

MESTSKÉ LESY BANSKÁ BYSTRICA s.r.o.

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2022

Dolný Harmanec december 2021

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2022

uzatvorená medzi

Mestskými lesmi Banská Bystrica s.r.o.

zastúpenými

Ing.Blažejom MOŽUCHOM, konateľom s.r.o.

a

Závodným výborom odborového zväzu DLV pri Mestských lesoch B.Bystrica s.r.o.

zastúpeným

Ing.Jaroslavom BACÚROM, predsedom ZV OZ DLV

Dolný Harmanec december 2021

Obsah

ČASŤ I.	Všeobecné ustanovenia
ČASŤ II.	Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami
ČASŤ III.	Pracovnoprávne vzťahy
ČASŤ IV.	Mzdy
ČASŤ V.	Starostlivosť o zamestnancov
ČASŤ VI.	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
ČASŤ VII.	Záverečné ustanovenia
Príloha č.1	Sociálny fond
Príloha č.2	Priemerný zárobok – spôsob zisťovania
Príloha č.3	Termínovník výplat a záloh

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom kolektívnej zmluvy je upraviť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov v Mestských lesoch Banská Bystrica s.r.o., ich nároky a povinnosti 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 a pre ich právnych nástupcov,
- b) pre Mestské lesy Banská Bystrica s.r.o. a ich organizačné jednotky,
- c) pre všetkých členov závodného výboru OZ D,L,V pri Mestských lesoch .B.Bystrica s.r.o.
- d) pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa uvedených v bode b.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami

Článok 3

Zamestnávateľ rešpektuje právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a právo odborových orgánov a organizácie na informovanie, prerokovanie, spolurozhodovanie a kontrolu vo veciach a rozsahu stanovenom Zákonníkom práce č.311/2001 Z.z.(ďalej len „ZP“), ďalšími všeobecne záväznými predpismi a ustanoveniami tejto zmluvy. Za príslušný odb.orgán podľa tejto zmluvy sa považuje Závodný výbor ZO OZ DLV pri Mestských lesoch B.Bystrica s.r.o.

Článok 4

V súlade so ZP bude zamestnávateľ písomne informovať príslušný odborový orgán predovšetkým o :

- a) platobnej neschopnosti do 10 dní od jej vzniku –
- b) prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac pred uvažovaným dátumom prechodu - §29 ZP a 29/a 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 ZP a 49/a ZP
- e) štvrťročne o činnosti zamestnávateľa o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom zamestnávateľa - §229 ZP,

- f) polročne o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa, dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa - §238 ZP.

Článok 5

V súlade so Zákonníkom práce a ďalšími všeobecne záväznými predpismi prerokuje zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom nasledovné otázky :

- a) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa - §74 ZP,
- b) začiatok a koniec prestávok na odpočinok a jedenie - §91 ZP,
- c) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja - §94 ZP,
- d) výkon práce nadčas nad ustanovenú hranicu 150 hodín - §97 ZP,
- e) organizáciu práce v noci - §98 ZP,
- f) určenie času potrebného na osobnú očistu - § 90 ZP
- g) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie - §153 ZP
- h) každú náhradu škody spôsobenej zamestnancom
- i) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, ktorú zamestnanec utrpel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania - §198 ZP,
- j) podľa § 237 odst. 2 ZP:
 - stav,štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia,najmä ak je ohrozená zamestnanosť
 - zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - rozhodnutia ,ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce , alebo v zmluvných podmienkach
 - opatrenia, ktoré sa týkajú využívania rekreačných zariadení zamestnávateľa.
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a ochranu zdravia
 - org.zmeny , za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa ,alebo jeho časti ,zlúčenie,splynutie,rozdelenie,zmena jeho právnej normy

Článok 6

Zamestnávateľ bude v príslušných lehotách predkladať príslušnému odborovému orgánu všetky dokumenty a návrhy opatrení, pre ktorých platnosť je požadovaný predchádzajúci súhlas odborového orgánu (spolurozhodovanie, dohoda), a to konkrétne:

- a) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, pokiaľ sa týka člena odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a v dobe 1 roka po jeho skončení - §240 ZP, odst. 7, 8, a 9 ZP
- b) vydanie pracovného poriadku a jeho doplnkov a zmien - §84 ZP,
- c) rovnomerné a nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času - §87 ZP, 86 ZP
- d) zavedenie pružného pracovného času - §88 ZP,
- e) začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien - §90 ZP,
- f) rozdelenie pracovného času tej istej zmeny na dve časti - §90 ZP
- g) predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie - §91 ZP,
- h) rozsah a podmienky práce nadčas, práca nadčas v dobe dlhšej ako 4 kalendárne mesiace po sebe nasledujúce - §97 ZP,
- i) určenie plánu dovoleniek a hromadné čerpanie dovolenky - §111 ZP,
- j) pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie v odborovom orgáne - §137 ZP,
- k) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu - §142 ZP,
- l) neospravedlnené zameškanie práce § 144 ZP
- m) upravenie podmienok za ktorých bude zamestnávateľ zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci a rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie - §152 ZP,
- n) tvorbu a čerpanie sociálneho fondu

Článok 7

Zamestnávateľ bude rešpektovať právo kontroly odborových orgánov v rozsahu upravenom ZP a vytvoria 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 neškodnej 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 členov OZ zamestnancov, na ktorom predloží informáciu o svojej ekonomickej situácii.

Článok 9

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

Článok 10

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

Článok 11

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

Článok 12

Krátkodobo uvoľneným funkcionárom odborov poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhr. mzdy + cest.náhrady v nevyhnutne potrebnom rozsahu na výkon odborovej činnosti, (§136 ZP) a §240 pričom nebude požadovať od odborovej organizácie refundáciu náhrady mzdy a cest.náhrad.

Za takéto sa považujú :

a) účasť na rokovaní orgánov OZ DLV (Predsedníctvo OZ DLV, Výkonná rada a plénum sekcie, Plénum OZ DLV, revízna komisia OZ DLV, odborné komisie VR LS), prijatie a sprevádzanie partnerských Odb.organizácií zo zahraničia ako aj účasť na recipročných návštevách partnerských OO v zahraničí /max.10 dní v roku/, účasť na členských schôdzkach OO

b) účasť odborových funkcionárov na kolektívnom vyjednávaní na úrovni PKZ a KZ vyššieho stupňa,

c) zasadnutia ZV-OZ a revíznej komisie ZO-OZ.

Článok 13

Zamestnávateľ sa zaväzuje pozývať povereného zástupcu odborovej organizácie na rokovania vedenia zamestnávateľského subjektu, 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 právnymi a vnútornými organizačnými predpismi, ktoré sa dotýkajú jeho pracovného zaradenia (§47 ods.2 ZP/ , mzdovým zaradením a vytvorí priestor pre zástupcu odborov na pracovisku ,aby novoprijatého zamestnanca oboznámil s PKZ , s KZ VS a s pôsobením odb.org. na pracovisku.
- b) zmena pracovnej zmluvy zamestnanca sa vykoná písomne po dohode so zamestnancom (§54 ZP),
- c) skončenie pracovného pomeru sa riadi príslušnými ustanoveniami ZP (§59- §73),
- d) v dohode o ukončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný uviesť jej dôvod, ak o to zamestnanec požiada alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien (§60,ods.2 ZP).

Článok 15

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

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

Článok 16

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

- a) so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 10 rokov a u posledného (prepúšťajúceho) zamestnávateľa odpracovali 25 a viac rokov
- b) so zamestnancami, ktorí odpracovali u posledného (prepúšťajúceho) zamestnávateľa alebo jeho právneho predchodcu 30 a viac rokov

Článok 17

- a) **Zamestnávateľ sa stará** o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov (§ 153 ZP). Za tým účelom im umožní podľa potreby zamestnávateľa zúčastniť sa školení, kurzov, seminárov a uhradí s tým spojené náklady (poplatky, vložné a pod.). Účasť na takýchto akciách je výkonom práce (§ 140 ods. 2 ZP), a zamestnancom prislúcha mzda.
- b) 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

- a) **Zamestnávateľ vyplatí** zamestnancovi pri vzniku nároku na odstupné podľa ZP, odstupné v sume 2-násobku jeho priem. mesačného zárobku. **Dalšie zvýšené odstupné vyplatí zamestnávateľ** zamestnancovi podľa dĺžky trvania nepretržitého pracovného pomeru u zamestnávateľa :

ak dĺžka pracovného pomeru bola :

viac ako 5 rokov do 15 rokov

v sume 2 násobku priem. mesačného zárobku

viac ako 15 rokov do 25 rokov

v sume 5 násobku priem. mesačného zárobku

viac ako 25 rokov

v sume 7 násobku priem. mesačného zárobku

Článok 19

- a) **Zamestnávateľ vyplatí** pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok /aj predčasný/, alebo invalidný dôchodok zamestnancovi odchodné vo výške jeho priemerného mesačného zárobku (§ 76/a ZP).

Článok 20

Pracovný čas zamestnanca je najviac 37,5 hodiny týždenne bez prestávok na odpočinok a jedenie, ktoré sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 21

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

Článok 22

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom prestávku na jedlo a oddych v trvaní 30 minút v súlade s § 91 ZP. Ak presahuje pracovná zmena výnimočne 10,5 hod. poskytne zamestnávateľ ďalšiu prestávku v trvaní 15 minút.

Článok 23

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 24

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

Článok 25

Práca z domu (home office)

- a) Ak to povaha práce umožňuje , môže zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov dohodnúť v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti prácu z domu.
- b) Dohoda o práci z domu musí byť vypracovaná písomne , musí byť v nej uvedené miesto výkonu práce z domu ,pracovný čas a pracovné podmienky výkonu práce z domu. Pracovný čas nesmie byť vyšší ako ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca.
- c) Miesto , čas a podmienky na výkon práce z domu dohaduje zamestnanec s priamym nadriadeným zamestnancom.
- d) Počas vymedzeného pracovného času v dohode o práci z domu je zamestnanec povinný byť zamestnávateľovi k dispozícii. Zamestnanec má nárok na obednú prestávku v súlade ZP.

- e) Zamestnanec pri výkone práce z domu vykonáva počas pracovného času pracovné úlohy uložené priamym nadriadeným prostredníctvom elektronickej komunikácie alebo telefonicky. O vykonaných pracovných úlohách a ich časovom rozmedzí si zamestnanec vedie evidenciu, ktorú v pravidelných intervaloch predkladá priamemu nadriadenému zamestnancovi.
- f) Na výkon práce z domu zamestnanec využíva technické a programové prostriedky poskytnuté zamestnávateľom alebo vlastné technické a programové prostriedky. Technickými prostriedkami na výkon práce z domu sa považuje najmä osobný počítač alebo notebook , mobilný telefón a internetové pripojenie.

Článok 26

V dňoch pracovného pokoja možno výnimočne nariadiť prácu len v prípadoch uvedených v § 94 ZP.

Článok 27

- a) **Práca nadčas** môže byť zamestnancom nariadená najviac 150 hodín za rok a v súlade s § 97 ZP. Nad tento limit môže byť práca nadčas len so súhlasom zamestnanca najviac 250 hod/rok.
- b) prácu nadčas pri prácach v rizikovom prostredí nemožno nariadiť vôbec (§8a,ods.1,písm.1) zákona č.330/1996 Z.z. v znení neskorších predpisov.

Článok 28

Základná výmera dovolenky zamestnancov je stanovená v § 103 ZP. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi v odôvodnených prípadoch , po súhlase vedúceho čerpať aj pol dňa dovolenky.

Článok 29

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

- | | |
|---|-------|
| a) pri vlastnej svadbe | 2 dni |
| b) svadbe 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) na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, keď toto
nie je možné uskutočniť v mimopracovnom čase -nevyhnutne potrebný čas max. 7 dní / rok
- h) na prevoz manželky do a zo zdrav. zariadenia pri narodení dieťaťa 1 deň
- i) na sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdrav. zariadení
keď nie je nárok na podporu pri ošetrovaní, -nevyhnutne potrebný čas, maximálne 7 dní/rok
- j) pracovný deň pred nasledujúcimi sviatkami je pracovná doba 5 hodín , pričom zostávajúce
hodiny pracovného času sú platené ako keby bol zamestnanec v zamestnaní
/ 1.január , Veľký piatok , 24.december / to platí aj vtedy,ak napr. 24.12.,resp.1.1.pripadne na
nedeľu resp.pondelok/ /
- k) pri sťahovaní zamestnanca v rámci vlastnej obce 1 deň
do inej obce 2 dni
- l) pri darovaní krvi , najmenej za čas cesty na odber , za čas odberu a cesty späť a zotavenia po
odbere v zmysle ustanovenia § 138 ZP
- m) zamestnancovi starajúcemu sa o dieťa mladšie ako 10 rokov , poskytne na jeho žiadosť
zamestnávateľ náhradu mzdy v rozsahu 1 deň za 2 mesiace , za podmienky odpracovania aspoň 30
dní v období 2 predchádzajúcich mesiacov , voľno je nutné čerpať priebežne bez možnosti
kumulácie.
- n)preventívna lekárska prehliadka vo vzťahu k práci sa uskutoční v pracovnom čase

Článok 30

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

Článok 31

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 nekonat' 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.

ČASŤ IV.

M z d y

Článok 32

Zamestnancom prináleží za vykonanú prácu mzda podľa tejto zmluvy .

Článok 33

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca v súlade s platným katalógom podľa zložitosti, namáhavosti a náročnosti vykonávanej práce do príslušnej tarifnej triedy.

Článok 34

Mzda sa skladá zo mzdových zložiek stanovených touto KZ:

- a) z tarifnej mzdy,
- b) zo mzdových zvýhodnení podľa tejto zmluvy /príplatky.../
- c) osobného ohodnotenia /funkčný príplatok /
- d) z odmien pri pracovných a životných jubileách,
- e) z mimoriadnej mzdy,
- f) zo zložky naturálnej mzdy v stanovenej výške
- g) z prémie,
- h) z mimoriadnej odmeny.
- ch/ z náhrady mzdy

Článok 35

- 1) **Pre kategóriu robotníckych profesií / brigádnici , študenti na dohody /je s účinnosťou od 1.1.2022** platná nasledovná tarifná mzda :

I. tar.trieda	3,97 €
II. tar.trieda	4,00 €
III. tar.trieda	4,10 €
IV. tar.trieda	4,20 €

- 2) **Pre kategóriu technicko-hospodárskych zamestnancov** sa s účinnosťou od 1.1.2022 uplatňuje nasledovný tarifný systém :

Tarifná tr.	Tarifný mesačný plat	Funkčný príplatok	Zaradenie
V.	945 €	0-70 €	manipulant
VI.	1085 €	0-350 €	lesník-vedúci LO
VII.	1165 €	0-400 €	zást.ved.polesia,vedúci ES
VIII.	1355 €	0- 450 €	polesný,ústredie ML
IX.	1545 €	0- 480 €	hlavný inžinier-zs.konateľa

Konkrétna výška platu sa každému zamestnancovi určí v platovom dekréte.

Konateľovi spoločnosti na návrh dozornej rady spoločnosti určuje a schvaľuje mesačný plat valné zhromaždenie spoločnosti.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytuje najmenej nasledovné mzdové zvýhodnenia (príplatky).

- a) za prácu nadčas (§121 ZP),
- b) za prácu vo sviatok (§122 ZP),
- c) za prácu v nedeľu

Článok 37

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 **50 %** priemerného hodinového zárobku, ak je práca vykonávaná v noci alebo v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni.

Práca nadčas nesmie byť väčšia ako stanovuje § 97 ZP.

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

Článok 38

Za dobu práce vo sviatok prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške **100 %** priemerného zárobku, pokiaľ sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom na poskytnutí náhradného voľna. 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. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadal na jeho obvyklý pracovný deň, prislúcha mu náhrada v dôsledku sviatku, to platí aj u zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou. Náhrada mzdy v tejto výške prislúcha aj zamestnancovi, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou tiež za deň, v ktorom mu bolo poskytnuté za prácu vo sviatok náhradné voľno.

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 39

Za dobu práce v sobotu a nedeľu prináleží mzda a mzdové zvýhodnenie zamestnancovi:

- a) vo výške **3,58 €/hod**, pokiaľ sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom na poskytnutí náhradného voľna v čase 3 mesiacov po výkone práce v nedeľu.

Článok 40

Za zásluhovosť pri vykonávaní práce sa zamestnancom poskytnú odmeny :

- a) pri dovŕšení 25 rokov odpracovaných od prvého vstupu do zamestnania,
- b) pri životnom jubileu 50 rokov veku,
- c) pri prvom ukončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný a invalidný dôchodok, pri prvom skončení prac.pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok len zamestnancovi, ktorý skončí prac.pomer dohodou do konca mesiaca, v ktorom mu nárok na dôchodok vznikol.
- d) pri odpracovaní každých 5 rokov v ML B.Bystrica s.r.o.

Výška odmeny a podmienky poskytnutia budú upresnené v Smernici pre odmeňovanie zamestnancov ML BB s.r.o.

Článok 41

Podmienky pre priznanie odmien

1. Do doby nepretržitého pracovného pomeru v organizácii sa zahŕňa tiež doba zamestnania v inej organizácii s rovnakou odbornou náplňou./organizácie lesného hosp. a pod./- odmeny d)
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 z funkcie, ak pracovný pomer s organizáciou trval.
Do celkovej doby zamestnania sa nezapočítava doba prípravy na povolanie, teda učebný pomer a štúdium.

Článok 42

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

- a) **1.mimoriadnu mzdu minimálne vo výške 5 %** z hrubej mzdy zúčtovanej v mesiacoch január - jún bežného kalendárneho roka /vo výplate za mesiac jún /
- b) **2.mimoriadnu mzdu minimálne vo výške 8 %** z hrubej mzdy zúčtovanej za júl – december bežného roka, /vo výplate za mesiac december/
- c) mimoriadna mzda bude rozdelená a vyplácaná v zmysle mzdových smerníc ML BB s.r.o.

Článok 43

Zamestnancom Mestských lesov Banská Bystrica s.r.o. sa poskytuje naturálna mzda vo forme palivového dreva v zmysle mzdových smerníc ML BB s.r.o. /12 prn list.palivového dreva/rok/ vrátane dovozu.

Článok 44

- a) Mzda a náhrada mzdy sú splatné pozadu za mesačné obdobie podľa Termínovníka výplat a záloh na rok 2022– je v prílohe KZ.
- b) Na žiadosť zamestnanca mu mzda a náhrada splatné v priebehu dovolenky musia byť vyplatené pred nástupom na dovolenku.
- c) Mzda sa vypláca bezhotovostným platobným stykom na bankový účet zamestnanca v príslušnej banke.
- d) V prípade ohrozenia výplaty mzdy je zamestnávateľ povinný túto skutočnosť prerokovať s odborovou organizáciou.

Článok 45

- a) Bližšie podmienky poskytnutia prémie a mimoriadnych odmien budú konkretizované v mzdovom predpise, ktorý tvorí neoddeliteľnú súčasť tejto KZ.

ČASŤ V.

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 46

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v zmysle zákona č. 152/94 Z.z. v znení neskorších predpisov, pričom :

- a) nad rámec povinného prídeltu /1,0 %/ tvorí ďalší prídelt (§ 3 odst. 1 písm.b 1) vo výške 0,5 % zo základu.
- b) pri použití prostriedkov fondu rešpektuje nasledovné formy spolupráce s príslušným odborovým orgánom :
 - zamestnávateľ a príslušné odborové orgány sú povinné vypracovať zásady použitia fondu a rozpočet fondu, ktoré tvoria prílohu podnikovej KZ,
 - v rámci schváleného rozpočtu a v súlade so zásadami použitia fondu rozhodujú o jeho použití zamestnávateľ a jeho príslušný odborový orgán, vždy v tých prípadoch, kedy zásady nedefinujú výšku použitých prostriedkov,
 - organizácia nesmie použiť prostriedky fondu na iné účely ako je dohodnuté v zásadách o použití fondu (nesmie zastaviť čerpanie fondu) ,do výšky povinného a ďalšieho prídeltu

c) v prípade priaznivého HV, zamestnávateľ navrhne zakladateľovi prídely z rozdelenia zisku do sociálneho fondu

Článok 47

Zamestnávateľ v rámci možností odpredá palivové drevo dôchodcom, ktorí odišli do dôchodku od ML BB a ktorí odpracovali v odvetví LH najmenej 10 rokov, ako aj vdovám po zamestnancoch, najviac do výšky deputátnej náležitosti stálych pracovníkov.

Článok 48

Zamestnávateľ v rámci možností odpredá v samovýrobe ihl.guľatinu zamestnancom v množstve 25 m³ raz za 10 rokov. Cena samovýroby sa určí v kúpnej zmluve./ Samovýroba musí slúžiť na vlastnú potrebu.

Článok 49

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov v zmysle §152 ZP. Bližšie podmienky zabezpečovania stravovania a definované pracoviská, kde stravovanie z dôvodu podmienok výkonu práce na pracoviskách zamestnávateľ nebude mať možnosť zabezpečiť stravovanie, tvoria prílohu tejto KZ – v Smernici o cestovných náhradách, pričom stravovanie bude zamestnancom umožnené aj počas čerpania dovolenky.

Článok 50

Zamestnávateľ poskytne nealkoholické nápoje (minerálka, čaj a pod. minimálne 0,7 l na 8.hod.) zamestnancom na pracoviskách s nedostatkom pitnej vody, zodpovedajúcej hygienickej norme, alebo nápojovú poukážku v hodnote 0,55 € na pracovnú smenu.

Článok 51

Výška náhrady príjmu v prvých 10 dňoch dočasnej PN je 60% denného VZ určeného podľa § 8 ods.2 zákona 462/2003 Z.z.

Článok 52

1.**Zamestnávateľ zabezpečí** účasť zamestnancov, ktorí prejavia záujem a spĺňajú podmienky zamestnávateľskej zmluvy na doplnkovom dôchodkovom poistení.

2. Zamestnávateľ použije na doplnkové dôchodkové poistenie finančné prostriedky do výšky zákonom určeného percenta z objemu vyplatených miezd poistencom. Nad rámec prostriedkov podľa prvej vety bude ako prípadný ďalší zdroj na doplnkové dôchodkové poistenie použitý sociálny fond z povinného prídely.

3. **Mesačný príspevok zamestnávateľa** za zamestnanca je vo výške 5,0 % z vymeriacieho základu / totožný s vymeriavacím základom pre nem . a dôch. poistenie /.Po dohode s DDP.
4. **Pomer výšky príspevku zamestnávateľa** k výške príspevku zamestnanca je 5 % : X.
X – zamestnanec si môže určiť výšku príspevku sám do výšky limitu stanoveného zákonom.
5. **Systém doplnkového dôchodkového poistenia** umožní minimálne tieto dávky:
- a) doplnkový starobný dôchodok
 - b) výsluhový dôchodok
7. **Nárok na doplnkový starobný dôchodok** v primeranej výške umožní systém zmluvne upravený u zamestnávateľa najskôr po roku účasti zamestnanca na doplnkovom poistení spôsobom prerozdelenia zamestnávateľského príspevku. Konkrétny postup upravuje dávkový plán.
8. **Nárok na výsluhový dôchodok zmluvný má zamestnanec** v zmysle § 6 DP 3 Z. Pre vznik nároku na tento dôchodok zamestnávateľ určuje dobu výkonu 36 mesiacov.
9. **Zamestnávateľ bude rešpektovať** čakaciu dobu (dobu trvania pracovného pomeru) pre možnosti účasti zamestnanca na doplnkovom dôchodkovom poistení, ktorá je 3 mesiace.
10. **Pri prerušení účasti poistenca** (zamestnanca na dobu neurčitú) na doplnkovom dôchodkovom poistení sa úhrada príspevku na strane zamestnanca i zamestnávateľa pozastavuje. Ak sa však zamestnanec rozhodne z dôvodu pracovnej neschopnosti, materskej dovolenky za túto dobu príspevky doplatiť a písomne to oznámi zamestnávateľovi, urobí tak i zamestnávateľ, najdlhšie po dobu 12 mesiacov.
11. **Zamestnávateľ sa zaväzuje, že:**
- a) prípadné odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy prerokuje s príslušným odborovým orgánom, najmenej tri mesiace pred jeho oznámením doplnkovej dôchodkovej poisťovni,
 - b) vypovedanie zamestnávateľskej zmluvy prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmenej tri mesiace pred jej vypovedaním.
12. **Príslušný odborový orgán oznámi** bez zbytočného odkladu skutočnosti podľa bodu 11 OZ DLV.

ČASŤ VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 53

- 1) Zamestnanec je povinný dodržiavať povinnosti ustanovené osobitnými predpismi, dbať o svoju bezpečnosť a zdravie pri práci a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa jeho činnosť dotýka. Okrem toho je povinný najmä:
- a) vykonávať práce, obsluhovať stroje a zariadenia a používať náradie, látky a ostatné prostriedky v súlade s predpismi bezpečnosti a zdravia pri práci a podľa návodu na obsluhu , s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený, alebo ktoré sú súčasťou

vedomostí v rámci získanej odbornej spôsobilosti, na obsluhu vybraných strojov a zariadení podľa osobitých predpisov musí mať preukaz obsluhy,

- b) náležite používať bezpečnostné a ochranné zariadenia, nevyraďovať ich z prevádzky a svojvoľne ich nemeniť,
 - c) používať určeným spôsobom pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky a primerane sa o ne starať.
- 2) Zamestnávateľ bude rešpektovať právo odborových orgánov na vykonávanie odborovej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon (§ 149 ZP a § 19 zákona č.124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov).
- 3) Zamestnávateľ je povinný vykonávať opatrenia potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce.
Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať aby pracovisko, stroje, zariadenia, náradie, nástroje, materiály, pracovné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie pri práci.
- 4) Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom bezplatne potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky na základe vypracovaného zoznamu pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov. Zamestnávateľ bude vyžadovať a kontrolovať ich účelné používanie a zabezpečí ich udržiavanie vo funkčnom stave, zamestnancom poskytne i prostriedky na osobnú hygienu a očistu, dezinfekčné prostriedky a ochranné nápoje, ak to vyplýva z povahy práce.
- 5) Zamestnávateľ určí zamestnancom bezpečné pracovné postupy a oboznámi ich s ohrozeniami, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť, poučí ich ako sa proti nim majú chrániť a oboznámi ich o opatreniach, ktoré vykonal na zaistenie bezpečnosti a zdravia pri práci.
Zamestnávateľ nebude poverovať zamestnancov prácami, na ktoré nemajú zdravotnú a odbornú spôsobilosť podľa osobitných predpisov.
- 6) Zamestnávateľ zabezpečí kvalitatívne a kvantitatívne zisťovanie zdraviu škodlivých faktorov životného a pracovného prostredia, ktoré používajú pri svojej činnosti, alebo ktoré pri ich činnosti vznikajú a ktorých výskyt a prípustné hodnoty sú upravené osobitnými predpismi (§12 písm. c) zákona č.272/1994 Z. z.).
- 7) Zamestnávateľ určí postup pre prípad poškodenia zdravia, vrátane organizácie prvej pomoci, určí a odborne spôsobilými osobami vyškolí zamestnancov na vykonávanie záchranných prác a na poskytovanie prvej pomoci (§ 8 zákona č.124/2006 z. z. v znení neskorších predpisov).
- 8) Zamestnávateľ bude oboznamovať pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne zamestnancov so zreteľom na vykonávané práce, pracoviská a iné okolnosti, ktoré sa týkajú výkonu práce, s vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami, ich účinkami na zdravie a s ochranou proti nim, s príslušnými právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci a so bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosti (§ 8 ods. 1, zákona č.124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov).

- 9) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 10 zamestnancov na návrh ZV OZ vymenuje zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci tak, aby jeden zástupca zamestnancov nezastupoval viac ako 20 zamestnancov.
- 10) Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov zabezpečiť na plnenie úloh školenie, poskytnúť v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
- 11) Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci prerokovať s ním všetky otázky bezpečnosti a zdravia pri práci súvisiace s prácou zamestnancov.
- 12) Zástupca zamestnancov nesmie byť za plnenie úloh podľa §10 zákona 124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov zamestnávateľom znevýhodnený ani inak postihovaný.
- 13) Otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré nie sú upravené všeobecne záväznými predpismi, upraví zamestnávateľ zákonmi alebo inými pravidlami a pokynmi.
- 14) Zamestnávateľ zabezpečí na svoje náklady v oblastiach výskytu kliešťov očkovanie proti kliešťovej encefalitíde ak o to zamestnanec požiada a vyšetrenie krvi na predchádzanie ochorenia na lymskú boreliózu.
- 15) Zamestnávateľ zabezpečí na svoje náklady prehliadku zdravotného stavu jedenkrát za dva roky pre THZ.
- 16) Zamestnávateľ písomne vypracuje koncepciu politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorá bude obsahovať zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a program jej realizácie obsahujúci najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania. Zamestnávateľ zároveň určí pravidelnosť jej vyhodnocovania a aktualizácie (§ 8a, ods. 1, písm. s) zákona č.330/1996 Z. z. v znení neskorších predpisov).
- 17) Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zabezpečí vhodný systém riadenia ochrany práce, ktorý zabezpečí požiadavky a podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (147 ods. 1 ZP).

Článok 54

Zamestnávateľ poskytne náhradu za pracovné úrazy nad rámec ZP nasledovne:

- a) **Pri úmrtí zamestnanca** následkom pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, obdržia pozostalí (v súlade s ustanoveniami § 207,ods.1 ZP a § 448,ods.1 Občianskeho zákonníka) čiastku

10 290,-€ /
 - b) **V prípade úplnej invalidity** zamestnanca následkom pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca obdrží postihnutý

7 625,-€
 - c) **V prípade vzniku ťažkého pracovného úrazu** bez zavinenia zamestnanca obdrží postihnutý

3 700,-€
- Charakteristika v KZ VS

V prípade, že ide o preklasifikovanie ostatného pracovného úrazu na ťažký pracovný úraz je vyplatenie uvedenej sumy podmienené písomným potvrdením lekára špecialistu,

- d) Pri plnení náhrad podľa písm. a) – c) sa základná suma bude primerane krátiť, podľa miery spoluzavinenia zamestnanca uvedenej v protokole odškodňovacej komisie max.do výšky 1/3 súm uvedených v písm. a-c,resp. sa neprizná ak bol poškodený pod vplyvom alkoholických nápojov alebo iných omamných látok.
- e) Zamestnávateľ zabezpečí vyplatenie náhrady za pracovný úraz do 30 dní odo dňa, kedy sa o výške náhrady rozhodlo.
- f) Náhrada za pracovné úrazy podľa bodov 1-3 tohto článku podlieha dani z príjmu .
- g) Pri súbehu plnenia náhrad podľa písm. b) – c) a písm c) a a) bude zamestnancovi a pozostalým doplatený rozdiel čiastky nad plnenie podľa písm. c) tohto článku.
- h) Náhrady za pracovné úrazy nad rámec ZP podľa čl.54 odst. a) až c) KZ sa neposkytujú v prípade,že poškodený v čase bol pod vplyvom alkoholických nápojov resp.vplyvom psychotropných látok, bez ohľadu na príčinnú súvislosť.

ČASŤ VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 55

- a) Spory o uzatvorenie KZ a o plnení záväzkov KZ, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom ,budú riešené podľa Zákona o kolektívnom vyjednávaní,
- b) 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 o ostatných pracovnoprávných vzťahoch.
- c) Všetky záväzky, ktoré vyplývajú z tejto zmluvy sú záväzné a určujú podmienky pre zamestnávateľa a zamestnanca v Mestských lesoch Banská Bystrica s.r.o.Záväzky sú touto zmluvou garantované. V prípadoch v tejto KZ neuvedených platia ustanovenia Zákonníka práce, Zákona o kolektívnom vyjednávaní, Zákona o zamestnanosti a ďalších všeobecne záväzných predpisov. /KZ VS pre LH SR
- d) 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.
- e) Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade zmien 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.

- f) Zmluvné strany sa dohodli na tom, že záväzný výklad ustanovení tejto KZ budú spoločne uskutočňovať predstavitelia zmluvných strán, ktorí túto zmluvu podpísali.
- g) Obidve zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať sociálny zmier.
- h) Zmluvné strany začnú najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto zmluvy rokovanie o uzatvorení novej zmluvy.
- i) V dobe účinnosti tejto zmluvy je zamestnávateľ povinný v prípade zlúčenia, splynutia, rozdelenia organizácie alebo iných zmien podľa zákona č.92/1991 Zb v znení neskorších predpisov, podľa zákona 111/90 Z.z. v znení neskorších predpisov , alebo podľa iných všeobecne platných 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.

j) **Dobou účinnosti tejto KZ je obdobie od 01.01.2022 do 31.12.2022**

V Dolnom Harmanci dňa 16.decembra 2021

Ing.Blažej Možucha
konateľ s.r.o.

Ing.Jaroslav Bacúr
predseda ZV OZ