznamovania zamestnancov so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa vykonávanej práce - právnymi predpismi a ostatnými predpismi, vrátane prác, ktoré sú zakázané ženám a mladistvým, o neodstrániteľných nebezpečenstvách a rizikách prác, zásadami ochrany zdravia pri práci a zásadami bezpečného správania sa na pracovisku, bezpečnými pracovnými postupmi.

7. Zamestnávateľ na svoje náklady pre zamestnancov zabezpečuje:

- a) zdravotný dohľad a lekárske prehliadky vo vzťahu k práci,
- b) odstraňovanie nebezpečenstiev a ohrozenie na princípoch dosiahnutých vedeckých a technických poznatkov,
- c) na základe písomného požiadania zamestnanca očkovanie proti kliešťovej encefalitíde,
- d) na pracoviskách kvalitatívne a kvantitatívne zisťovanie zdraviu škodlivých faktorov životného a pracovného prostredia.

Článok 43 Rekondičné pobyty

1. Zamestnávateľ v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania zabezpečí rekondičné pobyty zamestnancom, ktorí vykonávajú vybrané povolania. Výber povolání podľa návrhu zamestnávateľa v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou, určí príslušný orgán štátnej správy /úrad verejného zdravotníctva/, po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcom zamestnancov a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne podľa výkonu práce.
2. Na účel poskytovania rekondičného pobytu je vybraným povolaním povolanie, v ktorom sa vykonáva práca zaradená orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva

do **tretej 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, 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. Zoznam vybraných povolání a zamestnancov bude prílohou č. 2 tejto KZ.
5. V zmysle bodu 3 tohto článku zamestnávateľ zabezpečí rekondičný pobyt pre zamestnancov vo funkcii vedúcich LO, vedúceho ES a manipulantov ES, ktorí odpracovali 20 rokov vo funkcii a dosiahli vek 50 a 57 rokov, aj keď prešli na inú funkciu. Zamestnanec si môže tento rekondičný pobyt uplatniť kedykoľvek po splnení odpracovaných rokov a dosiahnutého veku len 1krát.
6. Náklady na rekondičný pobyt je povinný hradiť zamestnávateľ.

Článok 44

Finančný príspevok od zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ poskytne **finančný príspevok postihnutému** zamestnancovi alebo jeho pozostalým pri vzniku **pracovného úrazu**:
 - a) v prípade úmrtia zamestnanca v dôsledku tohto úrazu čiastku vo výške

10 000,- €,
 - b) v prípade poklesu miery schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % (úplná invalidita) čiastku vo výške

7 310 €
 - c) v prípade, že zamestnanec utrpí pracovný úraz, ktorý má za následok zmrzačenie, stratu alebo podstatné zníženie pracovnej spôsobilosti, ochromenie údu, stratu alebo podstatné oslabenie funkcie zmyslového ústrojenstva, poškodenie dôležitého orgánu, zohyzdenie alebo mučivé útrapy, obdrží postihnutý čiastku

3 700,- €
2. Príspevok podľa ods. 1 sa poskytne v plnej výške, ak pracovný úraz vznikol bez zavinenia zamestnanca.
3. V prípade, že pri prvotnom vyšetrovaní sa nepreukáže poškodenie zdravia v rozsahu podľa ods. 1 písm. c), môže dôjsť k jeho priznaniu, na základe písomného potvrdenia lekára – špecialistu, ktorého určí zamestnávateľ.
4. Pri poskytnutí príspevku podľa ods. 1 sa základná suma primerane kráti v závislosti na miere zavinenia zamestnanca. Pri stanovení miery zavinenia sa vychádza z protokolu

inšpektorátu práce.

5. Vyplatenie príspevku podľa ods. 1 zabezpečí zamestnávateľ do 30 dní odo dňa, kedy sa o náhrade rozhodlo.
6. Príspevok poskytovaný podľa ods. 1 podlieha dani z príjmu.
7. V prípade vzniku súbehu plnenia príspevku podľa ods. 1 sa postihnutému zamestnancovi alebo pozostalým doplatí rozdiel vo výške plnenia (a-c, b-c).
8. Príspevok podľa ods. 1 sa postihnutému neposkytne vtedy, ak postihnutý bol v čase úrazu pod vplyvom alkoholických nápojov, resp. iných omamných alebo psychotropných látok, bez ohľadu na príčinnú súvislosť.

Článok 45

Náhrada za následky choroby z povolania od zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ poskytne **náhradu za následky choroby z povolania postihnutému zamestnancovi**, alebo jeho pozostalým nad rámec zákona nasledovne:
 - v prípade invalidity zamestnanca v dôsledku choroby z povolania bez zavinenia zamestnanca, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % a nevykonáva zárobkovú činnosť, pri potvrdení choroby z povolania zamestnanca, dostane postihnutý čiastku

3 700,- €
2. Nárok na príspevok má len zamestnanec, ktorému bola priznaná choroba z povolania v období trvania pracovného pomeru.
3. Pri poskytnutí príspevku podľa ods. 1 pís. a/ sa tento primerane kráti podľa miery spolu zavinenia zamestnanca.
4. Príspevok poskytnutý podľa ods. 1 podlieha dani z príjmu.

ČASŤ VI. - Mzdy

Článok 46 Všeobecná časť

Zamestnancom prináleží za vykonanú prácu mzda (§118 ZP).

Mzda sa skladá z nasledovných mzdových zložiek :

- a) pevnej zložky mzdy :
 - základnej mzdy vo výške zmluvnej mzdy prípadne tarifnej mzdy,
- b) pohyblivej zložky mzdy :
 - príplatkov,
 - odmien pri pracovných a životných jubileách,
 - mimoriadnej mzdy - 13. a 14. mzdy,
 - zložky naturálnej mzdy,
 - prémie,
 - mimoriadnych odmien,
 - náhrad mzdy,
 - náhrad za pracovnú pohotovosť.

Článok 47

Základná mzda robotníckych povolání – pevná zložka mzdy

1. Robotníci sú odmeňovaní úkolovou a časovou mzdou. Zamestnávateľ odmeňuje robotníkov zásadne mzdovou tarifou tarifnej triedy, do ktorej je zaradená vykonávaná práca. Základom pre zaradenie robotníkov do tarifných tried podľa povolání a pracovných činností je jednotný katalóg prác.

2. S účinnosťou od 1.1.2022 je platná nasledovná mzdová tarifa :

Tarifná Trieda	Mzdová tarifa v €		
	Hodinová		Mesačná €
	Úkolová	Časová	
1.	3,57 €	4,05 €	660
2.	3,80 €	4,23 €	690
3.	4,19 €	4,48 €	730
4.	4,44 €	4,66 €	760
5.	4,53 €	4,84 €	790
6.	4,67 €	5,09 €	830

- c) Úkolová a časová mzda zamestnanca – robotníka uvedená v bode 1) je ošetrená Úkolovými listami na konkrétne pracovné miesto a konkrétneho zamestnanca – robotníka, ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy a jej dodatkov.
- d) Ak prideli zamestnávateľ robotníkovi v rámci pracovnej zmluvy na prechodnú dobu dôležité úlohy alebo práce, môže mu poskytovať počas tejto doby mzdu vo výške priemerného zárobku. Jedná sa o prípady :
- vyskúšanie nového výrobného a iného zariadenia
 - odstraňovanie závažných prevádzkových porúch a havárií zariadení.

Článok 48

Základná mzda THZ – pevná zložka mzdy

1. Pre kategóriu technicko-hospodárskych zamestnancov sa s účinnosťou od 1.1.2022 uplatňuje 12-triedny tarifný systém s nasledovnou minimálnou výškou tarifnej mzdy v jednotlivých triedach – vid' Príloha č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. V kategórii THZ môže zamestnávateľ vo výnimočných prípadoch uplatniť zmluvnú mzdu, pričom minimálna výška takto dohodnutej mzdy nesmie poklesnúť pod úroveň mzdy, ktorú by zamestnanec dosiahol v príslušnej tarifnej triede a v príslušnom platovom stupni podľa vykonávanej funkcie a nesmie poklesnúť pod úroveň minimálneho mzdového nároku v závislosti od stupňa náročnosti práce, ktorý zamestnancovi prislúcha v zmysle Zákonníka práce.
3. Výška mzdy je každoročne ošetrená Dodatkom k Pracovnej zmluve každého zamestnanca.

Článok 49

Zaradenie zamestnanca

1. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca v súlade s platným katalógom podľa zložitosti, namáhavosti a náročnosti vykonávanej práce do príslušnej tarifnej triedy.
2. THZ zaradený do funkcie a tarifnej triedy má spĺňať požadovaný stupeň vzdelania. Ak zamestnanec nespĺňa požiadavku príslušného vzdelania, zamestnávateľ má právo ho zaradiť do vyššej tarifnej triedy, ale sa mu odpočítajú 2 platové stupne z odpracovanej praxe. Ak má zamestnanec vyššie vzdelanie, ako je na zastávanie funkcie požadované, môže ho zamestnávateľ zaradiť o jeden až dva platové stupne vyššie. Ak má zamestnanec aj neodbornú prax, zamestnávateľ mu ju môže priznať dvomi tretinami.
3. Zmenu platového stupňa na základe nárastu dĺžky odbornej praxe (postupnosť) vykoná personalista zamestnancovi každoročne vždy na začiatku roka a to s určením výšky a mesiaca , v ktorom spĺňa nárok pre priznanie vyššieho platového stupňa.
4. Do odbornej praxe sa nezapočítava doba rodičovskej dovolenky. Preukázať dĺžku odbornej praxe je povinnosťou zamestnanca, jej kontrolu a evidenciu vykonáva personalista. V prípade neodbornej praxe – pri výrazne odlišnej pracovnej náplni, zamestnávateľ môže túto priznať dvomi tretinami.

POHYBLIVÉ ZLOŽKY MZDY

Článok 50 Príplatky

Zamestnávateľ - Mestské lesy, s.r.o. Krupina, poskytuje nasledovné mzdové zvýhodnenia (príplatky):

- a) osobný príplatok – osobné ohodnotenie,
- b) príplatok za zastupovanie,
- c) príplatok za prácu vo sviatok (§ 122),
- d) mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§124 ZP),
- e) práca nadčas (§ 121 ZP).

a) OSOBNÝ PRÍPLATOK - OSOBNÉ OHODNOTENIE

Výšku funkčného príplatku určuje konateľ spoločnosti podľa druhu vykonávanej práce. Pri neplnení si pracovných povinností môže byť v danom mesiaci krátený prípadne nepriznaný v plnej výške. Osobný príplatok neprislúcha zamestnancovi v skúšobnej dobe.

b) PRÍPLATOK ZA ZASTUPOVANIE

1. Ak THZ na základe písomného poverenia zamestnávateľa zastupuje zamestnanca vo vyššom funkčnom zaradení prislúcha mu príplatok v rozpätí od 10 – 50 € mesačne a to podľa významu a náročnosti.
Príplatok možno priznať i pri neobsadení systematizovanej vyššej zaradenej funkcie, ak zamestnanec v plnom rozsahu jej pracovnú náplň vykonáva.
2. Príplatok sa priznáva **až** po štyroch týždňoch súvislého zastupovania so spätnou účinnosťou od prvého dňa zastupovania, najviac však počas 12 mesiacov od prvého dňa zastupovania.
3. Príplatok sa vypláca len za skutočne odpracovanú dobu t.j. alikvotnou časťou stanovenej výšky príplatku.

c) PRÁCA VO SVIATOK

Za dobu práce vo sviatok prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100% jeho priemerného zárobku, **pokiaľ** sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom na poskytnutí náhradného voľna.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí.

U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok považuje za odpracovaný čas, za ktorý mu patrí mzda nie náhrada mzdy.

Ak neposkytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradné voľno v čase štyroch kalendárnych mesiacov po výkone práce vo sviatok alebo v inej dohodnutej dobe, prislúcha zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety tohto článku.

d) MZDOVÁ KOMPENZÁCIA ZA SŤAŽENÝ VÝKON PRÁCE

Za sťažený výkon práce prináleží zamestnancovi mzdová kompenzácia a to konkrétne za fyzikálne faktory ako sú **hluk a vibrácie**.

1. Ak sú tieto činnosti príslušným orgánom verejného zdravotníctva zaradené do **3. alebo 4. kategórie** prác a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým a organizačným a špecifickým ochranným preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky,

výška mzdovej kompenzácie je 0,72 Eur

za každú odpracovanú hodinu na čelnom nakladači (JCB, UNC, Locust) alebo s motorovou pílou, teda mzdová kompenzácia sa poskytne za skutočne odpracovaný čas v podmienkach, keď je vystavený pôsobeniu sťaženého a zdraviu škodlivého prostredia.

2. Zamestnancom v profesiách **vedúci expedičného skladu** možno priznať mzdovú kompenzáciu podľa bodu 1/, ak budú preukázateľne používať pri práci OOPP na ochranu sluchu, keďže je sťažený ich výkon práce tak, že spĺňajú obdobné podmienky ako je uvedené v §124 ods. 1 Zák. NR SR č. 311/2001 Z.z.

V prípade nepoužívania pridelených OOPP sa daná kompenzácia neprizná!

e) PRÁCA NADČAS

Práca nadčas sa definuje ako práca vykonávaná THZ na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad vopred stanovený rozsah pracovnej doby v týždni, najviac však v rozsahu ako stanovuje ZP v § 97.

Za dobu práce nadčas v našej spoločnosti sa považujú ochranné pracovné služby.

Za dobu práce nadčas prislúcha THZ po dohode so zamestnávateľom náhradné voľno.

Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v čase štyroch kalendárnych mesiacov, alebo v inej dohodnutej dobe, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas:

- a) vo výške 25% priemerného hodinového zárobku, ak je práca vykonávaná v pracovných dňoch,
- b) vo výške 35% vo výške priemerného hodinového zárobku, ak ide o rizikové práce vykonávané v pracovných dňoch,
- c) vo výške 50% priemerného hodinového zárobku, ak je práca vykonávaná v noci a v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni.

Rozsah práce nadčas nesmie byť väčší ako stanovuje § 97 ZP.

ODMENY

Článok 51 Odmena za zásluhosť

Za zásluhosť pri vykonávaní prác sa zamestnancom poskytnú odmeny:

- a) pri dovŕšení 25 rokov odpracovaných od prvého vstupu do zamestnania,
- b) pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku,
- c) pri prvom ukončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný, predčasný starobný a invalidný dôchodok. Pri prvom ukončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok len zamestnancovi, ktorý ukončí pracovný pomer dohodou do konca mesiaca, v ktorom mu nárok na dôchodok vznikol.

Výška odmeny sa odvodzuje zo sumy 1 300 Eur podľa druhu odmeny a dĺžky trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov: Lesy Bratislava, š. p., Lesy Trenčín, š. p., Stredoslovenské Lesy, š. p., Severoslovenské Lesy, š. p., Lesy Košice, š. p., Lesy Prešov, š. p. a Semenoles, š.p. nasledovne:

<u>Trvanie pracovného pomeru</u>	<u>Rozpätie odmeny v %</u>
1 - 10 rokov	od 1 do 30
viac ako 10 - 15 rokov	od 31 do 50
viac ako 15 - 20 rokov	od 51 do 75
nad 20 rokov	od 76 do 100

Podmienky pre priznanie odmien za zásluhosť

1. Do doby nepretržitého pracovného pomeru v organizácii sa zahŕňa tiež doba zamestnania v inej organizácii, ak jej práva a povinnosti z pracovných vzťahov prešli na organizáciu podľa § 27 a 28 ZP.
2. Do 25 rokov celkovej doby zamestnania v pracovnom pomere sa započítavajú všetky doby zamestnania od prvého vstupu do pracovného pomeru i u predchádzajúcich zamestnávateľov. Započítava sa i doba vojenskej služby, materská dovolenka a uvoľnenie pre výkon funkcie, ak pracovný pomer s organizáciou trval. Do celkovej

doby zamestnania sa nezapočítava doba prípravy na povolanie, teda učebný pomer a štúdium.

3. Pre tieto účely u robotníkov, ktorí sa zaviazali, že v rámci roka odpracujú najmenej 90 dní sa postupuje ako u zamestnancov v stálom pracovnom pomere. Pri zápočte doby zamestnania sa odpracovanie najmenej 90 dní v kalendárnom roku posudzuje za celý rok.
4. Do trvania pracovného pomeru v organizácii sa môžu započítavať všetky doby /aj prerušované/ pracovného pomeru s organizáciou a jej právnych predchodcov.

Článok 52

Mimoriadna mzda – 13. a 14. mzda

1. Mimoriadna mzda (ďalej MM) sa môže priznať zamestnancom spoločnosti za predpokladu dosiahnutia priaznivých výsledkov podniku a vytvorenia dostatku finančných zdrojov. Výšku MM **určuje a schvaľuje konateľ spoločnosti.**
2. Okruh týchto zamestnancov s nárokom na MM je viazaný na dĺžku trvania pracovného pomeru uzavretého na dobu neurčitú najmenej 3 mesiace a na dobu určitú najmenej 180 odpracovaných dní.
3. Za 1. polrok sa MM (13. mzda) vyplatí v mesiaci júl vo výplate za mesiac jún, po vyhodnotení hospodárskeho výsledku za obdobie január až jún a spracovaní predpokladu jeho plnenia za 1. polrok - vo výške od 10 - 20 % zo započítateľnej základne za toto obdobie.
4. Za 2. polrok sa MM (14. mzda) môže vyplatiť v mesiaci december vo výplate za mesiac november, po vyhodnotení hospodárskeho výsledku za obdobie júl až november a spracovaní predpokladu jeho splnenia za celý kalendárny rok vo výške 10 - 25 % zo započítateľnej základne za uvedené časové obdobie.

V inom prípade MM - 14. mzda sa pri dostatku zdrojov vyplatí až po konečnom uzavretí hospodárenia t. j. prechádza do časového rozlíšenia.

Pre pracovníkov s uzavretým pracovným pomerom na dobu určitú sa MM bude zaúčtovať len v 14. mzde (pri splnení podmienky odpracovania minimálne 180 dní) a to za celú dobu trvania pracovného pomeru u spoločnosti v kalendárnom roku.

5. MM sa nemôže priznať zamestnancovi, ktorý v priebehu hodnoteného polroka vymeškal 8 a viac neospravedlnených pracovných hodín (neospravedlnená absencia); ktorému bol v priebehu roka právoplatne uložený trest súdom pre čin, ktorého sa dopustil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi; a zamestnancovi, s ktorým organizácia zrušila pracovný pomer okamžite podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce.
6. Mimoriadna mzda je súčasťou plánu nákladových miezd, ktorá sa vymedzuje rozpisom plánu mzdových prostriedkov.
7. MM pre zamestnanca k výplate sa určí tak, že sa vypočíta súčet započítateľných základní zamestnancov za hodnotené obdobie v € a z tohto sa vypočíta určené percento pre dané obdobie.

8. Započítateľnou základňou zamestnanca pre výplatu MM je tarifná/zmluvná mzda vrátane odmien a prémiei.
9. Do započítateľnej základne pre výpočet MM sa nezahrňuje :
- odstupné, odchodné,
 - náhrady miezd (dovolenky, prekážky v práci...),
 - preplatené cestovné zo SF, príspevky zo SF,
 - všetky ostatné príplatky vrátane osobného príplatku,
 - príspevky na DDS, na ŽP, DB,
 - náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.
10. Zamestnanec s pracovným pomerom na dobu určitú ma nárok na MM po odpracovaných 180 dňoch. Pre výpočet MM sa mu započítava aj alikvotná časť sledovaného obdobia. Berú sa však do úvahy len mesiace, za ktoré mu prislúcha MM za celý mesiac.
10. Zmeny podmienok a postupu pre priznávanie MM po ich prejednaní so ZO - DLV pri MsL, s.r.o. v Krupine musia byť oznámené písomne najneskôr mesiac pred termínom výplaty.
11. MM je podmienená dosiahnutím priaznivého hospodárskeho výsledku a tvorbou prostriedkov na jej uplatnenie. V prípade nedostatku finančných prostriedkov na ich vyplatenie v danom období, bude so ZO – DLV pri MsL, s.r.o. prerokovaný ďalší postup vyplácania.

Článok 53

Mimoriadna odmena

- Mimoriadne odmeny (ďalej len MO) sú mzdové prostriedky vyplácané z nákladových miezd, resp. z fondu odmien zamestnancom v pracovnom pomere spoločnosti.
- MO sa poskytujú zamestnancom za plnenie mimoriadnych a jednorazových pracovných činností, ktoré priaznivo ovplyvňujú plnenie úloh podniku, alebo jeho organizačnej jednotky.
- MO sa nemôžu priznať za:
 - plnenie úloh určených v prémiových ukazovateľoch;
 - bežné plnenie úloh vyplývajúcich z pracovnej náplne zamestnanca;
 - vykonávanie prác, ktoré nesúvisia s činnosťou organizácie (napr. činnosť v spoločenských organizáciách).
- Priznanie MO musí byť písomne zadané. O vyplatených odmenách sa vedie samostatná prehľadná evidencia a to i kumulatívne.

5. Výšku MO prerozdeľuje a schvaľuje konateľ spoločnosti. MO konateľovi schvaľuje valné zhromaždenie spoločnosti, odmena sa zúčtuje na ťarchu miezd spoločnosti.
6. Zamestnancovi môže konateľ priznať MO v jednotlivých prípadoch do výšky 500 €. V odôvodnených prípadoch po odsúhlasení valným zhromaždením spoločnosti sa môže priznať odmena presahujúca 500 €.
7. MO možno výnimočne vyplatiť ihneď po splnení úlohy, prevažne však súčasne s výplatom za príslušný mesiac.
8. MO sa nesmie nahrádzať funkcia iných mzdových foriem. Nepripúšťa sa jednorazové celoplošné používanie tejto formy mzdy (napr. hromadne ku koncu kalendárneho roka).

Článok 54

Prémie THZ

1. Tento prémieový poriadok sa vzťahuje na THZ spoločnosti za účelom hmotne zainteresovať THZ na zlepšovaní stavu lesa, ochrane zvereného majetku, dosahovaní priaznivých výsledkov hospodárenia a plnení úloh určených nadriadenými.
2. Spoločnosť môže poskytovať len prémie, pre výplatu ktorých bol daný prísľub určením prémieových ukazovateľov a výšky prémieí.
3. Prémieové ukazovatele resp. úlohy sa určujú písomne spravidla na začiatku prémieového obdobia v počte 3 - 5 a musia konkrétne súvisieť s charakterom vykonávanej práce zamestnanca.
4. V priebehu ročného prémieového obdobia možno prémieové ukazovatele meniť len výnimočne vo zvlášť zdôvodnených prípadoch. Zmena prémieového ukazovateľa len z dôvodu jeho neplnenia je neprípustná.
5. Ukazovateľ môže byť stanovený i ako agregovaný (zložený z viacerých úloh). V tom prípade sa hodnotí ako splnený, ak sú splnené všetky úlohy zahrnuté do ukazovateľa (ak nie je výslovne stanovené inak).
6. Všetkým THZ určuje ukazovatele konateľ spoločnosti.
7. Zadanie a vyhodnocovanie ukazovateľa môže byť separátne za obdobie zhodné s prémieovým obdobím, kumulované od začiatku prémieového obdobia, alebo ich kombináciou. Spôsob sledovania plnenia ukazovateľa musí byť zrejmý zo zadania. Ukazovatele (úlohy), ktorých termín plnenia bol ukončený, sú priebežne nahradzované inými (krátkodobé).
8. Výška (prísľub) prémie v € sa určuje percentuálne štvrťročne zo zložky časovej mzdy za dané obdobie. Výšku prémie schvaľuje konateľ spoločnosti.
9. Prémieové obdobie je štvrťročné. Prémie THZ sú v rozpätí od 10 do 30 %.

10. Každý THZ musí mať určeného ročného ukazovateľa – splnenie plánovaného hospodárskeho výsledku, pričom na tohto ukazovateľa musí byť viazané najmenej 40 % z celkového prísľubu prémie.
11. Prémiové obdobie je mesačné a je vyplácané štvrťročne vo výplate za nasledujúci mesiac po ukončení štvrťroka v € za konkrétne, vopred stanovené plnenie úloh v danom štvrťroku tak, ako ich určí konateľ spoločnosti, ktorý koncom štvrťroka vyhodnotí prémiové ukazovatele a stanoví výšku prémie.
12. V prípade zníženia prísľúbenej čiastky prémie za nedostatky, alebo nesplnenie termínovaných úloh nie je možné v ďalšom období znížené čiastky zainteresovanému THZ doplácať. Ak tieto úlohy splnili iní zamestnanci, je možné na návrh nadriadeného zamestnanca a súhlasu konateľa zníženú čiastku týmto zamestnancom primerane podľa zásluhovosti priznať a zúčtovať. Obdobný postup je možné realizovať, ak úlohy zadané THZ splnili iní zamestnanci z dôvodu jeho neprítomnosti v práci.
13. Prisľúbená mesačná čiastka sa alikvotne kráti, ak neprítomnosť v práci v danom mesiaci presahovala viac ako 10 pracovných dní (mimo čerpania riadnej dovolenky na zotavenie) a to od prvého dňa neprítomnosti v práci.
14. Za závažné nedostatky v riadiacej práci, pri nepriaznivom mzdovom vývoji, pri neplnení pracovných povinností - § 81 a 82 ZP - pracovná náplň, pracovná disciplína a pod., môže konateľ spoločnosti prémie krátiť resp. aj odobrať.

Článok 55

Prémiový poriadok robotníkov

1. Tento prémiový poriadok sa vzťahuje na všetkých zamestnancov robotníckych povolaní v spoločnosti.
2. Účelom prémiovania je hmotne zainteresovať robotníkov vo všetkých činnostiach spoločnosti na plnení a pokračovaní úloh na kvalitnom vykonávaní práce, dodržiavaní hospodárnosti, dodržiavaní technologických a pracovných postupov a predpisov o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci.
3. Prémie je možné poskytovať za výsledky práce vyjadrené vopred určenými ukazovateľmi množstva, kvality, efektívnosti a hospodárnosti práce, ktoré robotníci priamo ovplyvňujú.
4. Pod kvalitou práce alebo výrobkov sa pre tento účel rozumie aj dodržiavanie technologických postupov a predpisov o ochrane a bezpečnosti pri práci. Z uvedeného vyplýva, že tento ukazovateľ je pri zadávaní úloh prémiovania záväzný.
5. Prémiové ukazovatele a prísľub prémie sa určujú písomne pred začatím výkonu práce buď na samostatnom prémiovom liste, alebo na rube výrobnom-mzdovom lístku. Robotník podpisom potvrdí oboznámenie sa so zadaním. Takéto zadanie úlohy potvrdí podpisom i kompetentný riadiaci pracovník.

6. Pre prémiovanie sa určia minimálne dva ukazovatele z okruhu:
 - a) splnenie úlohy vyjadrenej pri úkolovej mzde výkonom hodnoteným cez plnenie výkonových noriem, pri časovej mzde okrem zadania úlohy dodržaním stanoveného fondu pracovnej doby a termínu splnenia určenej úlohy;
 - b) dodržiavanie určenej kvality práce alebo výrobku (záväzný);
 - c) dodržiavanie stanovenej hospodárnosti výroby vyjadrenej najefektívnejším ukazovateľom napr. nákladovosť, spotreba materiálu, PHM, energie, rentabilita, podiel cenných sortimentov a pod.;
 - d) iný konkrétny ukazovateľ, ktorý robotník svojou činnosťou ovplyvňuje tak, aby bol jednoznačne hodnotiteľný.
7. Zmena prémiových ukazovateľov pre ich nesplnenie je neprípustná, obdobne aj ich dodatočné stanovenie po ukončení úlohy.
8. Prémiové obdobie je spravidla mesačné, resp. v špecifických prípadoch aj iné. Prísľub výšky prémie sa určuje percentom z úhrnu tarifných miezd v prémiovom období z úkolovej alebo časovej mzdy.
9. Prísľub výšky prémie predstavuje maximálne 20 % z dosiahnutej časovej a úkolovej mzdy. Priemerné percento za organizačnú jednotku určuje podľa možnosti finančných zdrojov a potrieb konateľ spoločnosti.
10. Celkový prísľub prémie po zhodnotení plnenia ukazovateľov sa kráti nasledovne:
 - a) za splnenie výkonu vyjadreného plniteľnosťou výkonových noriem pod 100% sa prémie kráti alikvotne za každé 1% neplnenia o 10% z výšky prísľubu,
 - b) pri uplatnení časovej mzdy za nesplnenie úlohy v dohodnutom termíne, resp. nedodržaní stanoveného fondu pracovnej doby sa prísľub prémie kráti o 100%,
 - c) pri hodnotení kvality vykonanej práce, alebo dokončení výrobku v nižšej ako požadovanej kvalite sa prísľub kráti až do 100%, pri zistenom porušení zásad OBP a technologických postupov sa vykoná práca pozastaví a následne sa prísľub prémie podľa miery porušenia kráti až do 100%,
 - d) obdobne sa kráti prísľub prémie až do 100% pri iných zadaných ukazovateľoch.
11. Na prémie robotníkov sa zálohy neposkytujú.
12. Pri neospravedlnenej absencii sa prémie robotníkovi neprizná.
13. Určenie týchto zásad prémiovania nevylučuje možnosť, aby konateľ samostatne schválil ďalšiu formu prémiovania na zabezpečenie hmotnej zainteresovanosti robotníkov v osobitných prípadoch (výroba cenných sortimentov, spracovanie kalamitného dreva, zvyšovanie tržieb, vyťaženosť guľatinových sortimentov a pod.).

Článok 56

Prevedenie na inú prácu – doplatok

Ak je zamestnanec prevedený na inú prácu, za ktorú mu prislúcha nižšia mzda z dôvodu:

- a) karanténneho opatrenia , ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov,
- b) odvrátenia mimoriadnej udalosti,
- c) prestopa, ktorý zamestnanec nezapríčinil,
- d) odstránenia následkov havárií a porúch prevádzkových zariadení,
- e) prerušenia práce v dôsledku mimoriadne nepriaznivého počasia - trvalý dážď, silný vietor, fujavica, neprímeraná vrstva snehu, teplota nad + 30 stupňov C na pracovisku v tieni a pod - 20 stupňov C, keď zamestnanec zotrvá na pracovisku,
- f) vážnej prevádzkovej potreby, po jeho predchádzajúcom súhlase a ak po preradení dosiahne nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením.

Zamestnancovi prislúcha v zmysle ods. 1, písm. a) – f) tohto článku počas prevedenia, najdlhšie však 12 po sebe nasledujúcich mesiacov, doplatok ku mzde do výšky priemerného zárobku, platného v čase prevedenia. Prerušenie práce podľa bodu 1e), vyhlasuje konateľ.

Doplatok do výšky priemerného zárobku zamestnancovi neprináleží ak pri prevedení z dôvodov uvedených v bode 1, písmeno e), f) nedosahuje vlastným zavinením priemerný výkon, dosahovaný zamestnancom vykonávajúcim rovnakú prácu.

Článok 57

Prevedenie na inú prácu – náhrada mzdy

Ak zamestnanec nemohol vykonať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy (článok 56), prináleží mu náhrada mzdy vo výške 60% jeho priemerného zárobku.

Článok 58

Prevedenie na iné pracovisko

1. Za dobu nutného prechádzania a prevážania na iné pracovisko počas pracovnej zmeny poskytuje sa zamestnancovi mzda vo výške mzdovej tarify príslušného stupňa a ak nebola táto priznaná, mzdovej tarify príslušného stupňa následne vykonávanej práce.
2. Mzda podľa bodu 1 sa kráti alebo neposkytne v prípadoch, ak zamestnanec z vlastnej viny nedodrжал stanovený pracovný čas alebo ho plne nevyužil, a to podľa rozsahu zameškanej práce.

Článok 59

Výplatný termín

Výplatný termín je stanovený na 14. kalendárny deň v mesiaci nasledujúcom po kalendárnom mesiaci, v ktorom na mzdu vznikol nárok. V prípade ohrozenia výplaty mzdy je zamestnávateľ povinný túto skutočnosť prerokovať v ZO OZ DLV.

Článok 60

Neaktívna časť pracovnej pohotovosti

Za *neaktívnu* časť pracovnej pohotovosti nariadenú alebo dohodnutú so zamestnancom v mieste bydliska v zmysle § 96, ods. 4 mu prináleží náhrada vo výške :

- a) 0,72 € /hod. pokiaľ ide o pracovný deň,
- b) 0,75 € /hod. pokiaľ ide o deň pracovného pokoja.

Pokiaľ bol zamestnanec počas pracovnej pohotovosti povolaný na výkon práce, prináleží mu mzda s **príslušnými** mzdovými zvýhodneniami podľa charakteru práce.

Článok 61

Náhrada mzdy za sviatok

Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, prislúcha mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok (§ 122 ods. 3).

Náhrada mzdy za sviatok neprislúcha zamestnancovi, ktorý neospravedlnene nenastúpil na zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom vo sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

Článok 62

Ostatné

Zmluvné strany sa zaväzujú podľa stavu k 30.6. bežného roka prerokovať informácie o vývoji miezd (priemerné zárobky, hodinové zárobky podľa jednotlivých činností) vo vzťahu k ustanoveniam KZ a zhodnotiť plnenie tejto KZ.

ČASŤ VII

Záverečné ustanovenia

1. Spory o uzatvorenie KZ a o plnení záväzkov KZ, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom budú prednostne riešené rokovaním predstaviteľov zmluvných strán, ktorí túto zmluvu podpísali. V prípade, ak nedôjde k dohode, bude riešené podľa Zákona o kolektívnom vyjednávaní.
2. Zamestnávateľ uznáva za právoplatného zástupcu zamestnancov odborovú organizáciu, pôsobiacu na pracovisku. Zaväzuje sa s touto odborovou organizáciou a jej voleným orgánom rokovať ako s právoplatným zástupcom pracovného kolektívu pri kolektívnom vyjednávaní a ostatných pracovnoprávných vzťahoch.
3. Všetky záväzky, ktoré vyplývajú z tejto zmluvy sú záväzné a určujú pokiaľ to nie je stanovené inak, minimálne podmienky pre zamestnávateľa i zamestnanca Mestských lesov s.r.o. Krupina. V prípadoch v tejto KZ neuvedených platia ustanovenia Zákonníka práce, Zákona o kolektívnom vyjednávaní a ďalších súvisiacich všeobecne záväzných právnych predpisov.
4. Zmeny a doplnky sú prípustné po dohode zmluvných strán písomnou formou a nadobúdajú platnosť podpisom zmluvných strán. Rozsah týchto zmien závisí od dohody oboch zmluvných strán, ktoré sa na týchto zmenách dohodli. Zmluvné strany sa zaväzujú začať rokovanie o písomnom návrhu do 30 dní od jeho doručenia.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade zrušenia doterajších predpisov, zákonov, vládnych nariadení a vyhlášok sa nové predpisy stávajú súčasťou tejto KZ. Ustanovenia KZ, ktoré budú v rozpore s novými platnými právnymi predpismi sa nebudú používať. Právoplatné zmeny a doplnky tejto KZ sú dôvodom, aby ktorákoľvek zo zmluvných strán v organizácii navrhla zodpovedajúce zmeny alebo doplnky.
6. Obidve zmluvné strany sa zaväzujú počas účinnosti tejto zmluvy, za podmienky jej rešpektovania, dodržiavať sociálny zmier.
7. Zmluvné strany začnú najmenej 60 dní pred skončením platnosti a účinnosti tejto kolektívnej zmluvy rokovanie o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy.
8. V dobe účinnosti tejto kolektívnej zmluvy je zamestnávateľ povinný v prípade zlúčenia, splynutia, rozdelenia organizácie alebo iných zmien, podľa zákona č. 111/1990 Zb. v znení neskorších predpisov, alebo podľa iných všeobecne záväzných právnych predpisov, písomne vyrozumieť nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa o existencii tejto kolektívnej zmluvy. Toto oznámenie poskytne zároveň odborovému orgánu, ak u nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa pôsobí.
9. Doba účinnosti tejto KZ je obdobie od 1.1.2022 do 31.12.2022.

V Krupine dňa 25.01.2022

.....
Ing. Jozef Capuliak, PhD.
 konateľ spoločnosti

.....
Ján Očovský
 predseda ZO – DLV

Príloha č. 2**Náhrada za používanie vlastnej motorovej píly.**

Náhrada za používanie vlastnej motorovej píly sa poskytuje podľa týchto zásad :

1. Zamestnanec má pílu v osobnom vlastníctve a je povinný :
 - zabezpečovať na vlastné náklady všetky opravy, údržbu vrátane nákupu náhradných dielov a to v odborných servisných strediskách,
 - obstaráva si sám čistiace a hygienické potreby,
 - nakupuje na vlastné náklady pohonné hmoty a mazadlá / benzín, olej motorový, olej mazací/
 - pri práci s motorovou pílou je zamestnanec povinný používať ekologický mazací olej EKOPIL,
 - viesť evidenciu o pracovnom prostriedku v záznamníku o MP a zabezpečovať jej vizuálnu kontrolu po odpracovaní 20 dní vedúci zamestnancom a po 150 dňoch odborným servisným strediskom, ak sa s ňou pracovalo. Evidenciu uchováva zamestnávateľ.
 - dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, používať ochranné pracovné prostriedky,
2. Sadzba sa stanovuje na 1,58 €/ rNh - vrátane všetkých náhrad.
3. Výška náhrady sa bude prispôsobovať vývoju cien za podmienky, ak celková sadzba náhrady za používanie vlastnej motorovej píly sa zmení o $\pm 5\%$
4. Práce v časovej mzde sú riešené osobitným predpisom.

Príloha č.4**Mestské lesy s.r.o., Priemyselná 969/14, K r u p i n a****Pravidlá
pre tvorbu, používanie a hospodárenie so sociálnym fondom****I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA****§ 1. Predmet a rozsah pravidiel**

Tieto pravidlá upravujú tvorbu, používanie a hospodárenie so sociálnym fondom pre Mestské lesy, s.r.o., Priemyselná 969/14, Krupina na základe zákonov č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov.

II. ÚČEL A TVORBA FONDU**§ 2. Účel fondu**

Fond je určený na podporu závodného stravovania, na služby zamerané na regeneráciu pracovnej sily a na realizáciu sociálnej politiky Mestských lesov v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Za zamestnanca Mestských lesov s.r.o. sa pre účely sociálneho fondu považuje pracovník v pracovnom pomere. Osoby zamestnávané na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa nepovažujú za zamestnancov.

§ 3. Tvorba fondu

1. Fond sa tvorí ako úhrn:

- a) povinného prídeltu vo výške 1,0 % zo základu
- b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného v § 3, ods. 3a)
- c) zostatku prostriedkov sociálneho fondu z minulého roku

2. Ďalšími zdrojmi fondu môžu byť:

- a) nepovinný príspevok zamestnávateľa prídeltom z použiteľného zisku

3. Tvorba povinného prídeltu:

- a) základom pre určenie povinného prídeltu fondu je súhrn hrubých miezd a plátov zúčtovaným zamestnancom na výplatu v bežnom mesiaci, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok.

III. POUŽÍVANIE FONDU

§ 4. Stravovanie a regeneráciu pracovnej sily

1. Z fondu sa poskytuje príspevok na závodné stravovanie zabezpečené v cudzích zariadeniach. Výška príspevku pre zamestnancov môže byť rozdielna podľa možnosti rozpočtu sociálneho fondu.
2. Z fondu sa uhrádzajú príspevky na služby poskytnuté na regeneráciu pracovnej sily a to na:
 - a) rekreácie a zájazdy
 - b) kúpeľnú liečbu, liečebnú starostlivosť a rehabilitácie
 - c) telovýchovné aktivity
 - d) na kultúru

a) Rekreácie a zájazdy

Zo sociálneho fondu je možné poskytnúť zamestnancovi príspevok na tuzemské alebo zahraničné rekreácie a zájazdy organizované kolektívne alebo jednotlivco, študijné cesty a exkurzie. Účely príspevku musia byť dokladované. Výška príspevku jednotlivcom je jednorazová do výšky 100 Eur ročne.

b) Kúpeľná liečba, liečebná starostlivosť a rehabilitácie

- Príspevok sa poskytne na liečebné preukázateľne doložené právoplatné doklady.
- Výška príspevku jednotlivcom je jednorazová do výšky 100 Eur ročne.

Súbežné plnenie príspevku bodu a) a bodu b) sa vylučuje.

c) Telovýchovné aktivity

1. Prispieť možno na:

- a) individuálnu aktívnu účasť zamestnancov na športových a turistických podujatiach. Podmienkou pre poskytnutie príspevku je – preukázateľná účasť zamestnanca, príspevok je možné poskytnúť na nočľažné, dopravné v preukázateľnej výške,
- b) na individuálne športové aktivity – na vstupenky, skipasy a poplatky / plavárne, lyžiarske vleky, posilňovne, fitnes a pod./ do výšky 50 Eur ročne
- c) na telovýchovné a športové podujatia organizované spoločnosťou, alebo inou organizáciou – na stravu, dopravu, ubytovanie.

d) Na kultúru

1. Z fondu je možné poskytnúť zamestnancom príspevok na kultúrne akcie :

- a) organizované spoločnosťou,
- b) individuálne návštevy kultúrnych podujatí do výšky 20 Eur ročne , v prípade, že nebol poskytnutý príspevok z odborovej organizácie.

§ 5. Doprava do zamestnania

1. Z fondu sa poskytne na dopravu do zamestnania pre zamestnancov s trvalým/príp. prechodným bydliskom mimo mesta Krupina do vzdialenosti 20 km príspevok do výšky max 30 EUR za mesiac, zamestnancov s trvalým bydliskom mimo mesta Krupina pri vzdialenosti nad 20 km príspevok do výšky max 40 EUR za mesiac. Čiastka bude zamestnancom vyplatená jednorazovo podľa zostatku na účte sociálneho fondu na konci roka a to vo výplate za mesiac február nasledujúceho roka.

§ 6. Sociálna výpomoc

1. Z fondu možno poskytnúť jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc v mimoriadne závažných prípadoch.

IV. HOSPODÁRENIE S FONDOM

1. Fond je fondom spoločnosti. Za tvorbu fondu a jeho použitie zodpovedá konateľ spoločnosti.
2. Stav fondu a pohyb peňažných prostriedkov na fonde musí byť evidovaný v sústave účtovníctva.

Táto smernica nadobúda účinnosť dňa 1. januára 2022.

Príloha č.5

Zoznam vybraných povolání zaradených do 3. kategórie

SK ISCO	PROFESIA	RIZIK.FAKTOR	KATEGÓRIA PRÁC
6210005	Pracovník manipulácie s drevom v lesníctve - Piliar	hluk	3
		vibrácie na ruky	3
8341999	Operátor poľnohospodárskeho a lesníckeho pojazdného zariadenia- - Obsluha nakladača Locust 1203	vibrácie celotelové	3

