

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



**PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2016**

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. Jánom Slivinským

Tatranská Lomnica december 2015

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

ČASŤ I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom Kolektívnej zmluvy je upraviť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov, ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, ako aj vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Táto zmluva sa vzťahuje na ekonomické činnosti uvedené v prílohe KZVS.

Článok 2

Zmluva je záväzná:

- a) pre zmluvné strany, ktoré ju uzatvorili
- b) pre všetkých zamestnancov ŠL TANAPu

ČASŤ II. Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami

Článok 3

Zamestnávateľ rešpektuje právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a právo odborového orgánu a organizácie na informovanie, prerokovanie, spolurozhodovanie a kontrolu vo veciach a rozsahu stanovenom Zákoníkom práce č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), ďalšími všeobecne záväznými predpismi a ustanoveniami tejto zmluvy..

Článok 4

V súlade so ZP bude zamestnávateľ písomne informovať odborový orgán 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 a 29a) ZP,
- c) dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s nimi dohodol - § 47 ZP,
- d) možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas - § 49 a 49/a ZP,
- e) pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci - § 98 ZP,
- f) štvrťročne o činnosti zamestnávateľa a o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom zamestnávateľa - § 229 ZP,
- g) štvrťročne o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa, dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa - § 238 ZP.

Článok 5

V súlade so 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) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa - § 74 ZP
- c) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce v nevyhnutne potrebnom čase 15 minút, ktorý sa zamestnancovi započíta 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) výkon práce nadčas nad ustanovenú hranicu 150 hodín - § 97 ZP,
- g) organizáciu práce v noci - § 98 ZP,
- h) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie - § 153 ZP,
- i) opatrenia na utváranie 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, ods. 2 ZP
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenia alebo zastavenia činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
- l) rozsah a podmienky práce nadčas, práca nadčas v dobe dlhšej ako 4 kalendárne mesiace po sebe nasledujúce - § 97 ZP.
- m) neospravedlnené zameškanie práce - § 144/a, ods. 6 ZP,
- n) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu - § 142/a ZP,
- o) upravenie podmienok za ktorých bude zamestnávateľ zamestnancom poskytovať stravovanie - § 152 ods. 8 ZP,

Článok 6

Zamestnávateľ bude v dostatočnom časovom predstihu, spravidla 1 týždeň predkladať 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 počas šiestich mesiacov po jeho skončení - § 240,
- b) vydanie pracovného poriadku - § 84 ZP,
- c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 87 ZP,
- d) začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien - § 90 ZP,
- e) rozdelenie pracovného času tej istej zmeny na dve časti - § 90 ZP,
- f) predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie - § 91 ZP,
- g) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolenky - § 111 ZP,
- ch) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce - § 133 ZP
- i) pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie v odborovom orgáne - § 136 ZP,
- j) čerpanie sociálneho fondu.
- k) určenie vybraných povolaní, ktorým je zamestnávateľ povinný zabezpečovať rekondičné pobyty

Článok 7

Zamestnávateľ bude rešpektovať právo kontroly odborového orgánu v rozsahu upravenom ZP a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon, konkrétne:

- a) odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti práce 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) odborový orgán kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ - § 239 ZP.

Článok 8

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

Článok 9

Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa 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 schôdzovú činnosť s príslušným vybavením a umožní v racionálnom rozsahu používanie bežných komunikačných prostriedkov (§ 240 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 odborovým orgánom inak.

Článok 12

Krátkodobo uvoľneným funkcionárom odborov poskytne zamestnávateľ pracovné voľno v nevyhnutne potrebnom rozsahu na výkon odborovej činnosti, ktorú nemožno vykonať mimo pracovného času (§ 137, ods. 5, písm. c) a d) a § 138, ods. 1 ZP), pričom nebudú požadovať od odborovej organizácie refundáciu mzdy.

Za takéto sa považujú:

a) účasť na rokovaní OZ DLV (Predsedníctvo OZ DLV, Výkonná rada a plénum sekcie, Plénum OZ DLV, Revízna komisia OZ DLV, odborné komisie VR LS, Združenie ZV OZ),

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

c) zasadanie ZV OZ (ZV a ÚD) maximálne 1x mesačne, schôdzová činnosť – mimoriadne zasadania po prejednaní s vedením ŠL TANAPu, kultúrne, spoločenské a športové akcie poriadané ZV OZ so sociálneho fondu po odsúhlasení riaditeľom ŠL TANAPu.

Článok 13

Zamestnávateľ sa zaväzuje pozývať povereného zástupcu odborovej organizácie na rokovania vedenia ŠL TANAPu, 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 zákona č. 552/03 Z.z.

a) Zamestnávateľ uzatvorí najneskôr v deň nástupu zamestnanca do zamestnania písomnú pracovnú zmluvu (§ 42 a 43 ZP). Súčasne ho oboznámi s platnou PKZ, pracovným poriadkom, mzdovým zaradením a ďalšími mzdovými nárokmi (§ 47 ZP),

- 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 skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný uviesť jej dôvod, ak o to zamestnanec požiada alebo ak sa pracovný pomer skončil z dôvodov organizačných zmien (§ 60, ods. 2 ZP).

Článok 15

Pri uvoľňovaní zamestnancov z dôvodov obsiahnutých v § 63 odsek 1, písm. a) a b) ZP skončí 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 skončením pracovného pomeru vznikne bezprostredne nárok na starobný dôchodok,
- c) so zamestnancami s pracovným pomerom na dobu určitú.

Článok 16

Pri skončení pracovného pomeru zamestnancov z dôvodu organizačných zmien podľa § 63, odsek 1, písm. b) ZP neskončí 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.

Článok 17

a) Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov (§ 153 ZP). Za tým účelom im umožní podľa potreby zamestnávateľ zúčastniť sa školení, kurzov, seminárov a uhradí s tým spojené náklady (poplatky, vložné apod.). Účasť na takýchto akciách je výkonom práce 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) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63, ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru vyplatí odstupné najmenej v sume uvedenej v ust. § 76, ods.1 Zákonníka práce.
- b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63, ods.1 a) alebo písm.b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku

dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume uvedenej v ust. § 76, ods. 2 Zákonníka práce.

- c) Zamestnancovi, s ktorým skončí zamestnávateľ 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 svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci bol s nimi riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť

Článok 19

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s ust. § 76a ods 1 ZP pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ak 70 %, odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s ust. § 76a ods. 2 ZP pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 20

Pracovný čas zamestnanca je najviac 37,5 hodín týždenne.

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. Tam, kde je určené zhromaždisko sa začína pracovný čas príchodom na zhromaždisko a končí sa jeho opustením po uplynutí pracovného času (§ 90 ZP).

Článok 22

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom po 4,5 hodinách nepretržitej práce prestávku na jedlo a oddych v trvaní 30 minút, ak presahuje zmena výnimočne 10,5 hod., poskytne zamestnávateľ ďalšiu prestávku v trvaní 30 minút. Tieto prestávky sa nezapočítavajú do pracovného času.

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

Zamestnávateľ môže vo výnimočných prípadoch (spravidla pri zamestnancoch starajúcich sa o dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky, alebo pri iných závažných dôvodoch) na základe žiadosti zamestnanca uzatvoriť s týmto zamestnancom dohodu o inom rozvrhnutí pracovnej doby týkajúcej sa začiatku a konca pracovného času, ako je všeobecne ustanovená na danom pracovisku.

Článok 25

Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne, môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne, po prerokovaní zo ZV OZ, pri dodržaní ustanovení § 87 ZP.

Článok 26

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

Článok 27

a) Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom v rozsahu najviac 150 hodín za rok. Nad uvedený limit môže byť práca nadčas vykonávaná iba so súhlasom zamestnanca v rozsahu najviac 250 hodín na zamestnanca za rok (§ 97 ods. 10 ZP),

b) Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa § 97 ods. 8 ZP. So zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce, možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.

c) Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno a práce vymenované v § 97 ods. 8 ZP

Článok 28

Základná výmera dovolenky zamestnancov je stanovená v § 103 ZP.

Článok 29

Pri dôležitých osobných 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) pri svadbe dieťaťa alebo rodiča 1 deň
- c) pri úmrtí manžela,-ky, druhu,-žky, dieťaťa 3 dni
- d) pri úmrtí rodičov a súrodencov zamestnanca a rodičov a súrodencov manžela,-ky zamestnanca, ako i manžela,-ky súrodenca zamestnanca 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 potrebný čas,
- h) na vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, keď toto nie je možné uskutočniť v mimopracovnom čase – na nevyhnutne potrebný čas, max. 7 dní ročne
- i) na prevoz manželky do a zo zdrav. zariadenia pri narodení dieťaťa po 1 dni
- j) sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrenie 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 (v prípade zamestnávania oboch rodičov, len jednému) starajúcemu sa o dieťa mladšie ako 10 rokov a zamestnancovi, ktorý prevzal do trvalej starostlivosti nahradzujúcej materskú starostlivosť o dieťa, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušného orgánu poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy v rozsahu 1 deň za 2 mesiace, za podmienky odpracovania aspoň 30 dní v období 2 predchádzajúcich mesiacov. Nárok na uvedené pracovné voľno vzniká zamestnancovi po splnení predchádzajúcej podmienky bezprostredne v nasledujúcom mesiaci, to znamená, že tento nárok nie je možné prenášať do neskorších mesiacov, prípadne kumulovať.
- 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 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 na zotavenie,

Článok 31

a) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom (§ 145 ZP), príloha č. 1

b) Zamestnávateľ poskytuje náhradu za používanie vlastnej motorovej pily podľa Prílohy č. 1, tejto zmluvy (§ 145, ods. 2 ZP)

ČASŤ IV. **Mzdy**

Článok 32

Zamestnancom prináleží za vykonanú prácu mzda podľa tejto zmluvy.

Článok 33

Zamestnanci sú povinní najmä:

- a) pracovať svedomite 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.

Článok 34

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

U zamestnancov, ktorých nie je možné zaradiť podľa platného katalógu, resp. u inak definovaného okruhu zamestnancov v PKZ, je možné mzdu dohodnúť v pracovnej zmluve.

Článok 35

Mzda sa skladá zo mzdových zložiek, ktoré sú konkrétne stanovené v PKZ, najmenej však z:

- a) tarifnej mzdy,
- b) mzdových zvýhodnení a kompenzácií podľa tejto zmluvy,
- c) príplatkov
- d) odmien pri pracovných a životných jubileách,
- e) 13. a 14. mzdy
- f) zložky naturálnej mzdy vo výške stanovenej PKZ
- g) prémie
- h) mimoriadnej odmeny.

Článok 36

1) Pre kategóriu robotníckych profesií je s účinnosťou od 01. januára 2016 platná nasledovná tarifná mzda

Trieda :	€/hod, resp. Nh	€/mes
1.	2,48	405,00
2.	2,52	410,90
3.	2,58	420,70
4.	2,84	463,10
5.	3,20	521,80
6.	3,28	534,80

2) Pre kategóriu THZ sa s účinnosťou od 01.01.2016 uplatňuje 11-triedny tarifný systém . Nad rámec uvedeného systému sa s pracovníkmi vo funkciách riaditeľ organizácie a námestníci riaditeľa uplatňujú zmluvné mzdy.

Plat. stup.	Počet rokov praxe	Stupnica mzdových taríf podľa tarifných tried a platových stupňov pre THZ €/ mes										
		T a r i f n á t r i e d a										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	do 2	405,00	407,00	409,00	411,00	413,00	429,00	464,00	524,00	572,00	628,00	665,00
2	do 4	420,00	422,00	424,00	426,00	428,00	445,00	481,00	543,00	593,00	651,00	689,00
3	do 6	434,00	437,00	439,00	441,00	443,00	460,00	498,00	562,00	614,00	674,00	713,00
4	do 9	449,00	451,00	454,00	456,00	458,00	476,00	514,00	581,00	634,00	696,00	737,00
5	do 12	464,00	466,00	469,00	471,00	473,00	492,00	532,00	600,00	655,00	719,00	762,00
6	do 15	479,00	481,00	484,00	486,00	488,00	507,00	548,00	619,00	676,00	742,00	786,00
7	do 18	493,00	496,00	498,00	500,00	503,00	523,00	565,00	639,00	697,00	765,00	810,00
8	do 21	508,00	511,00	513,00	515,00	518,00	538,00	582,00	658,00	718,00	788,00	834,00
9	do 24	523,00	526,00	528,00	530,00	533,00	554,00	599,00	677,00	739,00	810,00	858,00
10	do 28	538,00	540,00	543,00	545,00	548,00	570,00	616,00	696,00	759,00	833,00	883,00
11	do 32	552,00	555,00	558,00	560,00	563,00	585,00	633,00	715,00	780,00	856,00	907,00
12	32 +	567,00	570,00	573,00	575,00	578,00	601,00	650,00	734,00	801,00	879,00	931,00

Článok 37

Pre THZ platí nasledovné zatriedenie podľa najfrekvencovanejších funkcií:

Tarifná trieda	Ústredie ŠL TANAPu	Vonkajšie strediská
11	vedúci úseku, špecialista	
10	vedúci odboru , hlavný kontrolór, právny poradca	
9	vedúci odborný referent, vedecký pracovník, hlavný účtovník, redaktor	vedúci ochranného obvodu, vedúci strediska: DOS, SGD, STS, SGR
8	samostatný odborný referent, výskumný pracovník, koordinátor vonkajšej komunikácie	ekológ o.o.
7	odborný referent, preparátor	technik o.o., STS lesník, majster SGD pracovník STS
6	odborný pracovník VSaM	lesník, majster (ostatné strediská)
5	sekretárka	pracovník infocentra, účelového zariad.
4	administrat. – technický pracovník	

Iné špecifické, tu neuvedené funkcie sa zatriedia podľa zložitosti vykonávanej práce na základe jednotného katalógu prác

Konkrétne zatriedenie pre pracovníkov vonkajších prevádzok vychádza z daného funkčného zatriedenia, pre zatriedenie pracovníkov ústredia platia nasledovné kritéria :

9 tarifná trieda (vzdelanie VŠ, prax min. 5 rokov)

Výkon čiastkových špecializovaných odborných , systémových a koncepčných prác na úrovni jednotlivých špecializovaných úsekov podniku, spojené so zvýšenou duševnou námahou, nutnosťou analýzy problému a voľbou správnych postupov z mnohých možností, spojené s vysokou mierou zodpovednosti za výsledky organizácie na danom úseku výkonu činností.

8. tarifná trieda (vzdelanie ÚS, prax min. 3 roky)

Samostatné zabezpečovanie odborných prác a agendy na vymedzenom úseku práce, so zvýšenými nárokmi na myslenie, ktorých vykonávanie vyžaduje voľbu správneho postupu z viacerých možných riešení a spravidla spojené s vysokou hmotnou zodpovednosťou

7. tarifná trieda (vzdelanie ÚS, prax min. 1 rok)

Výkon odborných rutinných prác spravidla spojených s hmotnou zodpovednosťou.

Pre účely zatriedenia THZ do platového stupňa sa bude vychádzať zo započítateľnej praxe. Do započítateľnej praxe sa započítava:

- a) odborná prax
- b) prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť ktorú musí zamestnanec vykonávať, v závislosti od miery jej využitia v rozsahu max. v rozsahu 2/3
- c) skutočné vykonávanie základnej alebo náhradnej služby
- d) civilnej služby najviac v rozsahu 18 mesiacov
- e) starostlivosť o dieťa zodpovedajúca dĺžka materskej dovolenky, dlhšej materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky, pričom na 1 dieťa možná započítateľnosť najviac 3 roky a úhrnne najviac 6 rokov z úhrnu týchto dôb
- f) čas štúdia na Vysokej škole v prípade jej úspešného ukončenia - maximálne 4 roky

Článok 38

Zamestnávateľ poskytne najmenej nasledovné mzdové zvýhodnenia (príplatky):

- a) za prácu nadčas (§ 121 ZP)
- b) za prácu vo sviatok (§ 122 ZP)
- c) za prácu v noci (§ 123 ZP) a druhej zmene,
- d) za sťažený výkon práce (§ 124 ZP)
- e) za prácu v nedeľu

Článok 39

Za dobu práce nadčas prináleží zamestnancovi mzda a mzdové vyrovnanie:

- a) vo výške 25 % priemerného hodinového zárobku, ak je práca vykonávaná v bežných pracovných dňoch,
- b) vo výške 35% priemerného hodinového zárobku, ak ide o rizikové práce vykonávané v pracovných dňoch (za rizikové práce budú považované –práce vo výrobní krmív pre zver, práce s chemickými prostriedkami v pestovnej a ťažobnej činnosti, preparátor a chemické laboratórium)
- c) vo výške 50 % priemerného hodinového zárobku, ak je práca vykonávaná v noci alebo v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni.

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

Článok 40

Za dobu práce vo sviatok prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 75 % priemerného zárobku, pokiaľ sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom na poskytnutí náhradného voľna. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia dvanástich kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Ak neposkytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradné voľno počas dvanástich 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 náhrada v dôsledku sviatku. Náhrada mzdy v tejto výške prislúcha zamestnancovi 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.

S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prácu vo sviatok. Mzda za prácu vo sviatok, vrátane mzdového zvýhodnenia ani náhradné voľno v takomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

Článok 41

a) Zamestnancom, ktorí pracujú v noci , t.j. medzi 22. a 06. hodinou prináleží popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 0,47 € za každú hodinu práce,

b) Zamestnancom, ktorí pracujú zásadne iba v nočnej zmene, tj. medzi 22. a 06. hodinou , prináleží popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 0,56 € za hodinu práce.

c) Zamestnancom, ktorí pracujú v druhej zmene vo výrobných a obslužných činnostiach poskytne zamestnávateľ za dobu od 14.00 do 22.00 hod. k dosiahnutej mzde príplatok vo výške 0,16 € za každú hodinu práce.

Článok 42

1) Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaných pracovných činnostiach v prostredí v ktorom pôsobia :

- * chemické faktory
- * karcinogénne a mutagénne faktory
- * biologické faktory
- * prach
- * fyzikálne faktory, napr. hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie

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

výška mzdovej kompenzácie je 0, 47 € za každú odpracovanú hodinu

2) Mzdová kompenzácia sa poskytne aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú, alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú, alebo aj pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v odseku 1) , napr. :

- buldozéry, kompresory, pásový traktor, odvrtavanie pňov, vŕtacie práce v lome, použitie zdraviu škodlivých prostriedkov v pestovnej činnosti a pri výrobe sadeníc, štiepkovací stroj, pri prácach s brúskami a sústruženie šedých zliatin, zvaračské práce, ŠLKT, hromadný výskyt komárov a kliešťov, umelý odchov pernatej zveri, pri aplikácii chemických prípravkov, pieskovacie a lakýrnické práce, práce pri poreze guľatiny a rozmietaní reziva, úprava povrchu reziva brúsením a hobl'ovaním, práce pri drvení a triedení kameniva, práce pri výrobe krmív pre zver, práce na gravírovacom stroji, motorová píla, krovinorez, kosenie motorovou kosačkou ručne vedenou a práce vo výškach nad 10 m

výška mzdovej kompenzácie je 0,45 € / za odprac. hodinu

3) V prípade ak je pracovná činnosť uvedená v ods. 2 zaradená príslušným orgánom verejného zdravotníctva do 3. alebo 4. kategórie prác tak sa zaradi do odseku 1, ak sa podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky

4) Mzdová kompenzácia sa prizná zamestnancovi za skutočne odpracovaný čas v podmienkach, keď je vystavený pôsobeniu faktorov, podľa ods. 1) a ods. 2). V prípade nepoužívania pridelených OOPP sa za daný mesiac mzdová kompenzácia neprizná.

5) Použije sa len jeden druh mzdovej kompenzácie.

Článok 43

a) Zamestnancom, ktorí v rámci určeného pracovného času pracujú v nedeľu, poskytuje zamestnávateľ príplatok vo výške 50 % priemerného hodinového zárobku za hodinu práce.

b) Zamestnancom, ktorí pracujú mimo určeného týždenného pracovného času v sobotu alebo nedeľu poskytuje zamestnávateľ príplatok vo výške 50 % priemerného hodinového zárobku za hodinu práce, za predpokladu, že im nevznikol nárok na príplatok za prácu nadčas.

Článok 44

Zamestnancom v riadiacich funkciách prináleží za ohodnotenie riadiacej práce príplatok. Zoznam funkcií a výška príplatku je určená tabuľkou:

<u>funkcia</u>	<u>výška v € /mes</u>
lesník, majster	7 – 66
zástupca vedúceho o.o., stred.	10 – 100
vedúci o.o., strediska	13 – 133
vedúci odb.referent, zástupca VO	13 – 133
vedúci odboru	17 – 166

Zamestnancom na mimoriadiacich funkciách môže byť po návrhu ich nadriadených priznaný osobný príplatok do výšky 66 € ako ohodnotenie náročnosti výkonu a plnenia pracovných povinností.

Článok 45

Zamestnancom v kategórii R, ktorí sú poverení riadením a organizovaním prác v pracovnej čate a samotní sa ich aj zúčastňujú, prináleží príplatok za vedenie čaty v nasledovnej výške:

- 0,12 € /odprac. hod. – v čate s počtom zamestnancov 2
- 0,16 € /odprac. hod. – v čate s počtom zamestnancov 3 – 5
- 0,21 € /odprac. hod. – v čate s počtom zamestnancov 6 a viac.

Článok 46

1. Za zásluhovosť pri vykonávaní práce sa zamestnancom poskytnú odmeny s diferenciáciou podľa dĺžky zamestnania v odvetví LH nasledovne:

- 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, starobný a invalidný dôchodok.

2. Odmeny budú diferencované podľa dĺžky zamestnania zamestnanca v odvetví lesného hospodárstva a ochrany prírody nasledovne :

dĺžka zamestnania v LH a OP	max. výška podľa priemerného zárobku	max. do výšky €
do 5 rokov	do 15 %	182,00
nad 5 do 10 rokov	30	364,00
nad 10 do 15 rokov	50	607,00
nad 15 do 20 rokov	65	790,00
nad 20 do 24 rokov	80	972,00
nad 24 rokov	100	1 215,00

3. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi, vrátane výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec

4. U pracovníkov s uzatvoreným pracovným pomerom na dobu určitú v prípade, že živ. a prac. jubileum pripadne na čas mimo uzavretého prac. pomeru, sa odmena vyplatí pri prvom ďalšom uzavretí pracovného pomeru.

Článok 47

- 1) V prípade dosiahnutia priaznivých ekonomických výsledkov vyplatí zamestnávateľ zamestnancom 13. a 14. mzdu.
- 2) Objem mzdových prostriedkov vyčlenený na 13. a 14. mzdu sa tvorí takto:
 - a) na 13. mzdu minimálne vo výške 5% z tarifnej mzdy zúčtovanej v mesiacoch január - jún bežného kalendárneho roka,
 - b) na 14. mzdu minimálne vo výške 5% z predpokladanej tarifnej mzdy mzdy, zúčtovanej za júl - november bežného kalendárneho roka.

- 3) a) 13. mzda sa vyplatí vo výplate za mesiac júl a 14. mzda vo výplate za mesiac november za predpokladu, že pracovník odpracuje v priebehu príslušného polroka aspoň 100 dní a jeho pracovný pomer ku koncu príslušného polroka trvá
- b) 14. mzda sa vyplatí aj pracovníkom prijatým na dobu určitú (na sezónne práce) za predpokladu, že pracovník odpracoval, alebo odpracuje v priebehu trvania pracovného pomeru v roku aspoň 100 dní. Percento tejto 14. mzdy sa vypočíta ako alikvótna časť podľa trvania prac. pomeru v jednotlivých polrokoch.

Za odpracovaný deň sa považuje aj čas, v ktorom zamestnanec :

- odpracoval prevažnú časť smeny
- nepracoval preto, že na jeho obvyklý prac. deň pripadol sviatok
- čerpal dovolenku alebo náhradné voľno
- bol dočasne práceneschopný z dôvodu prac. úrazu alebo choroby z povolania
- prehlboval si kvalifikáciu

Uvedená mzda nepatrí zamestnancovi :

- ktorý v uvedenom čase neospravedlnene zameškal zmenu, ktorému v uvedenom čase bola daná výpoveď z dôvodov, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, alebo z dôvodu sústavného menej závažného porušovania prac. disciplíny, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s takýmto porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

Článok 48

Zamestnancom sa poskytne naturálna mzda vo forme palivového dreva v tomto rozsahu:

a) zamestnancom s pracovným pomerom na dobu neurčitú - 12 prm. ihličnatého mäkkého paliva. Naturálna mzda sa neprizná, ak zamestnanec v danom mesiaci neodpracoval z dôvodu práceneschopnosti (okrem PN z dôvodu pracovného úrazu a choroby z povolania) a z dôvodu poberania rodičovského príspevku ani jednu pracovnú smenu.

b) zamestnancom s pracovným pomerom na dobu určitú a ostatným zamestnancom, u ktorých vznikne alebo zanikne pracovný pomer v priebehu kalendárneho roka prislúcha 1 prm. ihličnatého mäkkého paliva za každých 20 dní (odpracované dni, dovolenka, zákonné prekážky v práci, PN – z titulu pracovného úrazu) .

c) Spôsob poskytovania :

Naturálna mzda sa zásadne poskytuje formou peňažnej náhrady a to vo výške :

- ihličnaté palivo – 17,30 € / mes., resp. 20 dní

Uvedená suma platí pre 37,5 hod. pracovný úväzok. Pri kratšom pracovnom úväzku sa sadzba úmerne kráti.

d) Ďalšou formou naturálnej mzdy, ktorú poskytne zamestnávateľ je zľava na nájomnom pre zamestnancov, ktorí obývajú byty vystavané, prestavané alebo dostavané a skolaudované po 01.01.2002 a to vo výške 35% vypočítaného čistého nájomného za byt.

Článok 49

Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu:

- a) ohrozenia chorobou z povolania
- b) karanténneho opatrenia, ktoré samu uložilo podľa osobitných predpisov,
- c) odvrátenia mimoriadnej udalosti,
- d) prestoja, ktorý zamestnanec nezapríčinil,
- 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,
- f) vážnej prevádzkovej potreby, po jeho predchádzajúcom súhlase a 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. Doplatok sa poskytne počas preradenia najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov.

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

Článok 50

1. Ak zamestnanec nemohol vykonať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy (Článok 49, písm. e), poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 60 % jeho priemerného zárobku. Kompetentný zamestnanec na vyhlásenie nepriaznivého počasia je vedúci ochranného obvodu alebo strediska.
2. Ak nemôže zamestnanec z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať prácu, môže zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno, za ktoré patrí zamestnancovi mzda najmenej vo výške základnej zložky mzdy podľa § 119 ods. 3 ZP. Ak pominie prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa prvej vety, je zamestnanec povinný odpracovať poskytnuté pracovné voľno bez nároku na mzdu, ktorá bola poskytnutá podľa prvej vety, ak sa zmluvné strany nedohodnú na priaznivejšej úprave pre zamestnancov.

Článok 51

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 52

Splatnosť a výplata mzdy

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, spravidla do 15. dňa nasledujúceho mesiaca, najneskôr do posledného pracovného dňa v kalendárnom mesiaci nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom na mzdu vznikol nárok. V prípade ohrozenia výplaty mzdy je zamestnávateľ povinný túto skutočnosť prerokovať so ZV.
2. Na žiadosť zamestnanca mu mzda splatná v priebehu dovolenky musí byť vyplatená pred nástupom na dovolenku.
3. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie dohodnuté v tejto KZ v deň skončenia pracovného pomeru alebo v termíne dohodnutom so zamestnancom, pokiaľ tomu nebránia technické možnosti zamestnávateľa.
4. Mzda sa poukazuje na účet, resp. vypláca poštou
5. V prípade prechodného nedostatku finančných prostriedkov môže zamestnávateľ odložiť výplatu miezd. Dĺžka odkladu sa dohodne so ZV OZ.

Článok 53

1) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti nariadenej alebo dohodnutej so zamestnancom podľa § 96 ods. 2 ZP, patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti jeho tarifnej mzdy.

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

- a) 0,47 €/hod. v kalendárnom dni, pokiaľ ide o pracovný deň,
- b) 0,66 €/hod. v kalendárnom dni, pokiaľ ide o deň pracovného pokoja.

Pokiaľ bol zamestnanec počas pracovnej pohotovosti povolaný na výkon práce, táto sa považuje za prácu nadčas a prináleží mu mzda s príslušnými mzdovými zvýhodneniami podľa charakteru práce.

Článok 54

Zmluvné strany sa zaväzujú podľa stavu k 30.06. bežného roka prerokovať informácie o vývoji miezd (priemerné zárobky, hodinové zárobky podľa jednotlivých činností) vo vzťahu k ustanoveniam PKZ a zhodnotiť plnenie tejto PKZ.

Článok 55

Podmienky poskytnutia prémie a odmien sú uvedené v prílohe č. 3

ČASŤ V Starostlivosť o zamestnancov

Článok 56

Tvorbu sociálneho fondu zamestnávateľ vykonáva formou:

a) povinného prídelt vo výške 0,6 % zo základu (§ 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov)

b) ďalšieho prídelt vo výške 0,5 % zo základu

Rozpočet sociálneho fondu a Zásady pre jeho použitie na rok 2016 sú prílohou č.2

Zamestnávateľ nesmie použiť prostriedky fondu na iné účely, ako je dohodnuté v zásadách o použití fondu a nesmie zastaviť čerpanie fondu.

Článok 57

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov v zmysle § 152 ZP, pričom stravovanie bude zamestnancom umožnené aj počas čerpania dovolenky. Bližšie podmienky sú uvedené v prílohe č.4.

Článok 58

Zamestnávateľ poskytne nealkoholické nápoje (pitná voda, minerálka, čaj apod.) v hodnote do 0,55 € na pracovnú zmenu zamestnancom na pracoviskách s nedostatkom pitnej vody, zodpovedajúcej hygienickej norme.

Článok 59

- 1) Ak zamestnávateľ zabezpečuje dopravu zamestnancov z nástupného miesta na zhromaždisko, robí to za finančnej spoluúčasti zamestnancov.
- 2) Ak miestom výkonu práce a bydliska zamestnanca je lokalita značne vzdialená od obce (tzv. samoty), môže mu byť poskytnutý príplatok na úhradu dopravných nákladov pri používaní súkromného motorového vozidla – vid' čerpanie soc. fondu.
- 3) Pracovníkom ochranných obvodov a stredísk (okrem vedúcich o.o. a stredísk) môže byť z dôvodu obmedzenej možnosti využívania služobného motorového vozidla a zvýšenia operatívnosti výkonu práce poskytnutý príplatok za používanie vlastných motorových vozidiel. Výška príplatku bude stanovená individuálne na základe zložitosti výkonu riadiacej práce, ktorá bude zohľadňovať faktor sezónnosti a rozľahlosť spravovaného územia. Výška príplatku sa bude po neodpracovaní viac ako 5 dní v príslušnom mesiaci (D, PNS, § a pod.) úmerne krátiť.

Článok 60

a) Výška náhrady príjmu v prvých 10 dňoch dočasnej pracovnej neschopnosti je 60 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

b) Účasť zamestnancov na DDS

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom s pracovným pomerom na dobu neurčitú, ktorí prejavia záujem a spĺňajú podmienky zamestnávateľskej zmluvy účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení

2. Zamestnávateľ použije na DDS finančné prostriedky do výšky 3 % z objemu zúčtovaných miezd sporiteľa. Nad rámec prostriedkov podľa prvej vety môže byť ako prípadný ďalší zdroj DDS použitý sociálny fond z povinného prídelu.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí uzavru s DDS zamestnaneckú zmluvu mesačný príspevok na DDS v diferencovanej výške nasledovne:

Identifikačná skupina	vek zamestnanca	Max. výška príspevku zamestnávateľa v % z mes. zúčtov. mzdy
1	do 40 rokov	2,0 %
2	od 40 – 50 rokov	2,5 %
3	od 50 – 62 rokov	3,0 %

4. Minimálny mesačný príspevok zamestnávateľa za zamestnanca je 6,64 €. Minim. mes. výška príspevku zamestnanca - sporiteľa je 1 % z jeho mzdy, najmenej však 3,32 €.

5. Pomer výšky príspevku zamestnávateľa k výške príspevku zamestnanca je 2 : 1, avšak len do max. príspevku zamestnávateľa určeného podľa bodu 3.

6. Ak sporiteľ preruší svoju účasť na DDS z dôvodu pracovnej neschopnosti, materskej dovolenky a rozhodne sa za túto dobu prerušenia doplatiť príspevky na sporenie, urobí tak i zamestnávateľ, najdlhšie po dobu 12 mesiacov.

7. Zamestnávateľia budú rešpektovať čakaciu dobu – dobu trvania prac. pomeru – pre možnosti účasti zamestnanca na DDS, ktorá je:

a) nulová pre zamestnancov, ktorí sú v prac. pomere v čase vzniku možnosti DDS

b) 3 mesačnú pre zamestnancov, ktorí uzatvoria prac. pomer na dobu neurčitú v čase možnosti DDS.

ČASŤ VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 61

1) Zamestnávateľ bude rešpektovať právo odborových orgánov OZ DLV na vykonávanie odborovej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky a na jej výkon.

2) Zamestnávateľ je povinný vykonávať opatrenia potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce.

3) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miezd a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na tento účel bude zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy.

4) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory a faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.

5) 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 zásadami bezpečného správania na pracovisku a bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosti.

6) 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). Zamestnávateľ určí postup pre prípad poškodenia zdravia, vrátane organizácie prvej pomoci a oboznámi s ním zamestnancov. Na tento účel vybaví pracoviská prostriedkami prvej pomoci, určí a odborne spôsobilými osobami zabezpečí pravidelné školenie dostatočného počtu zamestnancov na vykonávanie záchranných prác, evakuácie a na poskytnutie prvej pomoci.

7) Zamestnávateľ nebude poverovať zamestnancov prácami na ktoré nemajú odbornú a zdravotnú spôsobilosť.

8) Otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré nie sú upravené zákonom alebo iným všeobecne záväzným predpisom, upraví zamestnávateľ vnútornou organizačnou normou.

9) Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom bezplatne potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky na základe vypracovaného zoznamu pre ich poskytovanie. Zamestnávateľ bude vyžadovať a kontrolovať ich účelné používanie a zabezpečí a ich udržiavanie vo funkčnom stave, zamestnancom, podľa vnútorného predpisu zabezpečí pitný režim, ak to vyžaduje ochrana života alebo zdravia a umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny.

10) Zamestnávateľ zabezpečí na svoje náklady v oblastiach výskytu kliešťov definovaných kompetentným orgánom, očkovanie proti kliešťovej Encefalitíde a Lymfatickej borelióze, ak o to zamestnanec požiada.

11) Zamestnávateľ uhradí náklady na prehliadku zdravotného stavu zamestnanca vo vzťahu k práci podľa príslušných predpisov. V prípade dostatku finančných prostriedkov zamestnávateľ zabezpečí prehliadku zdravotného stavu THZ a špecializovanú prehliadku pre ženy.

12) Zamestnávateľ na návrh ZV ZO OZ DLV vymenuje zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

13) Zamestnávateľ zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorú budú tvoriť zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu budú tvoriť zástupcovia zamestnancov.

14) Zamestnávateľ zabezpečí zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vzdelávanie potrebné na výkon ach funkcie, poskytne im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvorí im nevyhnutné podmienky na výkon ich činnosti.

15) Zamestnávateľ sprístupní na svojich pracoviskách na obvyklom a voľne prístupnom mieste zoznam zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci spolu s uvedením pracoviska na ktorom pracujú.

16) Zamestnávateľ zabezpečí, aby zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci mali účinnú ochranu pred akýmkoľvek opatrením, ktoré by ich mohlo poškodiť vrátane prepustenia, motivovaného ach postavením alebo činnosťou zástupcov zamestnancov, pokiaľ konajú podľa platných zákonov, kolektívnych zmlúv alebo iných spoločne dohodnutých úprav.

17) Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom OZ DLV a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci prerokovať s ním všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s prácou zamestnancov.

18) Odborové organizácie OZ DLV budú viesť svojich členov k dodržiavaniu predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, pracovnej a technologickej disciplíne.

19) Zamestnanec je povinný dodržiavať povinnosti ustanovené osobitnými predpismi, dbať o svoju 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 ochrany 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 osobitných predpisov musí mať preukaz obsluhy.

b) Náležite používať bezpečnostné a ochranné zariadenia, nevyradovať ach z prevádzky a svojvoľne ach nemeniť.

c) Používať určeným spôsobom pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky a primerane sa o ne starať.

Článok 62

1) Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie.

Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce

2) Na účel poskytovania rekondičného pobytu je vybraným povoláním 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) Zamestnávateľ môže zabezpečiť na odporúčanie lekára pracovnej zdravotnej služby a po dohode so zástupcami zamestnancov, vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, rekondičný pobyt aj zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, ak rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.

4) Rekondičný pobyt alebo rehabilitáciu v súvislosti s prácou navrhne zamestnávateľ v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby a po dohode so zástupcami zamestnancov, vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Za vybrané povolania sa považujú: pilčík, vodič traktora, preparátor.

5) Náklady na rekondičný pobyt je povinný hradiť zamestnávateľ.

Článok 63

Zamestnávateľ poskytne náhradu za pracovné úrazy nad rámec zákona nasledovne:

a) Pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, obdržia pozostalí (fyzické osoby voči ktorým mal zomretý v čase svojho úmrtia vyživovaciu povinnosť) čiastku

10 000,00 €

b) V prípade invalidity zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70% obdrží postihnutý čiastku

7 300,00 €

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

3 700,00 €

V prípade, že ide o preklasifikovanie ostatného pracovného úrazu na pracovný úraz podľa popisu v tomto odseku, je vyplatenie čiastky podmienené písomným potvrdením lekára špecialistu.

d) Pri plnení náhrad podľa písm. a) – c) sa základná suma bude primerane krátiť podľa miery spoluzavinenia zamestnanca uvedeného v protokole Inšpekcie práce o šetrení pracovného úrazu,

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 písm. a) – c) tohto článku podlieha dani z príjmu.

g) Pri súbehu plnenia náhrad podľa písm. c) a b) 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 zákona podľa Článku 63, ods. a) až c) tejto zmluvy sa neposkytujú v prípade, že poškodený v čase vzniku pracovného úrazu bol pod vplyvom alkoholických nápojov, resp. vplyvom psychotropných látok, bez ohľadu na príčinnú súvislosť.

Článok 64

Zamestnávateľ poskytne náhradu za následky choroby z povolania nad rámec zákona nasledovne:

a) V prípade invalidity zamestnanca v dôsledku choroby z povolania bez zavinenia zamestnanca, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70% pri potvrdení choroby z povolania zamestnanca, obdrží postihnutý čiastku

3 700,00 €

b) Nárok na náhradu za chorobu z povolania má len ten zamestnanec, ktorému bola priznaná choroba z povolania v období platnosti tejto kolektívnej zmluvy Klinikou pracovného lekárstva,

c) Pri plnení náhrady podľa písm. a) sa základná suma bude primerane krátiť podľa miery spoluzavinenia zamestnanca (nepoužívanie pridelených OOPP, prekračovanie expozičných dôb po skončení práce u zamestnávateľa apod.),

d) Náhrada za chorobu z povolania podľa písm. a) tohto článku podlieha dani z príjmu.

ČASŤ VII

Záverečné ustanovenia

Článok 65

a) Spory o uzatvorenie PKZ a o plnení záväzkov PKZ, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom budú riešené podľa Zákona o kolektívnom vyjednávaní,

b) Zamestnávateľ uznáva 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,

c) Všetky záväzky, ktoré vyplývajú z tejto zmluvy sú záväzné a určujú pokiaľ to nie je stanovené inak, minimálne podmienky pre zamestnávateľa i zamestnanca. Záväzky sú touto

zmluvou garantované. V prípadoch v tejto PKZ neuvedených platia ustanovenia Zákonníka práce, Zákona o kolektívnom vyjednávaní, Zákona o zamestnanosti a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov,

d) Zmeny a doplnky sú prístupné 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.

Právoplatné zmeny a doplnky tejto PKZ sú dôvodom, aby ktorákoľvek zo zmluvných strán v organizácii navrhla zodpovedajúce zmeny alebo doplnky PKZ

e) Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade zmien doterajších predpisov, zákonov, vládnych nariadení a vyhlášok sa nové predpisy stávajú súčasťou tejto PKZ. Ustanovenia PKZ, ktoré budú v rozpore s novými platnými právnymi predpismi sa nebudú používať.

f) Zmluvné strany sa dohodli na tom, že záväzný výklad ustanovení o obsahu tejto PKZ budú spoločne uskutočňovať predstavitelia zmluvných strán, ktorí túto zmluvu podpísali.

g) Obidve zmluvné strany sa zaväzujú počas účinnosti tejto KZ za podmienky jej rešpektovania dodržiavať sociálny mier.

h) Zmluvné strany začnú najneskôr do 10 dní po obdržaní KZVS rokovanie o uzatvorení novej PKZ.

i) V dobe účinnosti tejto zmluvy je zamestnávateľ povinný v prípade zlúčenia, splynutia, rozdelenia organizácie alebo iných zmien podľa Obchodného zákonníka, alebo podľa iných všeobecne platných právnych predpisov, písomne vyrozumieť nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa o existencii tejto zmluvy. Toto oznámenie poskytne zároveň odborovému orgánu, ak u nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa pôsobí.

j) Dobou účinnosti tejto PKZ je obdobie od 01. januára 2016 do 31. decembra 2016.

v Tatranskej Lomnici, dňa 30. decembra 2015

Ing. Peter Líška
riaditeľ ŠL TANAPu

Ing. Ján Slivinský
predseda ZV OZ DLV
pri ŠL TANAP-u

Príloha č. 1

Náhrady za používanie vlastnej motorovej pily

Zamestnávateľ 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 0,0065 l/rNh
- olej mazací 0,134 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 rezacia časť : 12,50 vodiaca lišta : 31,90 záber. prstenec: 11,00 motor. časť : 643,60		kompl. píla : 829,00 rezacia časť : 13,50 vodiaca lišta : 37,90 záber. prstenec : 11,00 motor. časť : 766,60		kompl. píla : 1 099,00 rezacia časť : 16,70 vodiaca lišta : 41,90 záber. prstenec : 11,00 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 prídelu vo výške 0,6 % z objemu skutočne zúčtovaných miezd v bežnom roku
- c) z ďalšieho prídelu 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. prídél do fondu je súčasťou vecných neinvestičných výdavkov mimo položky mzdových prostriedkov.

1. Stravovanie zamestnancov

2. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť

b) Jedenkrát za polrok sa vypláti 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 úhrady cestovných výdavkov spojených z bývaním vo vo výške 10,00 €/mes. Pojem samota je definovaný v smernici č. 4/2004, čl.1, bod 4.

- aktívnu účasťou zamestnancov na športových a kultúrnych podujatiach (štartovné, doprava, organizácia podnikového plesu)
- pasívnu 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

Vstupenky na kultúrne a športové podujatia je možné preplatiť pracovníkovi a jeho rodinným príslušníkom (manžel, manželka, deti a rodičia) v súhrnej sume do 20 €/rok. Uvedené vstupenky sa budú môcť preplatiť zo SF maximálne 2x ročne (možnosť predkladať ich kumulovane), budú priložené k podkladom k uzávierke s označením mena pracovníka žiadajúceho o preplatenie a výšky sumy. Vo výplate sa budú účtovať na druh mzdy 936.

Je možné poskytnúť príspevok na tuzemské a zahraničné zájazdy organizované podnikom

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

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.

a) pri odpracovaných výročiach 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.

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. 2016

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, sústredovanie, 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 alikvotná 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 VPČ 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

1. 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 poukázok – 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 (stravovaciu poukážku) prispievať aj zo sociálneho fondu vo výške uverejnenej každoročne v rozpočte sociálneho fondu ako súčasti 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 zahŕňaný do nákladov a
- príspevok na stravovanie hradený zo sociálneho fondu.

Výslednou sumou je **suma za jedno jedlo, hrazená 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 2015

	Strav. lístky €	Strav. šěky €	Finanč. prisp. €	Dôchod covia €	Cena jedla – cudzí €
--	-----------------------	---------------------	------------------------	----------------------	----------------------------

Náklady na stravovanie	3,10	3,50		3,10	2,92
DPH 20 %	0,62			0,62	0,58
Cena jedla s DPH	3,72	3,50		3,72	3,50
Zamestnávateľ prís. (55 %)	1,76	1,94	2,20	1,77	
Príspevok zo SF	0,26	0,26			
Základ dane bez DPH	1,08			1,33	
DPH 20 %	0,22			0,27	
Spolu	1,30	1,30		1,60	
Zamestnanec k úhrade	1,30	1,30		1,60	