

**ŠTÁTNE LESY TATRANSKÉHO NÁRODNÉHO PARKU
TATRANSKÁ LOMNICA
Tatranská Lomnica 66, 059 60 Vysoké Tatry**

PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2014

uzavretá medzi

Štátnymi lesmi Tatranského národného parku v Tatranskej Lomnici, zastúpenými riaditeľom
Ing. Petrom Líškom

a

Závodným výborom Odborového zväzu Drevo, lesy, voda pri Štátnych lesoch TANAP-u
zastúpeným predsedom Ing. Marošom Petríkom

Tatranská Lomnica december 2013

Obsah:

ČASŤ I	Všeobecné ustanovenia	1
ČASŤ II	Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami	1
ČASŤ III	Pracovnoprávne vzťahy	4
ČASŤ IV.	Mzdy	9
ČASŤ V.	Starostlivosť o zamestnancov	18
ČASŤ VI.	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	20
ČASŤ VII.	Záverečné ustanovenia	24

Prílohy:

- č. 1 Náhrady za používanie vlastnej motorovej pily
- č. 2 Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu
- č. 3 Smernica upravujúca podmienky používania prémie a odmien
- č. 4 Interný predpis o zabezpečení stravovania zamestnancov

Príloha č. 1

Náhrady za používanie vlastnej motorovej pily

Zamestávateľ a zamestnanec sa dohodli, že zamestnanec pri pracovnej činnosti uvedenej v pracovnej zmluve bude používať vlastnú motorovú reťazovú pílu (MP).

Náhrada za používanie vlastnej MP sa poskytuje podľa týchto zásad :

1. Zamestnanec

- má pílu v osobnom vlastníctve
- zabezpečuje si sám všetky opravy, údržbu, vrátane nákupu náhradných dielov
- obstaráva si sám čistiace a hygienické potreby
- nakupuje si sám pohonné hmoty a mazadlá
- berie na vedomie kalkuláciu ceny pre vyplácanie náhrad
- bude plniť všetky podmienky stanovené v tejto smernici, ako i ďalšie povinnosti uložené právnymi predpismi, predpismi OBP, technologickými postupmi s ohľadom na špecifiká práce v národnom parku a vnútro podnikovými pravidlami, vrátane pokynov a príkazov nadriadeného pracovníka
- zaväzuje sa udržiavať prostriedok na vlastné náklady v technickom stave zodpovedajúcom predpisom OBP

Zamestnávateľ

- zaväzuje sa mesačne vyplácať pracovníkovi náhrady podľa kalkulácie na jednotlivé jednotky

2. Sadzba sa udáva v € / na redukovanú normohodinu (rNh), resp. v €/m³

3. Životnosť MP sa určuje na 5 100 rNh
priemerná spotreba - benzín 0,323 l/rNh
- olej motorový 0,0129 l/rNh
- olej mazací 0,0134 l/rNh

4. Výška náhrady a normy spotreby rezacích reťazí, vodiacich líšt a záberových prstencov pre jednotlivé skupiny píl sú uvedené v kalkuláciach

5. Výška náhrady sa bude prispôsobovať vývoju cien v jednotlivých kalkulačných položkách za podmienky, ak celková sadzba náhrady za používanie vlastnej MP sa zmení o + - 5 %

6. Konkrétna výška náhrady za jednotlivé činnosti pri práci s MP bude uvedená v osobitnej smernici

7. Zaradenie konkrétnej MP do skupiny pre výpočet náhrad sa vykoná podľa tabuľky :

skupina MP	objem valca (cm ³)
ľahké	do 50
stredne ťažké	51-80
ťažké	81 a viac

Normatív k výpočtu náhrady za používanie vlastnej JMP

Položka	Skupina JMP					
	ľahké (Stihl MS 260)		str. ťažké (S MS440)		ťažké (S MS660)	
Priemerná cena	kompl. píla : 699,00		kompl. píla : 829,00		kompl. píla : 1 099,00	
	rezacia časť : 12,50		rezacia časť : 13,50		rezacia časť : 16,70	
	vodiaca lišta : 31,90		vodiaca lišta : 37,90		vodiaca lišta : 41,90	
	záber. prstenec: 11,00		záber. prstenec : 11,00		záber. prstenec : 11,00	
	motor. časť : 643,60		motor. časť : 766,60		motor. časť : 1 029,40	
	množstvo	€	množstvo	€	množstvo	€
1.Odpisy	100 % KP	699,00	100 % KP	829,00	100 % KP	1 099,00
2.Poistné	7,5 % KP	52,43	7,5 % KP	62,18	7,5 % KP	82,43
3.Opr. a kont.MČ						
- ND	51 % MČ	328,24	47 % MČ	360,30	35 % MČ	360,29
- opravy	5,7 % MČ	36,69	5,3 % MČ	40,63	5,3 % MČ	54,56
- kontroly	2,4 % MČ	15,45	2,2 % MČ	16,87	2,2 % MČ	22,65
4.Údržba a čist.	22 % KP	153,78	20 % KP	165,80	15 % KP	164,85
5.Rezacie reťaze						
- počet	17 ks	212,50	22 ks	297,00	36 ks	601,20
- opravy	20 % CR	42,50	20 % CR	59,40	20 % CR	120,24
- údržba	16 % CR	34,00	16 % CR	47,52	16 % CR	96,19
6.Vodiace lišty						
- počet	6 ks	191,40	8 ks	303,20	12 ks	502,80
- opravy	10 % CL	19,14	10 % CL	30,32	10 % CL	50,28
7.Záber. prstenec						
- počet	9 ks	99,00	11 ks	121,00	18 ks	198,00
8. Pohonná zmes						
- benzín	1 647 l	2 538,03	1 647 l	2 538,03	1 647 l	2 538,03
- motor. olej	66 l	487,08	66 l	487,08	66 l	487,08
9.Mazací olej						
- olej	683 l	1 366,00	683 l	1 366,00	683 l	1 366,00
SPOLU €	6 275,24		6 724,33		7 743,60	
€/ rNh	1,23		1,32		1,52	

Príloha č. 2

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu

Článok 1

Predmet a rozsah zásad

Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie a hospodárenie so sociálnym fondom Štátnych lesov TANAPu v Tatranskej Lomnici

Článok 2

Účel fondu

1. Fond je určený na podporu stravovania zamestnancov, regeneráciu pracovnej sily a na realizáciu sociálnej politiky podniku v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Za zamestnanca podniku pre účely sociálneho fondu sa považuje pracovník v pracovnom pomere. Osoby zamestnané na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa nepovažujú za zamestnancov.

2. Príspevok z fondu možno poskytovať v rozsahu a podľa zásad dohodnutých v kolektívnej zmluve aj pre rodinných príslušníkov zamestnanca a pre dôchodcov, ktorí odišli do starobného alebo invalidného dôchodku od ŠL TANAP-u. Za rodinného príslušníka sa považuje manžel – manželka a nezaopatrené deti zamestnanca.

Článok 3

Zdroje a tvorba fondu

1. ŠL TANAPu tvoria fond

- a) zostatok finančných prostriedkov SF z predchádzajúceho roka
- b) z povinného prídelt vo výške 0,6 % z objemu skutočne zúčtovaných miezd v bežnom roku
- c) z ďalšieho prídelt vo výške 0,5 % zo základu podľa § 3, odst. 1, písm.b) bod 1 zákona o soc. fonde
- d) z iných zdrojov (dary, dotácie a príspevky poskytnuté inými právnickými a fyzickými osobami).

2. prídelt do fondu je súčasťou vecných neinvestičných výdavkov mimo položky mzdových prostriedkov.

Článok 4 Použitie fondu

Prostriedky z tvorby sociálneho fondu sa používajú:

1. Stravovanie zamestnancov

Príspevok do výšky maximálne 0,39 € na jedno hlavné jedlo vo vlastných i cudzích zariadeniach pre zamestnancov. Výška príspevku sa stanoví v rozpočte fondu na bežný rok.

2. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť

a) Vo výške 50 % pre zamestnancov, ktorých hrubý zárobok v príslušnom mesiaci nepresiahol 434,75 € a súčasne za splnenia podmienky, že ich skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania (mimo mestskej hromadnej dopravy) boli minimálne 16,60 €. Výšku nákladov je zamestnanec povinný mesačne preukazovať a tieto doklady budú archivované na príslušnom stredisku.

b) Jedenkrát za polrok sa vyplátí pracovníkom vo funkcii lesník suma 34,00 € Sk ako kompenzácia dopravy na ochranný obvod a do vzdialenejších častí les. úseku za podmienky, že nemajú pridelený paušál za používanie vlastného motorového vozidla. Pracovníkom, ktorých bydlisko je značne vzdialené od obce (tzv. samoty) sa poskytne mesačný príspevok na zvýšenie úhradu cestovných výdavkov spojených z bývaním vo vo výške 10,00 €/mes. Pojem samota je definovaný v smernici č. 4/2004, čl.1, bod 4.

3. Účasť na kultúrnych a športových podujatiach

Z fondu je možné poskytnúť príspevok na výdavky spojené s :

- aktívnou účasťou zamestnancov na športových a kultúrnych podujatiach (štartovné, doprava, organizácia podnikového plesu)
- pasívnou účasťou na športových a kultúrnych podujatiach (vstupenky, doprava)
- individuálnymi a podnikovými športovými aktivitami (vstupenky do zariadení, odmeny súťažiacim, doprava a pod.)
- aktivitami k bývalým zamestnancom – dôchodcom a k deťom zamestnancov

Výšku poskytnutých prostriedkov schvaľuje riaditeľ organizácie.

4. Služby na regeneráciu pracovnej sily

Je možné poskytnúť príspevok na tuzemské a zahraničné zájazdy organizované podnikom

5. Zdravotná starostlivosť

Je možné poskytnúť príspevok pri preventívnych zdravotných prehliadkach – čl. 61, bod 11

6. Sociálna výpomoc v závažných prípadoch.

Celková suma v roku pre jedného žiadateľa však nesmie prekročiť 166,00 €. O výške výpomoci rozhodne na základe písomnej žiadosti v ktorej sa uvedú rozhodujúce skutočnosti (dôvod žiadosti o sociálnu výpomoc a finančnú situáciu žiadateľa) vedenie ŠL TANAPu a ZV ZO OZ DLV pri ŠL TANAPu.

7. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily pri dosiahnutí životných a pracovných výročí:

a) pri odpracovaných výročíach 20 rokov a každých ďalších 5 rokov práce za celkovú odpracovanú dobu s prihliadnutím na dobu odpracovanú v lesnom hospodárstve a ochrane prírody pri dobe zamestnania v LH a OP.

do 5 rokov	do 17,00 €
nad 5 do 15 rokov	do 50,00 €
nad 15 rokov	do 83,00 €

b) pri životných výročiach 50 rokov a každých 5 rokov veku s prihliadnutím na dobu odpracovanú v lesnom hospodárstve a ochrane prírody pri dobe zamestnania v LH a OP:

do 5 rokov	do 34,00 €
nad 5 do 15 rokov	do 67,00 €
nad 15 rokov	do 100,00 €

c) pri prvom odchode do dôchodku s prihliadnutím na dobu odpracovanú v lesnom hospodárstve a ochrane prírody pri dobe zamestnania v LH a OP:

do 5 rokov	do 34,00 €
nad 5 do 15 rokov	do 67,00 €
nad 15 rokov	do 100,00 €

Článok 5 Hospodárenie s fondom

1. Prostriedky fondu budú vedené na osobitnom účte organizácie.
2. Na osobitný účet sa prostriedky fondu prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní po začatí každého kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladanej výšky objemu skutočne vyplatených miezd v príslušnom roku.
3. Zúčtovanie prostriedkov fondu za bežný rok vykoná organizácia do konca februára roku nasledujúceho.
4. Nevyčerpané prostriedky fondu sa koncom roka prevádzajú do nasledujúceho roka.
5. Na tvorbe a použití sociálneho fondu dostávajú ŠL TANAPu spolu so ZV OZ každý rok rozpočet, ktorý je prílohou PKZ na bežný rok.
6. Fond je fondom organizácie, ktorá v zmysle zákona o soc. fonde č. 152/94 Z.z. v znení neskorších predpisov a podnikových zásad tvorby a čerpania spolurozhoduje o jeho tvorbe a použití a zodpovedá za správnosť čerpania prostriedkov fondu
7. Prípadné zmeny rozpočtu v priebehu roka je možné vo výnimočných prípadoch vykonať so súhlasom organizácie a ZV OZ.
8. Prostriedky fondu nemôžu byť použité na iný účel, ako je stanovené v zásadách o použití fondu.

Článok 6 Záverečné ustanovenie

Tieto zásady nadobúdajú účinnosť dňom 01. 01. 2014

Príloha č. 3

Smernica upravujúca

podmienky používania prémie a odmien

ŠL TANAP-u, v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej "zákon") a časťou IV. KZ, čl. 55, vydávajú túto vnútornú smernicu bližšie upravujúcu podmienky používania prémie a odmien :

Článok 1. Účel zavedenia smernice

Účelom zavedenia smernice je hmotná zainteresovanosť zamestnancov vo všetkých činnostiach podniku na plnení určených úloh súvisiacich so zlepšovaním stavu lesa a prírody TANAP-u, ochranou zvereného majetku, dosahovaním priaznivých výsledkov hospodárenia, pri súčasnom dodržiavaní kvality, hospodárnosti, technologických a pracovných postupov a predpisov BOZP.

Článok 2. Rozsah platnosti

Táto smernica sa vzťahuje na :

1. používanie prémie a odmien u zamestnancov , ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce
2. používanie prémie a odmien u zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti s prevahou duševnej práce

Článok 3. Prémie a odmeny pre zamestnancov uvedených v čl. 2, bod 1.

1. Prémie je možné poskytovať za výsledky práce vyjadrené ukazovateľmi množstva, kvality, hospodárnosti a efektívnosti práce, ktoré zamestnanci výrazne ovplyvňujú.
2. Obsahom ukazovateľov uvedených v bode 1. sú :
 - a) splnenie mesačnej úlohy vyjadrenej pri úkolovej mzde výkonom hodnoteným cez plnenie výkonových noriem, pri časovej mzde dodržaním stanoveného fondu pracovnej doby a termínu splnenia určenej úlohy
 - b) dodržanie určenej kvality práce alebo výrobkov
 - c) dodržanie určených technologických postupov a predpisov o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci
 - d) dodržanie stanovenej hospodárnosti výroby vyjadrenej príslušným ukazovateľom, ako napr. nákladovosť, spotreba materiálu, pohonných hmôt, palív a energie, výťažnosť úžitkových a cenných sortimentov
 - e) iný ukazovateľ napr: šetrnosť k prírode národného parku pri vykonávaní lesníckych činností a pod.
3. Výška prémie sa určuje percentom z dosiahnutej úkolovej alebo časovej mzdy a je individuálna, s prihliadnutím na neprekročenie stanovených mzdových nákladov na výkon.

4. U činností, ktoré sú odmeňované úkolovou mzdou , ako napr. ťažba dreva, sústred'ovanie, odvoz a pod. môže byť pri prípadných časových prácach použité percento výkonnostného príplatku max. do polovice výšky percenta uplatneného pri danej činnosti. Toto sa netýka spracovania sústredenej kalamity odmeňovanej v zmysle predpisov BOZP časovou mzdou.
5. Hodnotiace obdobie je viazané na splnenie danej úlohy, spravidla je mesačné.
6. Konkrétne % prémie sa prizná po zvážení ukazovateľov uvedených v bode 2.
7. Pri prácach odmeňovaných úkolovou mzdou sa pri plnení VN pod 100 % prémie neprizná.
Pri prácach odmeňovaných časovou mzdou sa pri nedodržaní pracovnej doby prémie neprizná.
Pri neospravedlnenej absencii pracovníka sa prémie za činnosť prevádzanú v tomto období (maximálne za daný mesiac) neprizná.
8. Organizácia si vyhradzuje právo v prípade nedostatku (obmedzenia použitia) mzdových prostriedkov, dodatočne zaviesť max. výšky percenta prémie.
9. Na ochranných obvodoch sa pri akciách s väčším objemom manipulácie môže stanoviť na konkrétnych podkladoch princíp hmotnej stimulácie a to po dohode s odborom obchodu a odborom UEU.
10. Na základe písomného návrhu, s vyčísleným konkrétnym prínosom pre organizáciu, môže v osobitných prípadoch vedúci zamestnanec predložiť návrh na odmenu pre podriadených zamestnancov aj pri splnení iných podmienok.

Článok 4.

Odmeny pre zamestnancov uvedených v čl. 2., bod 2.

1. Zamestnávateľ môže poskytovať nasledujúce druhy prémie a odmien:

a) *odmeny za zlepšený hospodársky výsledok*

- táto odmena vychádza zo stanoveného hospodárskeho výsledku pre vonkajšie ochranné obvody a strediská
- podkladom pre vyplatenie odmien bude jeho zlepšenie, pričom pod zlepšením hospodárskeho výsledku sa rozumie zníženie plánovanej straty alebo zvýšenie plánovaného zisku vyplývajúcich z rozpisu úloh
- výška odmeny bude do 1,5 % zo sumy rovnajúcej sa rozdielu medzi plánovaným a zlepšeným hospodárskym výsledkom, pričom vedúci ochranného obvodu, strediska bude mať vyplatenú odmenu vo výške 1,5 násobku priemernej odmeny pripadajúcej na jedného pracovníka ochranného obvodu, strediska a zvyšnú sumu rozdelí vedúci pre svojich podriadených pracovníkov
- hodnotiace obdobie je ročné

b) *prémie za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo odmena za splnenie vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy*

- prémie budú vyplatená za predpokladu dosiahnutia priaznivého hospodárskeho výsledku celej organizácie a za predpokladu vytvorenia finančnej rezervy na jej vyplatenie
- takto vytvorená čiastka sa rozdelí nasledovným spôsobom:

pracovníci o.o. a stredísk :

- čiastka pridelená vonkajším organ. jednotkám sa rozdelí v pomere o.o. : strediská 80:20

- suma na o.o. sa rozdelí v pomere :

30 % na základe tarifných miezd

70 % na základe ocenenia výkonov - alikvotná časť tejto sumy (70 %) sa rozdelí medzi ochranné obvody podľa podielu výkonov vyjadrených v pracovných jednotkách (viď prílohu) na celkových výkonoch organizácie

- ďalšia časť (30 %) sa rozdelí na základe ocenenia prác, ktoré nie je možné priamo ohodnotiť pracovnými jednotkami (napr. ochrana prírody vyplývajúca zo zaťaženia územia návštevnosťou, správcovstvo vodných tokov a pod.) a taktiež za prácu lesných pedagógov.

- celkovým súčtom týchto položiek stanovíme sumu na o.o., pričom vedúci ochranného obvodu, strediska dostane 1,5 násobok priemernej odmeny vypočítanej pre pracovníka o.o. a zvyšnú časť rozdelí vedúci pre svojich podriadených

- prémie pre pracovníkov stredísk sa rozdelia na základe miery obtiažnosti plnenia úloh a podielu úloh strediska na chode organizácie

ústredie ŠL TANAP

- prémie pre pracovníkov ústredia podľa odborov sa rozdelia nasledovne :

- prémie pre vedúcich odborov, hlavného kontrolóra a právneho poradcu určí priamo riaditeľ organizácie

- pre jednotlivé odbory sa vypočíta základňa t.j. prepočet na 1. platový stupeň z dôvodu odstránenia vekového hľadiska a na základe podielu tejto základne sa rozdelí suma na jednotlivé odbory. Konečnú sumu pre jednotlivých pracovníkov určí príslušný vedúci.

- pridelenie odmeny bude podmienené splnením cieľovej pracovnej úlohy a to : dodržaním, resp. zlepšením plánovaného hospodárskeho výsledku, prípadne jeho nesplnením za predpokladu objektívneho zdôvodnenia vyplývajúceho zo zmeny podmienok hospodárenia

- pri jej nedodržaní sa prémie kráti, resp. neprizná

- v prípade výpomoci iných ochranných obvodov a stredísk sa im prideli alikvótna časť odmien príslušného o.o. na základe konkrétnych prac. jednotiek, prípadne odpracovaných hodín

- ukazovatele ostatných prác PCV za sledované obdobie vyhodnotí námestník riaditeľa pre úsek VPC a OLPF a následne dodá na odbor UEU

- hodnotiace obdobie je ročné s tým, že pri predpokladanom priaznivom hospodárskom výsledku môže byť vyplatená za 1. polrok záloha, ktorá je prípade celoročného nesplnenia ukazovateľa vratná

3. Vo výnimočných prípadoch sa môžu na návrh vedúceho zamestnanca, po konkrétnom zdôvodnení priznať ďalšie mimoriadne odmeny

Článok 5

Záverečné ustanovenia

1. Riaditeľ organizácie má právo v odôvodnených prípadoch po prerokovaní s odborovou organizáciou meniť podmienky dohodnuté v smernici, týkajúce sa obsahu tejto smernice.

2. Táto smernica nadobúda účinnosť dňom nadobudnutia účinnosti KZ na rok 2013.

Ocenenie objemu výkonov v PJ

Výkon	M.J.	Ocenenie PJ	Výkon	M.J.	Ocenenie PJ
Obnova lesa	ha	2 340	Zber semien	€	1,82
Obnova lesa PZ	ha	4 680			
Odstraňovanie haluz.	m3	6	z toho zo stoj. a sem.pl	€	3,65
Ošetrovanie MLP	ha	760	Prevádzka semen. pl.	€	7,95
Ochrana MLP	ha	370	Výroba sadeníc	€	1,60
Oplocovanie MLP	km	4 920	Budovanie a opr. zväž.	€	1,82
Prerezávky	ha	500	Opravy les. ciest	€	1,46
Prípr. pôdy	ha	1 030	Opravy budov a stav.	€	0,91
Ochrana lesa	€	2,92	Drobná les. výroba	€	1,64
Ost. pestovné práce	€	3,65	Drevárska výroba	€	0,51
Ťažba dreva	m3	7	Poľnohosp. výroba	€	4,02
Približovanie dreva	m3	5	Ost. pridružená výr.	€	0,45
Odvoz dreva	m3	3	Služby a práce cudzím	€	1,28
Odvoz dreva z ES	m3	2	Bytové hospodárstvo	€	0,91
Manipulácia dreva	m3	4	PCV	€	4,02
Preb. do 50 r.	m3	9			
Ostatné práce PCV					
akcia so zverenou triedou	akcia	800	Dodržanie napl. tém so	deň	400
akcia s inou skupinou		100	zverenou triedou za sl. obd.		
Selekt. odstrel	ks	400	Blok. pokuty	€	0,03
Publik.články –čas.	ks	600	Publik. články – celoslov.	ks	2 500
TATRY, region. per.			periodiká		
Relizácia veľkej súťaže (nap. Putovná sova)			akcia		1 500
Príprava filmu s tematikou OP (ak nie je riešené inou formou)			dielo		4 000
Príprava textu letáku, výstavy (ak nie je riešené inou formou)			akcia		3 000
Odborná príprava na účinkovanie v TV relácii			akcia		500
Príprava náučneho chodníka			akcia		3 000
Ochranná služba vo vysokohorskom prostredí			deň		150

Príloha č. 4

Štátne lesy TANAPu Tatranská Lomnica po dohode so zástupcami zamestnancov ako súčasť Kolektívnej zmluvy vydávajú tento

Interný predpis o zabezpečení stravovania zamestnancov

Článok I

Pôsobnosť interného predpisu

Týmto interným predpisom sa bližšie upravujú nároky zamestnancov a povinnosti zamestnávateľa pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov podľa § 152 ZP.

Článok II

Zabezpečenie stravovania zamestnancov

1. Stravovaním zamestnancov sa rozumie poskytovanie teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja (napr. čaj, malinovka prípadne iný vyhovujúci nápoj) v priebehu pracovnej zmeny na pracovisku zamestnanca alebo v jeho blízkosti (platí pre pracoviská: ústredie ŠL TANAPu, Výskumná stanica a Múzeum, DOS Tatranská Lomnica, ETP Tatranská Lomnica).

2. Pokiaľ nie je možné poskytovať stravu priamo v priestoroch zamestnávateľa napr. z dôvodu čistenia kuchynských zariadení (sanitárny deň), čerpania dovolenky zamestnancami stravovacieho zariadenia, neexistencii vlastného stravovacieho zariadenia na jednotlivých organizačných útvaroch ŠL TANAPu, zamestnávateľ umožní zamestnancovi zabezpečiť si stravu počas prestávky na odpočinok a jedenie poskytnutej v zmysle § 91 ZP v blízkosti areálu zamestnávateľa.

3. Stravovanie podľa odseku 2 sa zabezpečí formou nákupu stravovacích poukážok – gastrolístkov.

4. Strava poskytovaná alebo zabezpečovaná zamestnávateľom musí zodpovedať zásadám správnej výživy. Priemerné hodnoty výživových faktorov jednotlivých jedál poskytovaných v rámci mesiaca musia zodpovedať hodnotám podľa odporúčaných výživových dávok.

Článok III

Podmienky vzniku nároku na stravu

1. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci svojej pracovnej zmeny vykonáva prácu v trvaní presahujúcom 4 pracovné hodiny (§ 152 ods. 2 ZP) .

2. Čas strávený na pracovnej ceste vrátane výkonu práce v mieste cieľa pracovnej cesty sa na účely vzniku nároku na zabezpečenie stravovania podľa ods. 1 tohto článku za výkon práce nepovažuje.

3. Na základe článku 57 KZ a § 152 ods. 8 ZP sa umožní stravovanie zamestnancom aj počas čerpania dovolenky a to prednostne formou gastrolístkov.

4. Stravovanie v stravovacom zariadení zamestnávateľa sa umožní aj bývalým zamestnancom – dôchodcom, ktorí odišli do starobného alebo invalidného dôchodku a bezprostredne pred odchodom do dôchodku pracovali u zamestnávateľa.

Článok IV

Hodnota stravy

1. Zamestnancovi, ktorý splnil podmienky uvedené v článku III, sa poskytne strava v priemernej hodnote uvedenej v prílohe tohto interného predpisu (ďalej „príloha“) na 1 hlavné jedlo a pracovný deň.

2. Pri určení priemernej hodnoty jedla a z nej vyplývajúcej ceny stravného lístka sa vychádza z priemerných nákladov na prípravu jedného jedla (z kalkulácií nákladov na stravu) za predchádzajúci rok, v ktorej sa zohľadní nárast cien nakupovaných potravín a režijných nákladov (napríklad náklady na zariadenie, výdavky na spotrebný materiál, na opravu a nákup nového náradia a strojných zariadení, na dopravu, energie, mzdy zamestnancov vrátane odvodov z miezd) – viď prílohu č. 1.

3. V prípade zabezpečovania stravy podľa článku II ods. 2 sa zamestnancom zakúpia gastrolístky v hodnote uvedenej v prílohe.

Článok V

Príspevok na stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi príspevok na stravovanie alebo na gastrolístok nepeňažnou formou vo výške uvedenej v prílohe, za rešpektovania podmienok uvedených v § 152 ZP (t.j. spodnou hranicou je suma zodpovedajúca 55 % ceny jedla, hornou hranica 55 % hodnoty stravného poskytovaného na pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín).

2. Okrem príspevku na stravovanie podľa odseku 1 zamestnávateľ bude na každé jedlo (stravovaciou poukážku) prispievať aj zo sociálneho fondu vo výške uverejnenej každoročne v rozpočte sociálneho fondu ako súčasť KZ.

3. Príspevok na stravovanie s výnimkou príspevku na stravovanie hradeného zo sociálneho fondu poskytuje zamestnávateľ aj osobám, ktorým podľa článku III ods. 3 umožnil stravovať sa vo vlastnom stravovacom zariadení.

Článok VI

Cena stravného lístka

1. Cena stravného lístka hradená zamestnancom zodpovedá rozdielu medzi hodnotou poskytovanej stravy alebo hodnotou gastrolístka podľa článku IV. a príspevkami zamestnávateľa na stravovanie podľa článku V, t.j. od priemernej rozpočtovanej hodnoty jedla resp. hodnoty gastrolístka (napr. 3,- eurá na jedlo) sa odpočítajú:

- príspevok zamestnávateľa na stravovanie zahrňaný do nákladov a
- príspevok na stravovanie hradený zo sociálneho fondu.

Výslednou sumou je **suma za jedno jedlo, hradená zamestnancom**, t.j. cena stravného lístka v eurách na jedlo.

2. Zamestnávateľ oboznámi každého zamestnanca s výškou priemernej hodnoty jedla (ceny gastrolístka), príspevku zamestnávateľa z nákladov, príspevku na stravovanie zo sociálneho fondu a cenou stravného lístka podľa ods. 1, ktorú hradí zamestnanec vydaním opatrenia

zamestnávateľa (doplnok ku KZ), a to najneskôr 10 pracovných dní pred realizáciou zmeny výšky stravného.

3. U novo prijímaných zamestnancov je informácia o cene stravných lístkov súčasťou informácií poskytovaných zamestnávateľom v rámci predzmluvných vzťahov.

Článok VII

Predaj stravných lístkov

1. Stravné lístky sa zamestnancom predávajú preddavkovým spôsobom vopred, spravidla prvý pracovný deň v týždni. Predaj uskutočňuje poverený pracovník odboru UEUaPČ.

2. Ich maximálny počet bude vyplývať z fondu pracovného času na príslušný mesiac. Súhrne na obdobie kalendárneho roku si môže zamestnanec objednať a zakúpiť najviac taký počet stravných lístkov, ktorý zodpovedá počtu pracovných dní v roku (bez sanitárnych dní), zníženému o pracovné dni, za ktoré zamestnancovi v aktuálnom kalendárnom roku nevznikol právny nárok na stravu podľa článku III ods. 2 (vyúčtované služobné cesty) a o dni zákonných prekážok v práci (okrem dní čerpania dovolenky).

3. Ustanovenia predchádzajúcich odsekov platia aj pre zabezpečovanie stravovania prostredníctvom gastrolístkov. Poverený pracovník odboru UEUaPČ gastrolístky:

- priamo predáva pracovníkom organizačných útvarov menovaným v článku II ods. 1
- vydáva oproti podpisu povereným pracovníkom iných stredísk (vedúci strediska, zástupca vedúceho strediska) na ďalšiu distribúciu v zmysle predchádzajúcich odsekov.

3. Títo poverení zamestnanci sú zodpovední za:

- to, že žiadny zo zamestnancov tohto útvaru si na obdobie kalendárneho roku nezakúpi vyšší počet lístkov, než na aký mu môže vzniknúť nárok podľa predchádzajúcich odsekov, - správne vyúčtovanie zverených peňažných prostriedkov zamestnancov za nákup stravných lístkov.

Článok VIII

Platnosť a výmena stravných lístkov

1. Stravné lístky platia v období kalendárneho roka, na ktorý boli vydané. Zamestnanec, ktorému zostali nevyčerpané stravné lístky z predchádzajúceho roku, môže tieto stravné lístky vrátiť do 10. januára nasledujúceho roka.

2. Príjem vrátených stravných lístkov z predchádzajúceho roku zabezpečuje poverený zamestnanec (článok VII ods. 1).

3. Platnosť gastrolístkov vymedzujú údaje na stravovacej poukážke; výmenu gastrolístkov z predchádzajúceho roku zamestnávateľ nezabezpečuje.

Článok IX

Finančný príspevok

1. Zamestnancom na odlúčených pracoviskách, kde je vylúčená možnosť poskytnutia stravy alebo jej zabezpečenia u iného zamestnávateľa v blízkosti odlúčeného pracoviska, pričom zamestnanec nemá ani reálnu možnosť zakúpiť si teplú alebo studenú stravu využitím gastrolístkov, sa bude poskytovať finančný príspevok vo výške príspevku zamestnávateľa na stravovanie vrátane príspevku zo sociálneho fondu .

2. Výnimočne sa poskytne finančný príspevok namiesto zabezpečenia stravy alebo stravovacej poukážky zamestnancovi, ktorý na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára nemôže zo zdravotných dôvodov konzumovať zabezpečovanú stravu ani zabezpečiť si vyhovujúcu stravu v stravovacom zariadení v blízkosti pracoviska prostredníctvom stravovacích poukážok.

3. Podmienky pre vznik nároku na poskytovanie stravy (článok III) a výška príspevku na stravovanie (článok V) platia rovnako aj pre poskytnutie finančného príspevku na stravovanie.

4. Príspevok sa poskytuje v peňažnej forme podľa počtu dní, na ktoré zamestnancovi vznikol nárok na poskytnutie stravy spätne v súhrne za predchádzajúci mesiac. Tento príspevok v zmysle príslušných zákonov podlieha daňovým a odvodovým povinnostiam.

5. Riaditeľovi ŠL TANAPu a námestníkom riaditeľa bude poskytovaný mesačný paušál stravného za vykonávané služobné cesty (vrátane vykonaných služobných ciest mimo pracovný čas, služobných ciest dlhších ako 12 hod a služobných ciest vykonávaných v dňoch pracovného pokoja) vo výške 80 % zo sumy základného stravného pri služobných cestách v trvaní 5-12 hodín. Za základňu sa berú odpracované dni v mesiaci vyplývajúce z rozvrhu pracovných dní. Z tohto dôvodu im bude krátený nárok na poskytnutie stravy formou stravných lístkov alebo gastrolístkov vo výške 50 % .

Článok X

Záverečné ustanovenia

1. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi oboznámiť sa s obsahom tohto interného predpisu vrátane informácie podľa článku VI.

2. Tento Interný predpis o zabezpečovaní stravovania zamestnancov platí odo dňa jeho schválenia a stáva sa súčasťou Kolektívnej zmluvy.

Príloha k internému predpisu o zabezpečení stravovania

Výpočet ceny jedla pre rok 2014 (platnosť od 01.07.2013)

	Strav. lístky €	Strav. šky €	Finanč. prís. €	Dôchod covia €	Cena jedla – cudzí €
Náklady na stravovanie	3,54	3,50		3,54	2,92
DPH 20 %	0,71			0,71	0,58
Cena jedla s DPH	4,25	3,50		4,25	3,50
Zamestnávateľ prís. (55 %)	2,20	1,94	2,20	2,20	
Zamestnávateľ prís. (nadlimit)					
Príspevok zo SF	0,26	0,26			
Základ dane bez DPH	1,08			1,34	
DPH 20 %	0,22			0,26	
Spolu	1,30	1,30		1,60	
Zamestnanec k úhrade	1,30	1,30			