

Mzdová smernica

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

IČO: 31620531, DIČ: 2020476535

ROZSAH PLATNOSTI PREDPISU

Mzdová smernica sa vzťahuje na pracovníkov, ktorí pracujú v Lesnom podniku mesta Zvolen, s.r.o. (ďalej len LPM) a schvaľuje ju konateľ spoločnosti.

Smernica stanovuje v súlade so zákonom č. 311/2001 Z.z. (Zákonník práce) v znení neskorších predpisov a platnou kolektívnou zmluvou (KZ) mzdu za vykonanú prácu ako peňažné plnenie alebo naturálne plnenie.

Mzda prináleží vo výške a za podmienok stanovených touto smernicou a nesmie byť nižšia ako zákonom stanovená minimálna mzda.

Mzdová smernica tvorí nedeliteľnú súčasť Kolektívnej zmluvy uzatvorenej medzi zmluvnými stranami.

Prípadné zmeny a doplnky platnej KZ, týkajúce sa ustanovení uvedených v tejto smernici, budú bezodkladne dohodnuté a písomnou formou vydané k uplatneniu.

POPISY A POSTUPY

Časť 1- Odmeňovanie robotníckych povolání

a) Mzda

Podľa charakteru pracovných, výrobných a ďalších podmienok, za ktorých sa práca vykonáva, sú pre povolania a druhy prác alebo skupiny činností určené tarifné triedy.

K nim sú priradené hodinové mzdové tarify v členení na úkolové a časové, ako aj mesačné mzdové tarify.

Uvedené mzdové tarify robotníkov podľa tarifných tried sú platné pre 37 a 1/2 hodinový pracovný týždeň bez prestávok na jedenie a oddych, ktoré sa do pracovného času nezapočítavajú. Minimálny rozsah tejto prestávky je 30 minút.

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

Mzdová 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 €

Zamestnávateľ odmeňuje robotníkov v zásade mzdovou tarifou tarifnej triedy, do ktorej je vykonávaná práca zaradená.

Ak je robotník preradený na inú prácu, za ktorú mu prislúcha nižšia mzda, odmeňuje sa základnou mzdovou tarifou v tarifnej triede vykonávanej práce s poskytnutím doplatku ku mzde vo výške priemerného zárobku platného v čase preradenia.

Doplatok do výšky priemerného zárobku robotníkovi neprináleží, ak pri preradení nedosahuje vlastným zavinením primeraný výkon, dosahovaný robotníkom vykonávajúcim rovnakú prácu.

b) Príplatky

I. Príplatok za prácu nadčas

Práca nadčas sa definuje ako práca vykonávaná robotníkom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom na vopred stanovený rozsah pracovnej doby v týždni.

Rozsah práce nadčas nesmie byť v jednotlivých týždňoch väčší ako stanovený § 97 Zákonníka práce.

Za dobu práce nadčas prináleží zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie:

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

Za dobu práce nadčas riaditeľ podniku dohodne so zamestnancom čerpanie náhradného voľna.

Ak sa robotníkovi neposkytlo náhradné voľno počas 12 kalendárnych mesiacov alebo v inej dohodnutej dobe, prislúcha mu mzdové zvýhodnenie.

V kalendárnom roku možno robotníkom prácu nadčas nariadiť v rozsahu najviac 150 hodín za rok, resp. 8 hodín za týždeň. Nad uvedený limit môže byť práca nadčas vykonávaná iba so súhlasom zamestnanca, v rozsahu najviac 250 hodín na zamestnanca za rok.

V rizikových prácach prácu nadčas nemožno nariadiť.

II. Príplatok za sťažený výkon práce (fyzikálne a chemické faktory)

Ak sú činnosti príslušným orgánom verejného zdravotníctva zaradené do 3. alebo 4. kategórie prác, výška mzdovej kompenzácie je 0,49 € za každú

odpracovanú hodinu s motorovou pílou, krovinorezom, motorovou kosačkou, chemickým postrekom.

V prípade nepoužívania pridelených OOPP sa daná kompenzácia neprizná!

Časť 2 – Odmeňovanie technicko-hospodárskych zamestnancov

a) Mzda

Technicko-hospodársky zamestnanec (THZ) je zaradený podľa dohodnutého druhu práce do príslušnej funkcie, ktorá je uvedená v pracovnej zmluve zamestnanca.

Tarifná trieda	Pracovné zaradenie
5	praktikant
6	odborný praktikant
7	manipulant, sekretárka
8	vedúci LO
9	-fakturant dreva a ost. výrobkov, tovarov a služieb -účtovník -mzdový účtovník -referent lesníckej prevádzky -referent poľovníctva -referent lesoturistiky
10	-referent služieb a obchodu -referent kumulovaných funkcií -vedúci ekonomického odd.

THZ prislúcha základná mzda vo výške mzdovej tarify, do ktorej je zaradený v príslušnom platovom stupni podľa tabuľkovej prílohy.

Tabuľka mzdový taríf THZ

- Obsahuje 12-triedny tarifný systém (s diferenciáciou požiadavky vzdelania)
- Obsahuje 19 platových stupňov (s diferenciáciou dĺžky odbornej praxe)

THZ zaradený do funkcie a tarifnej triedy má spĺňať požadovaný stupeň vzdelania. Vo výnimočných prípadoch (dĺžka praxe na danej funkcii viac ako 10 rokov) môže konateľ spoločnosti udeliť výnimku zo vzdelania.

Ak THZ má vyššie vzdelanie, ako je na zastávanie funkcie požadované, môže ho zamestnávateľ zaradiť o jeden až dva platové stupne vyššie.

V prípade, že THZ dlhodobo nedosahuje primerané pracovné výsledky, môže mu zamestnávateľ určiť základnú mzdu o jeden až dva platové stupne nižšiu.

Zmena platového stupňa na základe nárastu dĺžky odbornej praxe bude vykonaná jedenkrát v roku, v termíne k 1.1. u všetkých THZ, ktorí v kalendárnom roku spĺňajú nárok na priznanie vyššieho platového stupňa.

Platí ustanovenie, že novoprijatí THZ sa do funkcie zaraďujú, ak spĺňajú kvalifikačnú požiadavku.

Do odbornej praxe sa nezapočítava doba výkonu základnej vojenskej služby a materskej dovolenky.

b) Príplatky

- Práca nadčas – Práca nadčas sa definuje ako práca vykonávaná na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom v maximálnom rozsahu stanovenom § 97 Zákonníka práce. Za dobu práce nadčas prislúcha THZ náhradné voľno.
- Vedenie motorového vozidla – Mzdový účtovník na základe platového výmeru zamestnanca, za vedenie služobného vozidla, vypláca mesačnú odmenu vo výške 14,- € THZm určených konateľom.
- Riadiaci príplatok – Stanovuje zamestnancovi konateľ spoločnosti vo výške 30 – 200,- €, podľa počtu podriadených zamestnancov.

Spoločné ustanovenia

I. Naturálne pôžitky

Zamestnancom je poskytovaná naturálna mzda vo forme palivového dreva:

- 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, do skončenia skúšobnej doby, sa vypočíta naturálna mzda z odpracovaných dní v kalendárnom roku
- 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.

Zamestnancom neprislúcha palivo počas ďalšej materskej dovolenky, počas neospravednenej neprítomnosti v práci a počas neprítomnosti v práci pre úraz, ktorý si zamestnanec spôsobil vlastnou vinou.

Zamestnancovi, s ktorým sa uzavrie alebo skončí pracovný pomer v priebehu roka, prislúcha alikvótna časť ročnej náležitosti.

II. Odmeny

a) Mimoriadne odmeny

Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť za plnenie mimoriadnych jednorázových pracovných činností, ktoré priaznivo ovplyvňujú plnenie úloh spoločnosti, mimoriadne odmeny v jednotlivých prípadoch max 300 eur. Celková čiastka na MO v ročnej relácii nesmie prekročiť 5% z plánovaných mzdových prostriedkov. Priznanie MO musí byť písomne zadané a zdôvodnené.

b) Pracovné a životné výročia

Za zásluhovosť pri vykonávaní prác sa zamestnancom poskytnú odmeny:

- pri dovŕšení 25 rokov odpracovaných od prvého vstupu do zamestnania,
- pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku,
- 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:

Trvanie pracovného pomeru	rozpätie odmeny v %
0-10 rokov	od 1 do 30
viac ako 10, menej ako 15 rokov	od 31 do 50
viac ako 15, menej ako 20 rokov	od 51 do 75
viac ako 20 rokov	Od 76 do 100

c) 13. a 14. mzda

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

- 13. mzdu v mesiaci jún vo výške 5% - 25 % započítateľnej základne, zistenej zo základnej mzdy zamestnanca z obdobia január-jún kalendárneho roka,
- 14. Mzdu v mesiaci november vo výške 5% - 30 % započítateľnej základne, zistenej zo základnej mzdy zamestnanca z obdobia jún-november kalendárneho roka,
-

d) Prémie

Mzdové prostriedky viazané na prémie zamestnancov sú plánované maximálne do výšky 38 % plánovaných miezd týchto zamestnancov. Hodnotené obdobie je štvrtročné, prémie sa vyplácajú po vyhodnotení štvrtročného plnenia základných ukazovateľov. Návrh prémieových ukazovateľov a prísľub prémiei viazaných na jednotlivé ukazovatele bude zamestnancom oznámený najneskôr do konca januára, v prípade zmeny ukazovateľov pre 2. polrok najneskôr do konca júla príslušného roka.

Výplata prémiei riaditeľovi spoločnosti je viazaná na priaznivý hospodársky výsledok. Základňou pre výpočet týchto prémiei je objem mesačných miezd, vyplatených v príslušnom

štvrt'roku. Zálohovo vyplatených 29% z objemu vyplatených mesačných miezd môže byť po schválení ročného hospodárskeho výsledku Valným zhromaždením spoločnosti zvýšené až na 58%.

Výplatu premií môže riaditeľ spoločnosti v odôvodnených prípadoch odložiť, najviac však o 3 mesiace.

III. Finančný príspevok na ošatné

Technicko-hospodársky pracovníci spoločnosti majú nárok na ročný príspevok na ošatné vo výške 382 eur.

Príspevok bude vyplatený vo mzde v niektorom z mesiacov január - marec bežného roka, podlieha zdaneniu a odvodom do poisťovní.

IV. Zástrelné, ošetrovanie zveriny a chov psov

Platí aktuálna smernica o náhradách pri výkone práva poľovníctva.

Odstrel: 3,32 €/odstrel

Ošetrovanie zveriny: 3,32 €/ošetrenie

Chov psov: 33,20/ ročne

V. Príspevok na stravu

Strava sa zamestnancom zabezpečuje formou stravných poukážok v hodnote 4,80 eur v zmysle platných zákonných ustanovení (t.j. 55% z náhrady stravného za cestu v trvaní 5-12 hodín) hradí zamestnávateľ zamestnancom ako náklad podniku 2,64 eur. Ďalšiu časť 1,43 eur hradí zamestnávateľ zo sociálneho fondu. Zvyšok 0,73 eur dopláca zamestnanec pomocou zražky zo mzdy.

Stravná poukážka zamestnancovi prináleží, ak v dni odpracoval aspoň 4 hodiny, počas sviatku a počas čerpania dovolenky. Poukážky sú zamestnancom vydávané na začiatku bežného mesiaca a ich nárokovateľnosť je ovplyvnená účasťou zamestnanca na pracovnom procese v mesiaci predchádzajúcom.

VI. Priemerný zárobok na pracovno-právne účely

Priemerný zárobok na prac.-právne účely sa počíta podľa ustanovení Zákonníka práce. Pri určovaní pomerných častí mzdy, ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie, ako je kalendárny štvrt'rok (jubileá, 13. a 14. plat, doplatok premií u riaditeľa) prihliada zamestnávateľ na podiel obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období alebo ďalších rozhodujúcich obdobiach na fonde pracovného času za príslušné obdobie.

VII. Doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ zabezpečí účasť zamestnancov, ktorí prejavia záujem a splňajú podmienky zamestnávateľskej zmluvy na DDP.

Zamestnávateľ odvedie na DDP poistencom

do 30 rokov – 1,5 %

do 40 rokov – 2,5 %

40-50 rokov – 3,5 %

viac ako 50 rokov – 4,5 % z objemu vyplatenej hrubej mzdy.

Zvýšenie príspevku zamestnávateľ uplatní už za mesiac, v ktorom zamestnanec dosiahol požadovaný vek.

VIII. Fond odmien

Tvorba fondu odmien je podmienená kladným hospodárskym výsledkom a schválením prídelu do tohto fondu Valným zhromaždením spoločnosti. O čase výplaty odmien z tohto fondu a o ich výške rozhoduje konateľ spoločnosti.

IX. Dovolenka na zotavenie

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

X. Náhrada pri PN

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

Záverčné ustanovenia

- 1) Akékoľvek zmeny znenia tejto smernice resp. dodatky, musia byť vyhotovené v písomnej forme a schválené konateľom spoločnosti.
- 2) Všetky údaje, ktoré sa týkajú zamestnanca, sa považujú za osobné a je potrebné s nimi pracovať v zmysle Zákona o ochrane osobných údajov.
- 3) Táto mzdová smernica je neoddeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy a vzájomne sa dopĺňajú. Tento vzťah platí aj pri prípadných zmenách a doplnkoch.
- 4) Táto mzdová smernica nadobúda účinnosť dňa 1. januára 2019

Vo Zvolene, dňa 1.januára 2019

podpis konateľ'a spoločnosti