

Lesný podnik mesta Zvolen, s. r. o.
J. Kráľa 14, 960 01 Zvolen

Kolektívna zmluva
na rok 2019

uzatvorená medzi

Lesným podnikom mesta Zvolen, s. r. o.
zastúpeným
Ing. Ivanom Gallom, konateľom spoločnosti

a

ZO OZ DLV pri Lesnom podniku mesta Zvolen, s. r. o.
zastúpeným
Pavlom Kružecom, predsedom ZO OZ

Zvolen, december 2018

O b s a h

	Str.
ČASŤ I. - Všeobecné ustanovenia	3
ČASŤ II. - Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami	3
ČASŤ III. - Pracovné vzťahy	6
ČASŤ IV. - Starostlivosť o zamestnancov	13
ČASŤ V. - Bezpečnosť a ochrana zdravia	14
ČASŤ VI. - Mzdy	17
ČASŤ VII. - Záverečné ustanovenia	23

PRÍLOHY

Príloha č. 1

Pravidlá na tvorbu, používanie a hospodárenie so sociálnym fondom, rozpočet SF.

Príloha č. 2

Mzdové tarify THZ podľa tarifných tried a platových stupňov.

ČASŤ I. **Všeobecné ustanovenia**

Článok 1

Cieľom Kolektívnej zmluvy je upraviť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov v Lesnom podniku mesta Zvolen, s. r. o., 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 Lesný podnik mesta Zvolen, s. r. o.

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

1. V súlade so ZP bude zamestnávateľ písomne informovať ZO OZ predovšetkým o:
 - a, platobnej neschopnosti do 10 dní od jej vzniku,
 - b, prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac pred uvažovaným dátumom prechodu -§29 ZP,
 - c, dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehote 1 x štvrt'ročne, ktoré s nimi dohodol -§47 ZP,
 - d, možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas - §49 ZP,
 - e, štvrt'ročne o činnosti zamestnávateľa o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom zamestnávateľa - §229 ZP.
 - f, pravidelne 1x ročne o stave a vývoji bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
2. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov o záveroch kolektívneho vyjednávania a to do 15 kalendárnych dní odo dňa podpísania KZ na príslušné obdobie.

Článok 5

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, ods. 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 prehľbovanie 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.
- r) výkon práce nadčas nad ustanovenú hranicu 150 hodín

Článok 6

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 dovoleniak 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

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

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

Článok 9

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

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

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

Krátkodobu uvoľneným funkcionárom odborov poskytne zamestnávateľ pracovné voľno v nevyhnutne potrebnom rozsahu na výkon odborovej činnosti, / § 137, ods.5 písm. c, d a §138 odst. 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 ZO-OZ a revíznej komisie ZO-OZ DLV.
 - d) účasť na školeniach usporiadaných OZ DLV, maximálne 2 dni v roku
- Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle §240 ods.3 ZP

Článok 13

Zamestnávateľ sa zaväzuje pozývať povereného zástupcu odborovej organizácie na rokovanie vedenia zamestnávateľa, obsahom ktorých budú otázky obsiahnuté v tejto zmluve / §231 ZP/.

ČASŤ III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 14

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-§73 ZP/
- d, V dohode o ukončení pracovného pomeru sú zamestnávateľa povinní uviesť jej dôvod, ak o to zamestnanec požiada, alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) /§ 60, ods.2 ZP/.

Článok 15

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

- a/ so zamestnancami, ktorí vykonávajú popri pracovnom pomere živnosť,
- b/ so zamestnancami – pracujúcimi dôchodcami a tými, ktorým ukončením pracovného pomeru vznikne bezprostredne nárok na starobný dôchodok,
- c/ so zamestnancami s pracovným pomerom na dobu určitú.

Článok 16

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,
- c/ so zamestnancami, ktorí odpracovali v LH 25 a viac rokov,
- d/ s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 10 rokov.

Článok 17

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 karty vodičov, ktoré zabezpečí zamestnávateľ.

Zamestnávateľa 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.

Článok 18

- 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,
- jedného priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa, prípadne organizácií LH, aj iných organizácií s približne rovnakou pracovnou náplňou, ku dňu doručenia výpovede trval menej ako dva roky,
 - dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa, prípadne organizácií LH, aj iných organizácií s približne rovnakou pracovnou náplňou, ku dňu doručenia výpovede trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa, prípadne organizácií LH, aj iných organizácií s približne rovnakou pracovnou náplňou ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

- štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa, prípadne organizácií LH, aj iných organizácií s približne rovnakou pracovnou náplňou, ku dňu doručenia výpovede trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa, prípadne organizácií LH, aj iných organizácií s približne rovnakou pracovnou náplňou, 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 na výplatu odstupného v sume:

- jedného priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa, prípadne organizácií LH, aj iných organizácií s približne rovnakou pracovnou náplňou, ku dňu doručenia výpovede trval najmenej dva roky a menej ako päť,
- dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa, prípadne organizácií LH, aj iných organizácií s približne rovnakou pracovnou náplňou, ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa, prípadne organizácií LH, aj iných organizácií s približne rovnakou pracovnou náplňou, ku dňu doručenia výpovede trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa, prípadne organizácií LH, aj iných organizácií s približne rovnakou pracovnou náplňou, trval najmenej dvadsať rokov.

3/ Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec zotrúva 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/ Zamestnávateľ vyplatí zvýšené (ďalšie) odstupné zamestnancovi s ktorým pracovný pomer skončí dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby z dôvodov uvedených v §63,ods.1,písm.a) alebo b) ZP 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, prípadne organizácií LH, aj iných organizácií s približne rovnakou pracovnou náplňou.

Takto vyplatené celkové odstupné musí byť v takej výške, aby súčet odstupného a zvýšeného odstupného bol podľa odpracovaných rokov nasledovný:

- trvanie pracovného pomeru viac ako 5 rokov do 10 rokov - výška celkového odstupného je päťnásobok jeho priemerného zárobku,
- trvanie pracovného pomeru 10 rokov do 20 rokov - výška celkového odstupného je šesťnásobok jeho priemerného zárobku,
- trvanie pracovného pomeru viac ako 20 rokov - výška celkového odstupného je sedemnásobok jeho priemerného zárobku.

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

Článok 19

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné (kompenzácia - § 76 ods.7 ZP) z
- 2) iných výpovedných dôvodov, ako sú uvedené v § 76 ods. 1,2 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 v lesnom hospodárstve nasledovne:

- viac ako 5 rokov do 10 rokov	- päťnásobok jeho priemerného zárobku
- viac ako 10 rokov do 20 rokov	- šesťnásobok jeho priemerného zárobku
- viac ako 20 rokov	- sedemnásobok 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 podľa § 76 ods. 7 ZP zamestnancovi, ktorý ukončí pracovný pomer dohodou pred začiatkom plynutia výpovednej doby z dôvodu § 63 ods. 1 písm. d bod 2, 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.

Článok 20

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 najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku (§ 76 a).

b/, Zamestnávateľ vyplatí zvýšené odchodné

- zamestnancovi, ktorému vznikol nárok na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, ak skončí pracovný pomer dohodou do konca mesiaca, v ktorom mu nárok na dôchodok vznikol, podľa dĺžky trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa nasledovne:

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

c/, Zamestnávateľ má právo vyplatiť zvýšené odchodné postupne počas troch po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov.

Článok 21

a/ Súbežné plnenie zvýšeného odstupného podľa čl. 18, ods. 5 a zvýšeného odchodného podľa čl. 20 ods. b sa vylučuje.

b/ Súbežné plnenie finančnej kompenzácie podľa čl. 18 ods. 4 a zvýšeného odchodného podľa článku 20 ods. b/ sa vylučuje.

c/ 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 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.

Článok 23

Pracovný čas sa začína začatím práce na pracovisku a končí jeho opustením po uplynutí pracovného času určeného pre príslušnú zmenu, rozšírenú o prípadnú nariadenú prácu nadčas. 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 24

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom prestávku na jedlo a oddych v trvaní 30 minút (§91 ZP). Ak presahuje zmena výnimočne 10,5 hod., poskytne zamestnávateľ ďalšiu prestávku v trvaní 15 minút.

Článok 25

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 26

V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov môže zamestnávateľ zaviesť pružný pracovný čas. (§ 88 ZP).

Článok 27

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.

Článok 28

V dňoch pracovného pokoja možno výnimočne nariadiť prácu len v prípadoch uvedených v § 94, ods. 2 ZP a po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

Článok 29

a/, 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).

b/, Prácu nadčas pri prácach v zdraví škodlivom prostredí zamestnávateľ nebude nariaďovať.

Článok 30

Základná výmera dovolenky zamestnancov 4, resp. 5 týždňov stanovená v § 103 ZP, sa navyšuje o 1 týždeň pre všetkých zamestnancov.

Zamestnávateľ môže po dohode s OZ určiť hromadné čerpanie dovolenky ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov.

V prípade nevyčerpania základnej výmery dovolenky v dĺžke 4 týždne sa zamestnancovi do nasledujúceho roka dodatková dovolenky v dĺžke 1 týždeň neprenáša. Výnimku tvoria len situácie, kedy nebolo umožnené čerpanie základnej výmery dovolenky z dôvodu pracovnej vyt'ažnosti.

Článok 31

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 30dní 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 32

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.

Článok 33

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.

Časť IV. **Starostlivosť o zamestnancov**

Článok 34

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, ods. 1, písm. b1/ vo výške 0,5 % zo základu
- b/ pri použití prostriedkov fondu rešpektuje nasledovné formy spolupráce s príslušným odborovým orgánom:
 - zamestnávateľ a ZO - OZ 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, 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 prídeldu a nesmú zastaviť čerpanie fondu.
- c/ v prípade priaznivého HV, zamestnávateľ navrhne zakladateľovi na schválenie prídeld zo zisku po zdanení do sociálneho fondu vo výške minimálne 10 % .

Článok 35

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie stálych zamestnancov a konateľ'a v zmysle § 152 ZP prostredníctvom sprostredkovateľskej organizácie formou jedálnych kupónov za každú odpracovanú zmenu.

Článok 36

Výška náhrady príjmu v prvých 10 dňoch dočasnej pracovnej neschopnosti je 65% denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Článok 37

1. Zamestnávateľ zabezpečí účasť zamestnancov, ktorí prejavia záujem a splňajú podmienky zamestnávateľskej zmluvy na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Zamestnávateľ odvedie na doplnkové dôchodkové sporenie poistencom do 40 r. – 2,5 %, 40 -50 r. – 3,50 %, od 50 r. – 4,5 % z objemu vyplatenej hrubej mzdy.
3. Systém doplnkového dôchodkového poistenia umožní minimálne tieto dávky:
 - a/ doplnkový starobný dôchodok,
 - b/ výsluhový dôchodok.
4. 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.

Článok 38

Zamestnávateľ poskytne nealkoholické nápoje (pitná voda, minerálka, voda a pod.) v hodnote do 0,55 € na pracovnú zmenu zamestnancom prípadne nápojovú poukážku v uvedenej hodnote tohto odseku

ČASŤ V.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.

Článok 39

1. **Zamestnanec má právo:**
 - a. prerokovať 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,
 - i. podrobiť sa preventívnym lekárskeym prehliadkam,
 - j. 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,
 - k. podrobiť sa vyšetreniu, na požitie alkoholu, omamných a psychotropných látok, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán,
 - l. dodržiavať určený zákaz fajčenia na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa,
 - m. 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/ Zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci nesmie vzniknúť ujma zo strany zamestnávateľa za plnenie úloh pri zaistovaní 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 okuliare v cene do výšky 100,- €.
- h. určí bezpečné pracovné postupy tam, kde to nie je upravené všeobecnými predpismi,
- i. upraví postup pri bezprostrednom a vážnom ohrození zdravia, vrátane organizácie prvej pomoci. K tomu vyškolí primeraný počet zamestnancov na vykonávanie prvej pomoci,
- j. 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 40

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 alebo štvrtej kategórie** a rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.
3. 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.
4. Náklady na rekondičný pobyt je povinný hradiť zamestnávateľ.

Článok 41

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, vyvolanie potratu 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 vyšetrení 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 42

- 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, obdrží postihnutý čiastku 3 700,- €
- 2/ Nárok na príspevok má len zamestnanec, ktorému bola priznaná choroba z povolania v období trvania pracovného pomeru.
- 3/ Príspevok poskytnutý podľa ods. 1 podlieha dani z príjmu.

ČASŤ VI. Mzdy

Článok 43

Zamestnancom prináleží za vykonanú prácu mzda podľa tejto KZ a Platového poriadku spoločnosti.

Prípadné medziročné navýšenie mzdy a ostatných mzdových zložiek sa dotýka všetkých zamestnancov (členov ZO OZ DLV pri LPM Zvolen, s. r. o.) vrátane riaditeľa spoločnosti.

Článok 44

Mzda sa skladá zo mzdových zložiek stanovených touto KZ:

- a, zo zmluvnej mzdy prípadne tarifnej mzdy,
- b, zo mzdových zvýhodnení podľa tejto zmluvy,
- c, príplatkov,
- d, z odmien pri pracovných a životných jubileách,
- e, z 13. a 14. mzdy,
- f, z naturálnej mzdy,
- g, z prémie,

- h, z mimoriadnej odmeny,
- i, z náhrady mzdy,
- j, náhrady za pracovnú pohotovosť.

Bližšie podmienky uplatňovaných mzdových zložiek, ktoré nerieši táto kolektívna zmluva, upravuje Platový poriadok pre Lesný podnik mesta Zvolen, s. r. o.

Článok 45

1. Pre kategóriu robotníckych profesií je s účinnosťou od 1.1.2019 platná nasledovná tarifná mzda:

Tarifná Trieda	Mzdová tarifa v €	
	Hodinová	
	Úkolová	Časová
1.	2,95 €	3,35 €
2.	3,02 €	3,36 €
3.	3,15 €	3,37 €
4.	3,22 €	3,38 €
5.	3,59 €	3,82 €
6.	3,86 €	4,54 €

Pri uplatnení týždenného pracovného času na menej ako 37,5 hod. sa hodinové sadzby úmerne zvýšia.

Článok 46

Pre kategóriu technicko-hospodárskych zamestnancov sa uplatňuje 12 – triedny tarifný systém. Nad rámec tohto systému môžu byť s vybranými zamestnancami dohodnuté zmluvné platy.

Článok 47

1. Ak nie je zamestnancovi priznaný zmluvný plat, zamestnávateľ zaradí zamestnanca v súlade s platným katalógom podľa zložitosti, namáhavosti a náročnosti vykonávanej práce do príslušnej tarifnej triedy.
 - a 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.
 - a ak má zamestnanec aj neodbornú prax, zamestnávateľ mu ju môže priznať dvomi tretinami.

Článok 48

Zamestnávateľ - Lesný podnik mesta Zvolen, s. r. o., poskytuje nasledovné mzdové zvýhodnenia / príplatky/:

- a) funkčný príplatok – riadiaci príplatok,
- b) príplatok za zastupovanie,
- c) príplatok za prácu vo sviatok (§ 122),
- d) príplatok za prácu v sobotu a nedeľu (ZP nerieši),
- e) mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§124 ZP),
- f) práca nadčas (§ 121),

g) príplatok za vedenie motorového vozidla.

a) FUNKČNÝ PRÍPLATOK

Výšku funkčného príplatku určuje riaditeľ spoločnosti podľa druhu vykonávanej práce. Pri neplnení si pracovných povinností môže byť v danom mesiaci krátený prípadne nepriznaný v plnej výške.

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 troch kalendárnych mesiacov po výkone práce vo sviatok alebo v inej dohodnutej dobe, prislúcha zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety tohto článku.

d) PRÁCA V SOBOTU A NEDEĽU

Zamestnancovi za dobu práce v sobotu a nedeľu prináleží mzda a príplatok:

- a) ktorý v rámci určeného týždenného pracovného času pracuje v nedeľu, vo výške 50 % jeho priemerného hodinového zárobku,
- b) ktorý pracuje v nedeľu nad rámec týždennej pracovnej doby a nie je mu poskytnuté náhradné voľno, prislúcha mzda a príplatok vo výške 50 % priemerného hodinového zárobku, pokiaľ zamestnávateľ neurčí inak.

e) 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 a **chemické faktory**.

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 0,49 Eur

za každú odpracovanú hodinu s motorovou pílou, krovinorezom, motorovou kosačkou, chemickým postrekom, teda mzdová kompenzácia sa poskytne za skutočne odpracovaný čas v podmienkach, keď je vystavený pôsobeniu sťaženého a zdraviu škodlivého prostredia.

V prípade nepoužívania pridelených OOPP sa daná kompenzácia neprizná!

f) PRÁCA NADČAS

Za dobu práce nadčas prináleží zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie:

- 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,
- d/za dobu práce nadčas v našej spoločnosti sa považujú aj ochranné pracovné služby.

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

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

Článok 49

Za zásluhovosť 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.

Výška odmeny sa odvodzuje z trojnásobku minimálnej mzdy podľa druhu odmeny a dĺžky trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa a v lesnom hospodárstve nasledovne:

<u>Trvanie pracovného pomeru</u>	<u>Rozpätie odmeny v %</u>
0 - 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

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.

Článok 50

V prípade dosiahnutia priaznivých ekonomických výsledkov vyplatí zamestnávateľ zamestnancom mimoriadnu mzdu:

- a/ 13. mzdu v mesiaci jún vo výške 25 % zo započítateľnej základne zistenej z obdobia január – jún kalendárneho roka.
- b/ 14. mzdu v mesiaci november vo výške 30% zo započítateľnej základne zistenej z obdobia júl – november kalendárneho roka.
- c/ mimoriadna mzda bude rozdelená a vyplácaná v zmysle Platového poriadku spoločnosti.

Článok 51

Zamestnancom Lesného podniku mesta Zvolen, s. r. o. sa poskytuje naturálna mzda vo forme palivového dreva ako naturálny zdaniteľný príjem .

Naturálna mzda vo forme palivového dreva sa poskytuje v rozsahu:

- a/ zamestnancom s pracovným pomerom na dobu neurčitú vo výške 10 prn. listnatého tvrdého paliva s odvozom do bydliska zamestnanca. Zamestnancom s pracovným pomerom na dobu určitú po skončení skúšobnej doby sa vypočíta naturálna mzda z odpracovaných dní v kalendárnom roku. Zamestnancom neprislúcha palivo počas ďalšej materskej dovolenky, počas uvoľnenia na výkon funkcie v iných organizáciách, počas neospravedlnenej neprítomnosti v práci a počas neprítomnosti v práci pre úraz, ktorý si zapríčinil vlastnou vinou. Zamestnancovi, s ktorým sa uzavrie alebo skončí pracovný pomer v priebehu roka, prislúcha alikvotná časť ročnej náležitosti.
- b) Zamestnanec vykonávajúci prácu na základe dohody o pracovnej činnosti, dohody o brigádnickej práci študenta a dohody o vykonaní práce nemá nárok na naturálnu mzdu poskytovanú vo forme palivového dreva.

Kmeňovým zamestnancom je umožnené 1x do roka zakúpiť si palivový výmet o výmere 5,4 m³ v cene 28 € bez DPH / 1m³. Cena nezahŕňa náklady na dopravu.

Článok 52

Výška prémie pre technicko-hospodárskych zamestnancov a robotníkov Lesného podniku mesta Zvolen, s. r. o. je upravená v Platovom poriadku spoločnosti.

Článok 53

Zamestnávateľ môže zamestnancom poskytnúť za plnenie mimoriadnych a jednorázových pracovných činností, ktoré priaznivo ovplyvňujú plnenie úloh spoločnosti, **mimoriadne odmeny**. Bližšie poskytnutie mimoriadnej odmeny je stanovené v Platovom poriadku spoločnosti.

Článok 54

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/ prestoja, ktorý zamestnanec nezapríčinil,
- d /odstránenia následkov havárií a porúch prevádzkových zariadení,
- e/ prerušenia práce v dôsledku mimoriadne nepriaznivého počasia /trvalý dážď, silný vietor, fujavica, neprimeraná 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 riaditeľ. 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 55

Ak nemá zamestnávateľ možnosť v dôsledku dôvodu podľa článku 64, odsek 1, písmeno f), previesť zamestnanca na inú prácu, prináleží mu náhrada mzdy vo výške 60% jeho priemerného zárobku.

Článok 56

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.

Mzda podľa predchádzajúceho odseku 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 57

Mzda je splatná najneskôr do posledného pracovného dňa v kalendárnom 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.

Článok 58

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

- a/ 0,60 € /hod. v kalendárnom dni , pokiaľ ide o pracovný deň,
- b/ 0,69 € /hod. v kalendárnom dni , pokiaľ ide o deň pracovného pokoja.

Ak dôjde k výkonu práce, na ktorú bola pracovná pohotovosť nariadená alebo dohodnutá, ide o aktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas. V takom prípade má zamestnanec za dobu práce nárok na mzdu a mzdové zvýhodnenie, nie však náhradu za pracovnú pohotovosť.

Článok 59

Zmluvné strany sa zaväzujú polročne, a ročne prerokovať informácie o vývoji miezd /priemerné zárobky, hodinové zárobky podľa jednotlivých činností/ vo vzťahu k ustanoveniam KZ.

Článok 60

Ďalšie zložky mzdy dohodnuté nad rámec článku 47 tejto zmluvy a podmienky pre vznik nároku upravujú vnútorné mzdové predpisy po dohode s odborovým orgánom.

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 Lesného podniku mesta Zvolen s.r.o. . 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 1.1.2019 do 31.12.2019.

Vo Zvolene, dňa 31.12.2018

.....
Ing. Ivan Gallo
 konateľ spoločnosti

.....
Pavel Kružec
 predseda ZO - OZ

Príloha č. 1

Lesný podnik mesta Zvolen, s. r. o.
P r a v i d l á
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 Lesný podnik mesta Zvolen, s. r. o., J. Kráľa 14, 960 01 Zvolen na základe zákonov č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov.

II. ÚČEL A TVORBA FONDU*1. Účel fondu*

Fond je určený na podporu závodného stravovania, na služby zamerané na regeneráciu pracovnej sily a na realizáciu sociálnej politiky Lesného podniku mesta Zvolen, s. r. o. v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Za zamestnanca Lesného podniku mesta Zvolen, 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.

2. Tvorba fondu

1. Fond sa tvorí ako úhrn:

a/ povinného prídelu vo výške 0,6 - 1,0 % zo základu

b/ ďalšieho prídelu 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 prídedom z použiteľného zisku

3. Tvorba povinného prídelu:

a/ základom pre určenie povinného prídelu fondu je súhrn hrubých miezd a platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu v bežnom mesiaci, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok

III. POUŽÍVANIE FONDU*1. Stravovanie a regeneráciu pracovnej sily*

1. Z fondu sa poskytuje príspevok na nákup stravných poukážok. Výška príspevku je 1,43 Eur na jednu stravnú poukážku. Hodnota poukážky je k 1.1.2019 v sume 4,80 Eur.

2. Z fondu možno poskytnúť príspevok 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

2. Sociálna výpomoc

- V prípade mimoriadne nepriaznivej situácie zamestnanca (napr. úmrtie v rodine, dlhodobá PN, krádež, živelná pohroma a pod.) zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi jednorázovú nenávratnú výpomoc do výšky 200,00 Eur-
- Pri príležitosti vlastnej svadby a narodenia dieťaťa zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 70,00 Eur.
- V prípade smrti zamestnanca zamestnávateľ pozostalým poskytne 200,00 Eur.

3. Ostatné

- Odmeny pri významných životných a pracovných jubileách

Pracovné a životné jubileá:

Od prvého nástupu do zamestnania zamestnanec odpracoval:

- 20 rokov70,00 Eur,
- 25 rokov100,00 Eur,
- 30 rokov133,00 Eur.

Životné jubileum:

- 40 rokov70,00 Eur,
- 50 rokov133,00 Eur,
- 55 rokov200,00 Eur,
- 60 rokov270,00 Eur.

Odchod do invalidného alebo starobného dôchodku332,00 Eur.

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.
3. Nárok na príspevok z fondu nie je prenosný do ďalšieho kalendárneho roka a zaniká, ak zamestnanec nepreukáže skutočnosti, z ktorých je existencia tohto nároku odvodená.

V. ROZPOČET FONDU

Povinný príděl do SF : 720 €
 Čerpanie prostriedkov na stravné: 2200 €

Táto smernica nadobúda účinnosť dňa 1. januára 2019.

Platový stupeň TARIF +5%	Délka praxe	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12											
		Z	Z	S	S	ÚS	ÚS	ÚS	ÚS	ÚS/V	ÚS/V	V (II.stup.)	V (II.stup.)
I.	do 1	546	548,1	550,2	552,3	554,4	556,5	602,7	655,2	707,7	807,45	922,95	1107,75
II.	do 3	552,3	554,4	556,5	558,6	560,7	562,8	627,9	682,5	737,1	841,05	960,75	1155
III.	do 5	558,6	560,7	562,8	564,9	567	569,1	637,35	693	748,65	854,7	975,45	1172,85
IV.	do 7	564,9	567	569,1	571,2	573,3	575,4	646,8	702,45	759,15	869,4	991,2	1192,8
V.	do 9	571,2	573,3	575,4	577,5	579,6	581,7	656,25	712,95	771,75	883,05	1006,95	1211,7
VI.	do 11	577,5	579,6	581,7	583,8	585,9	588	664,65	723,45	784,35	895,65	1021,65	1229,55
VII.	do 13	583,8	585,9	588	590,1	592,2	594,3	675,15	733,95	794,85	909,3	1037,4	1249,5
VIII.	do 15	590,1	592,2	594,3	596,4	598,5	600,6	683,55	743,4	807,45	922,95	1053,15	1266,3
IX.	do 17	596,4	598,5	600,6	602,7	604,8	606,9	694,05	753,9	819	936,6	1067,85	1285,2
X.	do 19	602,7	604,8	606,9	609	611,1	613,2	702,45	764,4	830,55	950,25	1082,55	1304,1
XI.	do 21	609	611,1	613,2	615,3	617,4	619,5	711,9	773,85	843,15	962,85	1100,4	1323
XII.	do 23	615,3	617,4	619,5	621,6	623,7	625,8	720,3	787,5	854,7	977,55	1117,2	1341,9
XIII.	do 25	621,6	623,7	625,8	627,9	630	632,1	729,75	796,95	867,3	990,15	1131,9	1360,8
XIV.	do 27	627,9	630	632,1	634,2	636,3	638,4	740,25	807,45	879,9	1002,75	1148,7	1379,7
XV.	do 29	634,2	636,3	638,4	640,5	642,6	644,7	749,7	816,9	890,4	1017,45	1161,3	1397,55
XVI.	do 31	640,5	642,6	644,7	646,8	648,9	651	758,1	828,45	903	1032,15	1176	1417,5
XVII.	do 33	646,8	648,9	651	653,1	655,2	657,3	765,45	838,95	915,6	1046,85	1191,75	1436,4
XVIII.	do 35	651	653,1	655,2	657,3	659,4	661,5	772,8	849,45	927,15	1061,55	1209,6	1455,3
XIX	nad 35	655,2	658,35	660,45	663,6	665,7	667,8	784,35	859,95	939,75	1074,15	1227,45	1476,3