

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



**PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2021**

uzavretá medzi

Štátnymi lesmi Tatranského národného parku v Tatranskej Lomnici, zastúpenými riaditeľom
Ing. Jánom Marhefkom

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu Drevo, lesy, voda pri Štátnych lesoch TANAP-u
zastúpenou predsedom Ing. Jánom Slivinským

Tatranská Lomnica december 2020

O B S A H

Strana

Časť I.	Všeobecné ustanovenia	5
Článok 1.	Základné ustanovenie	5
Článok 2.	Predmet Zmluvy	5
Článok 3.	Vzťah Zmluvy a podnikových kolektívnych zmlúv	5
Článok 4.	Záväznosť zmluvy	5
Časť II.	Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami	6
Článok 5.	Uznanie práv odborovej organizácie	6
Článok 6.	Vzájomná informovanosť	6
Článok 7.	Prerokovanie	7
Článok 8.	Spolurozhodovanie	8
Článok 9.	Kontrolná činnosť	9
Článok 10.	Podmienky pre činnosť odborových organizácií	9
Článok 11.	Zrážanie odborových príspevkov	9
Článok 12.	Uvoľňovanie odborových funkcionárov	9
Časť III.	Pracovnoprávne vzťahy	10
Článok 13.	Pracovná zmluva	10
Článok 14.	Oboznamovanie zamestnanca	10
Článok 15.	Pracovný čas	10
Článok 16.	Dovolenka za kalendárny rok	11
Článok 17.	Dodatková dovolenka	11
Článok 18.	Prekážky v práci na strane zamestnávateľa	11
Článok 19.	Prekážky v práci na strane zamestnanca	12
Článok 20.	Pracovná pohotovosť	14
Článok 21.	Práca nadčas	15
Časť IV.	Zamestnanosť	15
Článok 22.	Organizačné zmeny	15
Článok 23.	Postup pri prepúšťaní zamestnancov	16
Článok 24.	Postup pri prijímaní prepustených zamestnancov	16
Článok 25.	Odstupné	16
Článok 26.	Odchodné	17
Článok 27.	Rekvalifikácia zamestnancov	17
Časť V.	Mzdy	18
Článok 28.	Odmeňovanie zamestnancov	18
Článok 29.	Mzdový vývoj	18
Článok 30.	Mzdové formy	18
Článok 31.	Katalóg prác	18
Článok 32.	Stupnica minimálnych mzdových taríf	20
Článok 33.	Mzdové zvýhodnenia	21
Článok 34.	Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce	22
Článok 35.	Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť	23
Článok 36.	Mzda pri výkone inej práce	24
Článok 37.	Mzda za prevádzanie na iné pracovisko	24

Článok 38.	Iné formy odmeňovania	24
Článok 38a	Splatnosť a výplata mzdy	27
Časť VI.	Starostlivosť o zamestnancov	27
Článok 39.	Stravovanie	27
Článok 40.	Sociálny fond	28
Článok 41.	Ostatné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa	28
Článok 42.	Odškodnenie nad rámec zákona	29
Článok 43.	Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	30
Článok 43a.	Účasť zamestnancov na DDS	30
Časť VII.	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	31
Článok 44.	Právo odborov na vykonávanie kontroly	31
Článok 45.	Opatrenia na zaistenie BOZP	31
Článok 46.	Uvoľňovanie a ochrana zástupcov zamestnancov	33
Článok 47.	Rekondičné pobyty	33
Časť VIII.	Záverečné ustanovenia	34
Článok 48.	Povinnosti pri zmene zamestnávateľa	34
Článok 49.	Zmeny a dodatky Zmluvy	35
Článok 50.	Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve	35
Článok 51.	Oboznamovanie s obsahom Zmluvy	35
Článok 52.	Výklad Zmluvy	35
Článok 53.	Registrácia Zmluvy	36
Článok 54.	Platnosť a účinnosť Zmluvy	36
Príloha č. 1	- Náhrada za používanie vlastnej motorovej pily	38
Príloha č. 2	- Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu	40
Príloha č. 3	- Smernica upravujúca podmienky používania prémie a odmien	43
Príloha č. 4	- Interný predpis o zabezpečení stravovania	47

ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1 Základné ustanovenia

Túto podnikovú kolektívnu zmluvu (*d'alej len „Zmluva“*) uzatvárajú zmluvné strany s cieľom upraviť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov Štátnych lesov TANAPu, ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, ako aj vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a zamestnávateľom a odborovou organizáciou výhodnejšie ako to ustanovuje zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (*d'alej len „ZP“*) alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

Článok 2 Predmet Zmluvy

Predmetom zmluvy sú vzájomné vzťahy, nároky a záväzky, ktoré vyplývajú pre zamestnancov, zamestnávateľa a odborovú organizáciu zo všeobecne záväzných predpisov (*najmä ZP a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov /d'alej aj „ZoKV“/*) a tejto zmluvy.

Článok 3 Vzťah podnikovej kolektívnej zmluvy a KZVS

Podniková kolektívna zmluva nesmie obsahovať menej priaznivé nároky, ako vyplývajú pre zamestnancov a odborovú organizáciu z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Článok 4 Záväznosť Zmluvy

1. Táto Zmluva je záväzná pre zmluvné strany, ktoré ju uzatvorili.
2. Zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov ŠL TANAPu

ČASŤ II.

VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

Článok 5

Uznanie práv odborovej organizácie a záväzky zmluvných strán

1. Zamestnávateľ rešpektuje právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a právo odborovej organizácie na spolurozhodovanie, kontrolu, prerokovanie a informovanie vo veciach a v rozsahu stanovenom Zákonníkom práce, ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi a ustanoveniami podnikovej kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje nepripustiť akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu členstva a činnosti v odborovom hnutí. Ide najmä o možnosť a zachovanie zamestnania, funkčný postup v zamestnaní, možnosť účasti na prehľbení a ďalšom zvyšovaní kvalifikácie. Ďalej sa zaväzuje plne rešpektovať právnu ochranu členov odborového hnutia.
3. Za príslušný odborový orgán podľa tejto zmluvy považuje Závodný výbor ZO OZ DLV.
4. Zamestnávatelia sa zaväzujú 1x ročne uskutočniť na svoje náklady zhromaždenie delegátov zamestnancov, na ktorom predložia informáciu o svojej ekonomickej situácii.
5. 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.
6. Zmluvné strany sa zaväzujú podľa stavu k 30.06 bežného roka prerokovávať informácie o vývoji miezd (priemerné zárobky, hodinové zárobky podľa jednotlivých činností) vo vzťahu k ustanoveniam KZ a zhodnotiť plnenie tejto KZ.

Článok 6

Vzájomná informovanosť

1. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať:
 - a. o závažných skutočnostiach súvisiacich s plnením tejto Zmluvy,
 - b. o stanoviskách k pripravovaným právnym predpisom, resp. koncepčným zámerom rozvoja odvetvia lesného hospodárstva, a s tým súvisiacimi otázkami týkajúcimi sa zamestnancov tohto odvetvia, pričom informovaním sa rozumie písomné odovzdanie informácií alebo podkladov druhej zmluvnej strane s uvedením dôvodov predloženia, dátumu, mena a funkcie predkladateľa.
2. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať odborový orgán v zmysle ustanovení ZP, a to najmä, nie však výlučne:
 - a. o platobnej neschopnosti do 10 dní od jej vzniku,

- b. o prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac pred uvažovaným dátumom prechodu,
 - c. o dohodnutých nových pracovných pomeroch priebežne v rámci mesačných porád riaditeľa,
 - d. o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
 - e. o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci,
 - f. pravidelne jeden krát ročne o stave a vývoji bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
3. Zamestnanci budú informovaní o marketingovej činnosti ZO OZ DLV a marketingovej činnosti zamestnávateľa prostredníctvom mesačných porád vedenia s vedúcimi ochranných obvodov a stredísk
 4. Zamestnávateľia sú povinní informovať o záveroch kolektívneho vyjednávania zamestnancov zamestnávateľa a to do 15 kalendárnych dní odo dňa podpísania KZ na príslušné obdobie.
 5. Informovaním podľa tejto Zmluvy sa rozumie preukázateľné odovzdanie príslušných podkladov, alebo účasť zástupcu odborového orgánu na zasadnutí príslušného orgánu zamestnávateľa, alebo účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na zasadnutí príslušného odborového orgánu, členskej schôdzi resp. konferencii odborovej organizácie.

Článok 7

Prerokovanie

1. Zamestnávateľ vopred, najmenej však 1 mesiac pred nadobudnutím účinnosti opatrenia, prerokuje s príslušným odborovým orgánom okruhy otázok podľa § 237 ZP a ostatných ustanovení ZP. Skončenie pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný prerokovať v zmysle ustanovenia § 74 ZP.
2. Nad rámec odseku 1 tohto článku zamestnávateľia prerokujú s príslušným odborovým orgánom:
 - a. pravidelne polročne, zásadné otázky rozvoja organizácie a jej perspektívy, najmä zmeny týkajúce sa transformácie organizácií,
 - b. pravidelné polročné hospodárske výsledky zamestnávateľskej organizácie, vývoj v počte zamestnancov a čerpaní mzdových prostriedkov,
 - c. výsledky odborovej kontroly v zmysle článku 9 tejto Zmluvy.
 - d. dôvody hromadného prepúšťania, opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť najneskôr 1 mesiac pred začatím hromadného prepúšťania,
 - e. určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času- v rozsahu 15 minút
 - f. začiatok a koniec prestávok na odpočinok a jedenie
 - g. nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja ,
 - h. výkon práce nadčas nad ustanovenú hranicu 150 hodín,
 - i. organizáciu práce v noci,
 - j. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie,

- k.** opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov,
- l.** každú náhradu škody spôsobenej zamestnancom,
- m.** rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, ktorú zamestnanec utrpel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania,
- n.** rozsah a podmienky práce nadčas, práca nadčas v dobe dlhšej ako 4 kalendárne mesiace po sebe nasledujúce,
- o.** neospravedlnené zameškanie práce,
- p.** vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu,
- q.** upravenie podmienok za ktorých bude zamestnávateľ poskytovať stravovanie.
- r.** účinné novely ZP, a to najneskôr do 30 dní po nadobudnutí účinnosti novelizácie predpisu

3. Prerokovaním podľa tejto Zmluvy sa rozumie:

- a.** účelové stretnutie zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu k predmetnej veci,
- b.** účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na rokovaní príslušného odborového orgánu k predmetnej veci,
- c.** účasť príslušného odborového orgánu na rokovaní v prípade, že je prerokovávaná vec predmetom záujmu odborového orgánu,

Pri forme prerokovania podľa bodov a. až c. tohto odseku sa stanoviská partnerov k predmetnej veci zaznamenávajú v zápise o prerokovaní. Zápis o prerokovaní musí obsahovať najmä ale nie výlučne stanoviská zmluvných strán k prerokovaným bodom.

Článok 8

Spolurozhodovanie

- 1.** Zamestnávateľ bude v dostatočnom časovom predstihu, spravidla 1 týždeň vopred predkladať príslušnému odborovému orgánu všetky dokumenty a návrhy opatrení, pre ktorých platnosť je požadovaný predchádzajúci súhlas odborového orgánu (spolurozhodovanie, dohoda), a to konkrétne:
 - a.** výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, pokiaľ sa týka člena odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení,
 - b.** vydanie pracovného poriadku,
 - c.** nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - d.** začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien,
 - e.** rozdelenie pracovného času tej istej zmeny na dve časti,
 - f.** predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie,
 - g.** určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolenky,
 - h.** zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce,
 - i.** pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie v odborovom orgáne,
 - j.** čerpanie sociálneho fondu,
 - k.** zavedenie pružného pracovného času, ak sa nezavádza kolektívnou zmluvou,

1. určenie vybraných povolání, ktorým je zamestnávateľ povinný zabezpečovať rekondičné pobyty.

Článok 9

Kontrolná činnosť

1. Príslušný odborový orgán kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov v zmysle ZP, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich zo Zmluvy v súlade s § 149 a § 239 ZP.
2. Zamestnávateľ poskytne najmä všetky podklady potrebné pre kontrolu, umožní vstup do všetkých priestorov, kde je to potrebné a výsledky prerokuje s príslušným odborovým orgánom.
3. Na základe žiadosti príslušného odborového orgánu umožnia zamestnávateľa výkon odborovej kontroly v zmysle § 149 a § 230, ods. 3 ZP aj zástupcom OZ DLV.

Článok 10

Podmienky pre činnosť odborovej organizácie

Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností bezplatne a v primeranom rozsahu priestory a materiálne vybavenie pre činnosť odborovej organizácie. Pri výkone odborovej činnosti jej umožní používať bežné komunikačné, spojové, rozmnožovacie a kopírovacie zariadenia (telefón, e-mail, e-mailová schránka a pod.), pri rešpektovaní zásad maximálnej hospodárnosti.

Článok 11

Zrážanie odborových príspevkov

Zamestnávateľ zabezpečí bezplatné zrážanie odborových príspevkov na základe dohôd o zrážkach zo mzdy v zmysle § 131 ods. 3 ZP, ktoré budú uzatvorené s jednotlivými zamestnancami a vopred predložené zamestnávateľovi. Prevod týchto prostriedkov na účet odborovej organizácie sa uskutoční v termíne výplat miezd.

Článok 12

Uvoľňovanie odborových funkcionárov

1. Krátkodobo uvoľneným funkcionárom poskytne zamestnávateľ v súlade s § 136 Zákonníka práce pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutne potrebnom rozsahu, na výkon odborovej činnosti, ktorú nemožno vykonávať mimo pracovného času, pričom nebude od odborovej organizácie požadovať refundáciu náhrady mzdy. Za výkon odborovej činnosti v súvislosti s účasťou na odborových akciách sa považuje:
 - a. účasť na rokovaníach orgánov OZ DLV,
 - b. účasť na školeniach usporiadaných OZ DLV v rozsahu max. 2 dni v kalendárnom roku,
 - c. účasť na kolektívnom vyjednávaní KZVS a PKZ,
 - d. účasť na rokovaníach, do ktorých bol funkcionár odborov delegovaný OZ DLV resp. základnou organizáciou OZ DLV,

Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle § 240 ods. 3 ZP. V prípade, ak si zamestnávateľ a člen odborového orgánu nedohodnú podmienky poskytnutia pracovného voľna s náhradou mzdy na dohodnutý čas, zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť členovi odborového orgánu peňažnú náhradu za nevyčerpané pracovné voľno podľa 1 a 2 vety ustanovenia § 240. ods. 3. ZP.

ČASŤ III. PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 13 Pracovná zmluva

1. Pred uzavretím pracovnej zmluvy zamestnávateľ oboznámi zamestnanca s právami a povinnosťami, ktoré by pre neho vyplynuli z pracovnej zmluvy, s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.
2. Zamestnávateľia uzatvoria pracovnú zmluvu písomne v zákonom stanovenom rozsahu najneskôr v deň nástupu zamestnanca do zamestnania.
3. Zmena pracovnej zmluvy zamestnanca sa vykoná písomne po dohode so zamestnancom
4. Skončenie pracovného pomeru sa riadi príslušnými ustanoveniami ZP

Článok 14 Oboznamovanie zamestnanca

1. V deň nástupu zamestnanca do zamestnania:
 - a. oboznámi ho zamestnávateľ s právnymi a vnútornými organizačnými predpismi, ktoré sa dotýkajú jeho pracovného zaradenia (§ 47, ods. 2 ZP),
 - b. zamestnávateľ vytvorí priestor pre zástupcu odborov na pracovisku, aby novoprijatého zamestnanca oboznámil s podnikovou kolektívnou zmluvou a s pôsobením odborovej organizácie na pracovisku.

Článok 15 Pracovný čas

1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca určený na výkon práce je 37,5 hodín.
2. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom po 4,5 hodinách nepretržitej práce prestávku na jedlo a oddych v trvaní 30 minút. Pri zmenách presahujúcich 10,5 hodín poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ďalších 15 minút prestávky v práci na jedlo a oddych. Tieto prestávky sa nezapočítavajú do pracovného času.

3. 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). Vedúci ochranných obvodov a stredísk sú povinní byť na začiatku pracovného času prítomní v sídle ochr. obvodu alebo strediska. V prípade, že to nie je možné, upovedomia o tejto skutočnosti riaditeľa organizácie telefonicky, alebo formou SMS správy a zabezpečia za seba personálnu náhradu.
4. 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
5. 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 16

Dovolenka za kalendárny rok

1. Základná výmera dovolenky pre všetkých zamestnancov pred dovŕšením 33 rokov je päť týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov.
2. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi v odôvodnených prípadoch, po predchádzajúcom súhlase vedúceho, čerpať aj pol dňa dovolenky.

Článok 17

Dodatková dovolenka

1. Zamestnancovi, ktorý pracuje celý kalendárny rok aspoň v rozsahu polovice pracovného času v priamom styku s chemickými karcinogénmi, s infekčnými materiálmi a s ionizujúcim žiarením (*vyhláška č. 75/1967 Zb. v znení neskorších predpisov*) sa poskytne dodatková dovolenka v dĺžke 1 týždňa v zmysle § 106 ZP. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

Článok 18

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

1. Ak nemá zamestnávateľ možnosť preradiť zamestnanca na inú prácu v dôsledku:
 - a. prerušenia práce v dôsledku poveternostných vplyvov (trvalý dážď, silný vietor, fujavica, neprimeraná vrstva snehu, teplota nad + 30 stupňov C na pracovisku v tieni a pod – 20 stupňov C), prináleží mu náhrada mzdy vo výške 50 % priemerného

zárobku. Kompetentný zamestnanec na vyhlásenie nepriaznivého počasia je vedúci ochranného obvodu alebo strediska. ,

- b. inej prekážky v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže zamestnancovi pridelovať prácu (podľa § 142, ods. 4 ZP) patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

- 2. Ak dôjde k potrebe využitia prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 4 ZP uzatvorí zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodu, v ktorej presne vymedzí:

- a. vážnu prevádzkovú príčinu, pre ktorú nemôže prechodne pridelovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy,
- b. percentuálnu výšku náhrady mzdy zamestnancovi počas trvania prekážky v práci,
- c. dobu trvania prekážky v práci,
- d. zoznam zamestnancov, ktorých toto rozhodnutie postihne.

- 3. Pokiaľ by v čase prekážky v práci podľa predchádzajúceho odseku došlo k rozhodnutiu o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP a naďalej by zamestnávateľ nemohol pridelovať zamestnancom prácu, patrí tým, u ktorých dôjde k uvoľneniu od začiatku plynutia výpovednej doby náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

Článok 19

Prekážky v práci na strane zamestnanca

- 1. Pri dôležitých osobných prekážkach v práci na strane zamestnanca je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku:
 - a. pri vlastnej svadbe 2 dni
 - b. svadba dieťaťa alebo rodiča 1 deň
 - c. pri úmrtí manžela, -ky, druhá, -žky, dieťaťa 3 dni
 - d. pri úmrtí rodičov a súrodencov zamestnanca a súrodencov manžela, -ky, ako i manžela, -ky súrodenca 2 dni
 - e. pri úmrtí inej osoby, pokiaľ žila so zamestnancom v spoločnej domácnosti a na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca alebo jeho manželky, 1 deň
 - f. ak zamestnanec obstaráva pohreb osôb podľa bodu e) 2 dni
 - g. členom delegácie, ktorú určí ZV OZ DLV 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, maximálne 7 dní ročne,
 - i. pri narodení dieťaťa – zamestnancovi na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť 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
 - l. do inej obce 2 dni

- m. zamestnancovi (v prípade zamestnávania oboch rodičov, len jednému) starajúcemu sa o dieťa mladšie ako 10 rokov a zamestnancovi, ktorý prevzal do trvalej starostlivosti nahradzujúcej materinskú starostlivosť o dieťa, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušného orgánu poskytne zamestnávateľ na jeho žiadosť voľno s náhradou 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.
- n. pri darovaní krvi najmenej za čas cesty na odber, za čas odberu, cesty späť a zotavenia po odbere, v zmysle ustanovenia § 138 ZP.

- 2. Preventívna lekárska prehliadka vo vzťahu k práci sa uskutoční v pracovnom čase.
- 3. Pracovné voľno bez náhrady mzdy môže zamestnávateľ poskytnúť na žiadosť zamestnanca na riešenie vážnych rodinných a osobných problémov v nevyhnutnom rozsahu, po vyčerpaní dovolenky a v súvislosti so zvyšovaním kvalifikácie vo vlastnom záujme
- 4. Zamestnávateľ umožní zamestnancom vykonávať prácu z domu (tzv. „home office“) za nasledovných podmienok:
 - A) Domácka práca vykonávaná podľa § 52 ZP – tzv. „trvalý home office“ – je ju možné vykonávať v prípade, ak to dohodnutý druh práce umožňuje, na základe písomnej dohody o zmene pracovnej zmluvy a má charakter pravidelnosti. Výkon tejto práce z domu sa riadi ustanoveniami § 52 ZP a v primeranom rozsahu aj podmienkami uvedenými v bodoch d) až l).
 - B) Práca z domu vykonávaná podľa § 250 b ods. 2 – tzv. „dočasný home office“ – je to práca vykonávaná vo výnimočných prípadoch t.j. príležitostne, alebo pri mimoriadnych okolnostiach za nasledovných podmienok:
 - a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
 - b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.
 - c) ak nejde o nariadenie práce zamestnávateľom, prácu z domu odsúhlasuje riaditeľ organizácie na základe písomnej požiadavky zamestnanca. V prípade karanténneho opatrenia postačuje mailová komunikácia.
 - d) počas práce z domu bude zamestnanec k dispozícii na služobnom e-maile a na služobnom telefónnom čísle v čase od 7,00 – 15,00 hod. Súčasťou dohody o výkone práce z domu je aj určenie miesta výkonu práce.
 - e) vedúci zamestnanec organizuje prácu zamestnancovi vykonávajúcemu prácu z domu elektronickou formou alebo telefonicky (zadáva úlohy, pokyny a usmernenia, priebežne kontroluje ich plnenie, určuje termíny splnenia a spôsob ich vybavenia a pod.). Vedúci

- zamestnanec je oprávnený vyžadovať od zamestnanca v dohodnutých pravidelných termínoch (napr. denný, týždenný, alebo inak dohodnutý) odpočet vykonaných prác.
- f) zamestnanec, ktorý vykonáva prácu z domu je povinný si počínať tak, aby pri výkone práce nedochádzalo k ohrozeniu jeho života, zdravia a poškodenia zvereného majetku a dodržiavať všetky príslušné právne predpisy a vnútorné akty riadenia upravujúce BOZP. Zamestnávateľ z dôvodu prevencie úrazu nezodpovedá za stav a rozloženie pracoviska.
 - g) zamestnanec je povinný zabezpečiť v mieste výkonu práce z domu ochranu osobných údajov a akýchkoľvek iných informácií, o ktorých sa dozvedel pri plnení pracovných úloh alebo v súvislosti s nimi a neposkytovať ich tretím osobám
 - h) zamestnanec je povinný zabezpečiť všetky dokumenty a materiály v písomnej, alebo elektronickej podobe proti odcudzeniu, poškodeniu, strate alebo inému neoprávnenému zneužitiu
 - i) počas práce z domu zamestnanec nemá nárok na príslušné mzdové zvýhodnenia (za sviatok, sobotu, nedeľu, nadčas a nočnú prácu), náhradu mzdy (s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka) a kompenzáciu za sťažený výkon práce
 - j) v prípade nevyhnutnosti a potreby môže zamestnávateľ prerušiť zamestnancovi výkon práce z domu a nariadiť mu výkon práce na pracovisku zamestnávateľa, ak tomu nebudú brániť vážne zdravotné prekážky na strane zamestnanca
 - k) zamestnanec si nebude za obdobie práce z domu uplatňovať kompenzáciu za jeho vynaložené náklady (napr. výdavky na energie, telefonické a internetové služby, toner a pod.)
 - l) zamestnancovi patrí v prípade odpracovania viac ako štyroch hodín denne poskytnutie stravovania

Článok 20

Pracovná pohotovosť

1. Ak je zamestnanec mimo svojho riadneho pracovného času na príkaz zamestnávateľa alebo po dohode s ním po určitý, vopred vymedzený čas pripravený na pracovisku alebo mimo pracoviska, že v prípade potreby bude zavolaný na výkon práce, ide o pracovnú pohotovosť. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah ju môže dohodnúť len po dohode so zamestnancom.
2. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť v zákonom stanovenom rozsahu pri:
 - a. nepravidelných nakládkových a vykládkových prácach,
 - b. odstraňovaní porúch, havárií a živelných pohrôm,
 - c. prerušení práce z dôvodov nepriaznivých poveternostných vplyvov, ak nebolo možné zamestnanca previesť na inú prácu a je predpoklad, že v priebehu zmeny bude možné pokračovať v práci,
 - d. ďalších vážnych dôvodoch: ochrana majetku zamestnávateľa.

3. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť, ale len dohodnúť:
 - a. s tehotnou ženou,
 - b. so ženou, alebo mužom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako 3 roky,
 - c. s osamelou ženou alebo osamelým mužom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov,
4. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť a ani dohodnúť:
 - a. so zamestnancom mladším ako 18 rokov,
 - b. so zamestnancom, ktorému bol zo zdravotných dôvodov povolený kratší pracovný čas.

Článok 21

Práca nadčas

1. Prácu nadčas možno nad rámec limitu určeného ZP pri splnení podmienok podľa ustanovenia § 97 ods. 10 ZP so zamestnancom dohodnúť.
2. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri prácach vymenovaných v § 109 ods. 8 ZP
3. Zamestnávateľ nebude nariaďovať ani organizovať prácu nadčas v zdraví škodlivom pracovnom prostredí. Výnimočne možno s týmto zamestnancom dohodnúť prácu nadčas:
 - a. na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu.
4. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu práce nadčas v zmysle § 99 ZP.

ČASŤ IV.

ZAMESTNANOSŤ

Článok 22

Organizačné zmeny

1. V prípade hromadného prepúšťania zamestnávateľ prerokuje s odborovým orgánom zamýšľané zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov najmenej 1 mesiac pred ich uskutočnením (t.j. daním výpovede zamestnancom). Pri hromadnom prepúšťaní bude zamestnávateľ dodržiavať povinnosti pre neho vyplývajúce z § 73 Zákonníka práce.
2. Zároveň prerokuje s príslušným odborovým orgánom opatrenia na obmedzenie uvoľnenia, resp. zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľňovania pre zamestnancov.

Článok 23

Postup pri prepúšťaní zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že z dôvodu organizačných zmien podľa § 63, ods. 1 písm. b) ZP neukončí pracovný pomer:
 - a. pokiaľ to bude nevyhnutné, skôr ako po 12-ich kalendárnych mesiacoch s manželom (manželkou) s ktorého manželkou (manželom) bol ukončený pracovný pomer z dôvodov organizačných zmien u toho istého zamestnávateľa,
 - b. pokiaľ to nebude nevyhnutné so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov a u posledného (prepúšťajúceho) zamestnávateľa, alebo jeho právneho predchodcu odpracovali 15 a viac rokov.
 - c. pokiaľ to nebude nevyhnutné, so zamestnancami ak odpracovali u posledného (prepúšťajúceho) zamestnávateľa alebo jeho právneho predchodcu 30 a viac rokov. Tento odsek sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí už dovŕšili dôchodkový vek.

Za podmienku naplnenia právnej skutočnosti nevyhnutnosti sa považuje stav, v ktorom zamestnávateľ vopred písomne, zrozumiteľným spôsobom, vo vhodnom čase a riadne prerokuje a oddôvodní racionalitu plánovanej organizačnej zmeny so zástupcami zamestnancov, pričom zamestnávateľ preukáže príčinnú súvislosť medzi plánovanou organizačnou zmenou a nevyhnutnosťou ukončenia pracovného pomeru s konkrétnym zamestnancom, ktorého sa ukončenie pracovného pomeru týka.

Článok 24

Postup pri prijímaní prepustených pracovníkov

V prípade prijímania zamestnancov na voľné pracovné miesta je možné uprednostniť bývalých zamestnancov a zamestnancov vo výpovednej lehote, ak spĺňajú kvalifikačné predpoklady a pracovný pomer s nimi nebol ukončený z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny.

Článok 25

Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63, ods.1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil 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 ZP.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP 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 ZP.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení

pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou, alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63, ods.1 písm. a) bod 1. – len v prípade zrušenia zamestnávateľa, zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru vyplatí odstupné v sume uvedenej v ust. § 76 ZP navýšené o 2 násobok priemerného zárobku.

Článok 26

Odchodné

1. 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 ako 70%, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s ust. § 76a, ods. 2 ZP pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej 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 27

Rekvalifikácia zamestnancov

1. V súvislosti s vnútornými organizačnými zmenami bude zamestnávateľ hľadať možnosti rekvalifikácie na práce potrebné u zamestnávateľa. Počas rekvalifikácie uhradí zamestnávateľ zamestnancom na nevyhnutnú dobu, ktorá spadá do pracovného času prípadné náklady spojené s rekvalifikáciou. Účasť zamestnanca na rekvalifikácii sa považuje za výkon práce, za ktorý mu prislúcha mzda.
2. 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.
3. 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.

ČASŤ V.

MZDY

Článok 28

Odmeňovanie zamestnancov

1. Zamestnancovi prislúcha za vykonanú prácu mzda. Mzdou sa rozumejú peňažné plnenia alebo plnenia peňažnej hodnoty (*naturálna mzda*) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.
2. Mzdové podmienky sú súčasťou pracovnej zmluvy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dojednanú mzdu najmenej vo výške podľa tejto Zmluvy.
3. Zamestnanci vo funkciách riaditeľ organizácie a námestník riaditeľa budú mať dohodnutú zmluvnú mzdu.

Článok 29

Mzdový vývoj

Zamestnávateľ zabezpečí rast nominálnych miezd v súlade s ekonomickými možnosťami zamestnávateľa.

Článok 30

Mzdové formy

1. Mzda sa skladá z jednotlivých mzdových zložiek, najmenej však z:
 - a) tarifnej mzdy,
 - b) mzdových zvýhodnení a kompenzácií podľa tejto zmluvy,
 - c) príplatkov
 - d) odmien pri pracovných a životných jubileách,
 - e) zložky naturálnej mzdy vo výške stanovenej PKZ
 - f) prémie
 - g) mimoriadnej odmeny
 - h) mimoriadnej mzdy.
 - i) náhrady mzdy

Článok 31

Katalóg prác

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

Pre THZ platí nasledovné zatriedenie podľa najfrekvencovanejších funkcií:

Tarifná trieda	Ústredie ŠL TANAPu	Vonkajšie strediská
11	vedúci úseku, špecialista	
10	vedúci odboru, hlavný kontrolór, hlavný účtovník, právny poradca	
9	vedúci odborný referent,	vedúci ochranného obvodu,

	vedecký pracovník, redaktor	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 zariadenia.
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 úhrne najviac 6 rokov z úhrnu týchto dôb
- f) čas štúdia na Vysokej škole v prípade jej úspešného ukončenia - maximálne 4 roky

Článok 32 Stupnica mzdových taríf

1. Pre kategóriu robotníckych profesií je platná nasledovná hodinová tarifná mzda:

Trieda :	€/hod, resp. Nh	€/mes
1.	3,82	623,00
2.	3,83	624,00
3.	3,85	628,00
4.	3,86	629,00
5.	4,12	672,00
6.	4,28	698,00

2. Pre kategóriu technicko-hospodárskych zamestnancov sa uplatňuje 11-triedny tarifný systém s nasledovnou výškou tarifnej mzdy v jednotlivých triedach v € za mesiac:

Plat. stup.	Počet rokov praxe	Stupnica mzdových taríf podľa tarifných tried a platových stupňov pre THZ										
		€/ mes										
		Tarifná trieda										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	do 2	623,00	624,00	625,00	626,00	627,00	628,00	643,00	667,00	730,00	801,00	849,00
2	do 4	646,00	647,00	648,00	649,00	650,00	651,00	666,00	691,00	757,00	830,00	880,00
3	do 6	668,00	669,00	670,00	671,00	672,00	673,00	690,00	716,00	783,00	859,00	911,00
4	do 9	691,00	692,00	693,00	694,00	695,00	696,00	713,00	740,00	810,00	888,00	942,00
5	do 12	714,00	715,00	716,00	717,00	718,00	719,00	736,00	764,00	836,00	917,00	973,00
6	do 15	736,00	737,00	738,00	740,00	741,00	742,00	760,00	788,00	863,00	946,00	1003,0
7	do 18	759,00	760,00	761,00	762,00	763,00	764,00	783,00	813,00	889,00	976,00	1034,0
8	do 21	781,00	782,00	783,00	785,00	786,00	787,00	807,00	837,00	916,00	1004,0	1065,0
9	do 24	804,00	805,00	806,00	808,00	809,00	810,00	830,00	861,00	942,00	1034,0	1096,0
10	do 28	827,00	828,00	829,00	831,00	832,00	833,00	853,00	885,00	969,00	1063,0	1127,0
11	do 32	849,00	850,00	851,00	853,00	854,00	855,00	877,00	910,00	995,00	1092,0	1158,0
12	32 +	872,00	874,00	875,00	876,00	878,00	879,00	900,00	934,00	1022,0	1121,0	1189,0

3. Zamestnancom podľa zaradenia do tarifných tried patria za vykonanú prácu mzdové tarify tohto článku.

Článok 33 Mzdové zvýhodnenia

1. Zamestnancom prislúchajú najmenej tieto mzdové zvýhodnenia:

a. Práca nadčas

Za prácu nadčas prináleží zamestnancom mzda a mzdové zvýhodnenie:

- a) najmenej vo výške 25% (*slovom: dvadsaťpäť percent*) priemerného hodinového zárobku, ak je vykonávaná v pracovných dňoch,
- b) najmenej vo výške 50% (*slovom: päťdesiat percent*) priemerného hodinového zárobku, ak je vykonávaná v noci a v dňoch nepretržitého odpočinku v práci ,
- c) najmenej vo výške 35% (*slovom: tridsaťpäť percent*) priemerného zárobku pri vykonávaní rizikových prác v pracovných dňoch.

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

b. Práca vo sviatok

Za dobu práce vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100% (*slovom: sto percent*) priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni patrí vo výške určenej § 122 ods. 1 Zákonníka práce.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za dobu práce vo sviatok, mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutej dobe po výkone práce vo sviatok, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety tohto písmena. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

c. Práca v noci

Zamestnancom, ktorí pracujú v noci, t.j. medzi 22.00 a 06.00 hodinou, prináleží popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 1,43 € za každú hodinu práce podľa osobitného predpisu pri nerizikových prácach a 1,79 € za každú hodinu práce podľa osobitného predpisu pri rizikových prácach.

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

d. Práca v sobotu a nedeľu

Za prácu v sobotu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 3,00 € za každú hodinu práce. Za prácu v nedeľu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 3,58 € za každú hodinu práce

e. Práca v odpoľudňajšej zmene

Za prácu v odpoľudňajšej zmene patrí zamestnancom mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 0,17 € za každú odpracovanú hodinu, pričom odpoľudňajšia zmena je zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 14. hodinou a 22. hodinou.

f. Práca v riadiacej funkcii

Zamestnancom v riadiacich funkciách môže byť za ohodnotenie riadiacej práce priznané mzdové zvýhodnenie v nasledovnej výške.

funkcia	výška v € /mes
lesník, majster	10 – 100
zástupca vedúceho o.o., stred.	20 – 200
vedúci o.o., strediska	25 – 250
vedúci odb.referent, zástupca VO	25 – 250
vedúci odboru	30 – 300

Zamestnancom na mimo riadiacich funkciách môže byť po návrhu ich nadriadených priznaný osobný príplatok do výšky 100 € ako ohodnotenie náročnosti výkonu a plnenia pracovných povinností.

g. Riadenie a organizovanie práce v pracovnej čate

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

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

h. Zastupovanie

V prípade, ak THZ na základe písomného poverenia zamestnávateľa, ktoré vypracuje pracovník odboru UEÚPČ, zastupuje zamestnanca a vykonáva prácu nad rámec svojich pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej náplne, prislúcha mu mesačne príplatok do výšky 30% základného platu zastupovaného zamestnanca, a to podľa významu a náročnosti. Výšku príplatku schvaľuje riaditeľ na základe písomného návrhu priameho nadriadeného. Príplatok sa priznáva až po štyroch týždňoch súvislého zastupovania so spätnou účinnosťou od prvého dňa zastupovania, najviac však počas 12 mesiacov od prvého dňa zastupovania. Príplatok sa vypláca len za skutočne odpracovanú dobu, t.j. alikvotnou časťou stanovenej výšky príplatku.

2. Všetky druhy mzdových zvýhodnení sú poskytované v súbehu. Ak zamestnanec vykonáva práce v niekoľkých režimoch podľa ods. 1., písm. a. až h. tohto článku, patria jednotlivé zvýhodnenia nezávisle na sebe.

Článok 34

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

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

- a. chemické faktory,
- b. karcinogénne a mutagénne faktory,
- c. biologické faktory,
- d. prach,
- e. 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 0,72 € za každú odpracovanú hodinu.

2. Mzdová kompenzácia sa poskytuje aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú, alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú, alebo aj pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v písm. c., napr.: buldozéry, kompresory, pásový traktor, odvítavanie pňov, vŕtacie práce v lome, použitie zdraviu škodlivých prostriedkov v pestovnej činnosti a pri výrobe sadeníc, štiepkovací stroj, pri prácach s brúskami a sústružením šedých zliatin, zváračské 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 hobľovaním, práce na gravírovacom stroji, práce pri drvení a triedení kameniva, motorová píla, krovínorez, kosenie motorovou kosačkou ručne vedenou a práce vo výškach špecifikované v PKZ

výška mzdovej kompenzácie je 0,50 € / za odpracovanú 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 zaradí 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 35

Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť

1. V prípade pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi za každú hodinu mzda vo výške:
 - a. pomernej časti jeho tarifnej mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového

nároku,

2. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nariadenú alebo dohodnutú so zamestnancom mimo pracoviska v zmysle § 96 ods. 4 ZP mu prináleží náhrada:
 - a. 0,72 €/hod v kalendárnom dni, pokiaľ ide o pracovný deň
 - b. 0,75 €/hod v kalendárnom dni, pokiaľ ide o deň pracovného pokoja
3. Ak dôjde k výkonu práce, na ktorú bola pracovná pohotovosť nariadená alebo dohodnutá, ide o aktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas. V takom prípade má zamestnanec za dobu práce nárok na mzdu a mzdové zvýhodnenie, nie však na náhradu za pracovnú pohotovosť.

Článok 36 **Mzda pri výkone inej práce**

1. Zamestnancovi prináleží v súlade s § 125 ZP doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením, ak je preradený na inú prácu pri ktorej dosahuje nižšiu mzdu, z nasledovných dôvodov :
 - a. ohrozenia chorobou z povolania,
 - b. karanténneho opatrenia,
 - c. odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie ich bezprostredných následkov.
2. Doplatok prináleží zamestnancovi po celú dobu preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.
3. Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie živelnej udalosti alebo inej hroziacej nehody alebo na zmiernenie ich bezprostredných následkov.

Článok 37 **Mzda za prevážanie na iné pracovisko**

1. 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.
2. 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 38 **Iné formy odmeňovania**

A. Za zásluhovosť pri vykonávaní práce

1. Za zásluhovosť pri vykonávaní práce sa zamestnancom poskytnú odmeny:

- a. pri dovŕšení 25 rokov odpracovaných od prvého vstupu do zamestnania,
- b. pri životnom jubileu 50 rokov veku,
- c. pri prvom ukončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný, starobný a invalidný dôchodok.

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 %	280,00
nad 5 do 10 rokov	30	560,00
nad 10 do 15 rokov	50	935,00
nad 15 do 20 rokov	65	1 215,00
nad 20 do 24 rokov	80	1 495,00
nad 24 rokov	100	1 869,00

2. Do 25 rokov celkovej doby zamestnania v pracovnom pomere sa započítavajú všetky doby zamestnania od prvého vstupu do pracovného pomeru i u predchádzajúcich zamestnávateľov. Započítava sa i doba vojenskej služby, materská dovolenka a uvoľnenie pre výkon z funkcie, ak pracovný pomer s organizáciou trval. Do celkovej doby zamestnania sa nezapočítava doba prípravy na povolanie, teda učebný pomer a štúdium.
3. Do trvania pracovného pomeru v organizácii sa započítavajú všetky doby (aj prerušované), pracovného pomeru s organizáciou a jej právnymi predchodcami.
4. Pri pracovníkoch kategórie R s pracovným pomerom na dobu určitú (sezónne práce), ktorí v danom roku odpracujú aspoň 120 dní sa postupuje ako u zamestnancov v stálom pracovnom pomere a pri zápočte sa uvedená doba posudzuje ako celý odpracovaný rok. V prípade, že živ. a prac. jubileum pripadne na čas mimo uzavretého prac. pomeru, sa odmena vyplatí pri prvom ďalšom uzavretí pracovného pomeru.
5. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi, vrátane výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec

B. Mimoriadna mzda

1. V prípade dosiahnutia priaznivých ekonomických výsledkov vyplatia zamestnávateľa zamestnancom mimoriadnu mzdu. Objem mzdových prostriedkov vyčlenený na mimoriadnu mzdu sa tvorí takto:
 - a. na polročnú mimoriadnu mzdu minimálne vo výške 5 % z tarifnej mzdy, zúčtovanej v mesiacoch január - jún bežného kalendárneho roka,
 - b. na ročnú mimoriadnu mzdu minimálne vo výške 5 % z predpokladanej tarifnej mzdy, zúčtovanej za júl - november bežného kalendárneho roka.
2. a) polročná mimoriadna mzda sa vyplatí vo výplate za mesiac júl a ročná mimoriadna

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) ročná mimoriadna mzda sa vypláti 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 ročnej mimoriadnej 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 menej závažného porušovania prac. disciplíny, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s takýmto porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

C. Naturálna mzda

1. Zamestnancom LH sa poskytuje naturálna mzda (vo forme palivového dreva alebo v peňažnej forme) v tomto rozsahu:

- a. zamestnancom na dobu neurčitú vo všetkých organizačných jednotkách odvetvia LH vo výške 9 prm listnatého tvrdého paliva, resp. 12 prm ihličnatého mäkkého paliva. Spôsob dovozu, alebo úhrada nákladov za dovoz budú dohodnuté v PKZ
- b. zamestnancom s pracovným pomerom na dobu určitú a ostatným zamestnancom, u ktorých vznikne alebo zanikne pracovný pomer v priebehu kalendárneho roka prislúcha 0,75 prm. listnatého tvrdého paliva alebo 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.

D. Prémie a odmeny

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

Článok 38 a 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.

ČASŤ VI. STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

Článok 39 Stravovanie

1. Zamestnávatelia zabezpečia stravovanie (§ 152 ZP) pre všetkých zamestnancov, ktorí o stravovanie prejavia záujem vo vlastných zariadeniach, formou dodávky stravy, prípadne zmluvne u cudzích právnických a fyzických osôb oprávnených poskytovať stravovacie služby. Stravovanie bude zamestnancom umožnené aj počas čerpania dovolenky.
2. Zamestnanec má nárok na jedno teplé hlavné jedlo, vrátane vhodného nápoja denne za podmienky, že v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny.
3. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla, alebo alternatívnu formu stravovania.
4. Bližšie podmienky stravovania sú uvedené v prílohe č. 4
5. Zamestnávateľ poskytne nealkoholické nápoje (*pitná voda, minerálka, voda, a pod.*) v hodnote do 0,55 € na pracovnú zmenu zamestnancom na pracoviskách s nedostatkom pitnej vody, zodpovedajúcej hygienickej norme, alebo nápojovú poukážku v uvedenej hodnote.

Článok 40

Sociálny fond

1. Zamestnávateľ povinne tvorí sociálny fond na financovanie potrieb zamestnancov v sociálnej oblasti. Prostriedky fondu sa vedú na osobitnom účte (*Zákon č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov*).
2. Pri tvorbe sociálneho fondu zamestnávateľ postupuje takto:
 - a. Povinný prídelen vo výške 0,6 % zo základu (§ 3 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov),
 - b. Ďalší prídelen vo výške 0,5 % zo základu vykona zamestnávateľ v súlade s § 3, ods. 1, písm. b) bod 1 zákona č. 152/1994 Z.z.
3. Rozpočet sociálneho fondu a Zásady pre jeho použitie na rok 2020 tvoria prílohu č. 2.
4. Zamestnávateľ nesmie použiť prostriedky fondu na iné účely, ako je dohodnuté v zásadách o použití fondu a nesmie zastaviť čerpanie fondu.

Článok 41

Ostatné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa

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 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 operatívneho 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.
4. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom.
5. Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli, že zamestnanec pri pracovnej činnosti uvedenej v pracovnej zmluve bude používať vlastnú motorovú reťazovú pílu. Zamestnávateľ poskytuje náhradu za používanie vlastnej motorovej píly podľa Prílohy č. 1 tejto Zmluvy.
6. Zamestnávateľia sa zaväzujú vytvárať spolu s príslušnou odborovou organizáciou priaznivé podmienky pre možnosť zabezpečovania rôznych foriem sociálnych benefitov, napr.

teambuildingových a rodinných podujatí a pobytov v podobe rodinných dovoleník alebo detských táborov

Článok 42

Odškodnenie nad rámec zákona

1. 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, bez zavinenia zamestnanca, 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 €.
2. Pri pracovných úrazoch, ku ktorým došlo preukázateľne aj zo spoluviny zamestnanca sa suma primerane zníži adekvátne miere zavinenia zamestnanca maximálne do výšky 1/3 súm uvedených v predchádzajúcich odrážkach, resp. sa neprizná ak poškodený bol pod vplyvom alkoholických nápojov alebo iných omamných látok.
3. Zamestnávateľ vyplatí priznanú čiastku do 30 dní od právoplatných rozhodnutí príslušných štátnych orgánov a po posúdení zamestnávateľa o rozsahu zodpovednosti za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 195, § 196 ZP) a jeho prerokovaní so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom (§198, ods. 2 ZP).
4. 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,
5. Pri chorobách z povolania, ku ktorým došlo preukázateľne aj zo spoluviny zamestnanca sa suma primerane zníži adekvátne miere zavinenia zamestnanca maximálne do výšky 1/3 súm uvedených v predchádzajúcich odrážkach.

Článok 43

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

1. 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.
2. Zamestnávateľa sú povinní zabezpečiť pre zamestnancov posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe výsledkov lekárskeho preventívneho prehliadku vo vzťahu k práci a výsledkov hodnotenia rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia
 - a. zamestnanca, ktorý vykonáva práce zaradené do tretej alebo štvrtej kategórie ,
 - b. zamestnanca alebo inej fyzickej osoby, ktorých zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis (§ 30 ods. 3 zákona č. 140/2008 Z.z. v znení neskorších predpisov).

Článok 43 a

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 sporiteľ'a. 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 – 63 rokov	3,0 %

4. Minimálny mesačný príspevok zamestnávateľa za zamestnanca je 6,64 €. Minim. mes. výška príspevku zamestnanca - sporiteľ'a 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 VII. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 44

Právo odborov na vykonávanie kontroly

Zamestnávateľ bude rešpektovať právo odborových orgánov na vykonávanie odborovej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon (§ 149 ZP a § 29 zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP, v znení neskorších predpisov).

Článok 45

Opatrenia na zaistenie BOZP

1. Zamestnávateľ bude rešpektovať právo odborových orgánov OZ DLV na vykonávanie odborovej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný 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 miest 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 ich udržiavanie vo funkčnom stave, zamestnancom, podľa vnútorného predpisu zabezpečí pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a umývacie, čistiace 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, 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 pre bezpečnosť.
14. Zamestnávateľ zabezpečí zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vzdelávanie potrebné na výkon ich 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 sa zaväzuje zabezpečiť primeraný zdravotný dohľad pre všetkých zamestnancov pracovnou zdravotnou službou.
17. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom

práce a pracovného prostredia a na základe tohto posúdenia zabezpečiť vypracovanie písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou; zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika.

18. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia na pracovisku, na ktorom zamestnanci vykonávajú prácu zaradenú do druhej kategórie najmenej raz za 18 mesiacov; zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie najmenej raz za rok.
19. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť pri opakovanom posúdení zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia vypracovanie písomného posudku o riziku, ak pracovná zdravotná služba zistila takú zmenu pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika, alebo písomného záznamu o posúdení rizika, ak pracovná zdravotná služba nezistila zmenu pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika.
20. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika zástupcom zamestnancov.
21. 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, nevyradňovať ich z prevádzky a svojvoľne ich nemeniť.
 - c. Používať určeným spôsobom pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky a primerane sa o ne starať.

Článok 46

Uvoľňovanie a ochrana zástupcov zamestnancov

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie člena príslušného odborového orgánu, alebo na účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu a zamestnávateľ, ak tieto činnosti nemožno vykonať mimo pracovného času, a ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
2. Členovia príslušného odborového orgánu a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane rozviazania pracovného pomeru a ktoré by bolo motivované ich postavením v

odborových orgánoch, alebo členstvom v odboroch, pokiaľ konajú podľa platných zákonov, kolektívnych zmlúv, alebo iných dohodnutých úprav.

3. Odborové organizácie budú viesť svojich členov k dodržiavaniu predpisov o BOZP, pracovnej a technologickej disciplíne.
4. Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom OZ DLV a zástupcom zamestnancov pre BOZP prerokovať s ním všetky otázky BOZP súvisiace s prácou zamestnancov. Zároveň umožní zamestnancom Ústredia OZ DLV vykonať odborovú kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon.

Článok 47 **Rekondičné pobyty**

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 povolaním povolanie, v ktorom sa vykonáva práca zaradená orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie a rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.
3. 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. Organizácia v súčasnosti neeviduje vybrané povolania zaradené do tretej alebo štvrtej kategórie.
5. Náklady na rekondičný pobyt je povinný hradiť zamestnávateľ.

ČASŤ VIII. **ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

Článok 48 **Povinnosti pri zmene zamestnávateľa**

V dobe účinnosti tejto Zmluvy je zamestnávateľ povinný v prípade zlúčenia, splynutia, rozdelenia, zrušenia zamestnávateľského subjektu alebo iných zmien podľa platných zákonov písomne vyznamenať nového zamestnávateľa, alebo nadobúdateľa o existencii tejto Zmluvy.

Toto oznámenie poskytne zároveň odborovému orgánu, ak tento u nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa pôsobí. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je nový zamestnávateľ (§ 27 - § 29 ZP) povinný dodržiavať túto Zmluvu a to až do skončenia jej účinnosti.

Článok 49

Zmeny a dodatky Zmluvy

1. Zmluvné strany sú oprávnené písomne navrhovať zmeny (dodatky) tejto Zmluvy a zaväzujú sa o nich rokovať. Po obdržaní písomného návrhu na zmenu (dodatok) je druhá strana povinná reagovať písomne najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu. Pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy.
2. V prípade neplatnosti alebo neúčinnosti niektorých ustanovení tejto Zmluvy zostávajú ostatné v platnosti nezmenené.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade zmien doterajších predpisov, zákonov, vládnych nariadení a vyhlášok sa nové predpisy stávajú súčasťou tejto Zmluvy. Ustanovenia Zmluvy, ktoré budú v rozpore s novými platnými právnymi predpismi sa nebudú používať.

Článok 50

Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve

Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy do 10 dní po uzavretí KZVS. Ktorákoľvek zo zmluvných strán tejto Zmluvy môže navrhnúť vyjednávanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Povinnosť druhej strany vyjednávať vzniká vtedy, keď došlo ku zmene právnych predpisov platných v čase uzatvárania Zmluvy.

Článok 51

Oboznamovanie s obsahom Zmluvy

S obsahom tejto Zmluvy a s každou jej zmenou (dodatkom) sa zamestnávateľ zaväzuje oboznámiť všetkých zamestnancov najneskôr do 15 dní odo dňa platnosti Zmluvy alebo zmeny (dodatku).

Článok 52

Výklad Zmluvy

V sporných prípadoch robia výklad tejto zmluvy predstavitelia zmluvných strán, ktorí túto Zmluvu podpísali.

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

Článok 53
Registrácia Zmluvy

Zamestnávateľ uverejní Zmluvu a prípadné zmeny (dodatky) v Centrálnom registri zmlúv ihneď po podpise zmluvných strán.

Článok 54
Platnosť a účinnosť Zmluvy

1. Táto Zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zástupcov zmluvných strán.
2. Účinná je od 1. januára 2021 do 31. decembra 2021.

V Tatranskej Lomnici dňa

.....
Ing. Ján Marhefka
Riaditeľ ŠL TANAPu

.....
Ing. Ján Slivinský
Predseda ZO OZ DLV
Pri ŠL TANAPu

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 vnútropodnikovými 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		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 prídeltu vo výške 0,6 % z objemu skutočne zúčtovaných miezd v bežnom roku
- c) z ďalšieho prídeltu 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 623 € 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 € 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 zvýšenú úhradu cestovných výdavkov spojených z bývaním vo výške 10,00 €/mes, resp. 20 €/mes ak sa pracovník stará o deti do ukončenia povinnej školskej dochádzky. 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.

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.

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. 45, 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 €

8. Príspevok za darcovstvo krvi pri udelení plakety:

- bronzová	100 €
- strieborná	120 €
- zlatá	150 €
- diamantová	200 €

Článok 5

Hospodárenie s fondom

1. Prostriedky fondu budú vedené na osobitnom účte organizácie.
2. Na osobitný účet sa prostriedky fondu prevádzajú v stanovenej výške do 15 dní po ukončení kalendárneho mesiaca na základe objemu skutočne vyplatených miezd za príslušný mesiac.
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 spoločne rozhoduje 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. 2021

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, 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 prevádzkanú 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 2020.

Ocenenie objemu výkonov v pracovných jednotkách

Výkon	M.J.	Počet PJ
Obnova lesa	ha	146,00
Obnova lesa PZ	ha	292,00
Odstraňovanie haluz.	m ³	0,60
Ošetrovanie MLP	ha	68,90
Ochrana MLP	ha	34,45
Oplocovanie MLP	km	1320,00
Prerezávky	ha	38,00
Príprava pôdy	ha	95,00
Ochrana lesa	€	0,21
Ostatné pestovné práce	€	0,22
PCV	€	0,21
Ťažba dreva	m ³	2,00
Približovanie dreva	m ³	1,50
Manipulácia dreva	m ³	1,20
Predaj dreva na pni	m ³	1,75
Zber semien	€	0,20
Prevádzka semenných plantáží	€	0,25
Výroba sadeníc	€	0,25
Budovanie a opravy zväžnic - vlastnými	€	0,25
Opravy les. ciest - vlastnými	€	0,24
Poľnohospodárska výroba	€	0,16
Iné špecifické práce PCV		
Lesná pedagogika - akcia s triedou (priem.3 hod)	akcia	12,50 €
Realizácia veľkej súťaže, podujatia, akcie (napr. Putovná sova, Lesnícke dni)	akcia	25,00 €
Publikovanie v časopise TATRY	1 str.	30,00 €
Výkon člena lesnej, poľovn. a rybárskej stráže – výber blok. pokút pri porušení predpisov	za1€	0,15 €

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.
2. Stravovanie podľa odseku 1 sa zabezpečí zamestnávateľ prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby a to formou poskytnutia stravovacích poukážok – gastrolístkov.

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 39 KZ a § 152 ods. 8 ZP sa umožní stravovanie zamestnancom aj počas čerpania dovolenky.

Článok IV

Hodnota stravy

1. Zamestnancovi, ktorý splnil podmienky uvedené v článku III, sa poskytne strava formou stravovacej poukážky v hodnote uvedenej v prílohe tohto interného predpisu (ďalej „príloha“) na 1 hlavné jedlo a pracovný deň.
2. Cenou jedla sa rozumie hodnota stravovacej poukážky. Tá musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

Článok V

Príspevok na stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi príspevok na stravovanie nepeňažnou formou vo výške uvedenej v prílohe, za rešpektovania podmienok uvedených v § 152 ZP (t.j. hornou hranicou je 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 prispievať aj zo sociálneho fondu vo výške uverejnenej každoročne v rozpočte sociálneho fondu ako súčasti KZ.

Článok VI

Cena stravného hradená zamestnancom

1. Cena stravného hradená zamestnancom zodpovedá rozdielu medzi hodnotou stravovacej poukážky podľa článku IV. a príspevkami zamestnávateľa na stravovanie podľa článku V, t.j. od hodnoty stravovacej poukážky sa odpočítajú:

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

2. Zamestnávateľ oboznámi každého zamestnanca s cenou stravovacej poukážky, príspevkom zamestnávateľa z nákladov, príspevkom na stravovanie zo sociálneho fondu a cenou stravného hradeného zamestnancom podľa ods. 1 vydaním interného predpisu zamestnávateľa (doplnok ku KZ), a to najneskôr 10 pracovných dní pred realizáciou zmeny výšky stravného.

3. U novo prijímaných zamestnancov je informácia o hodnote stravy súčasťou informácií poskytovaných zamestnávateľom v rámci predzmluvných vzťahov.

Článok VII

Predaj stravovacích poukážok

1. Stravovacie poukážky sa zamestnancom predávajú preddavkovým spôsobom vopred, spravidla prvý pracovný deň v týždni. Predaj uskutočňuje poverený pracovník odboru UEÚaPČ priamo pracovníkom ústredia a VSaM ŠL TANAPu, alebo vydáva oproti podpisu povereným pracovníkom iných stredísk (vedúci strediska, zástupca vedúceho strediska) na ďalšiu distribúciu. 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 a za správne vyúčtovanie zverených peňažných prostriedkov zamestnancov za nákup stravných lístkov.

2. Ich maximálny počet bude vyplývať z fondu pracovného času na príslušný mesiac, zníženému o pracovné dni, za ktoré zamestnancovi v predchádzajúcom kalendárnom mesiaci nevznikol právny nárok na stravu podľa článku III ods. 2 (vyúčtované služobné cesty), o dni, keď zamestnávateľ poskytol bezplatné stravovanie a o dni zákonných prekážok v práci (okrem dní čerpania dovolenky).

Článok VIII

Platnosť a výmena stravovacích poukážok

1. Platnosť stravovacích poukážok vymedzujú údaje na tejto stravovacej poukážke.
2. V prípade zmeny hodnoty stravovacej poukážky zabezpečí zamestnávateľ ich výmenu.
3. Výmenu stravovacích poukážok po dobe platnosti na nich vyznačenej zamestnávateľ nezabezpečuje.

Článok IX

Finančný príspevok

1. Zamestnancom na odlúčených pracoviskách, kde je vylúčená možnosť zabezpečenia stravovania zamestnávateľom predchádzajúcim spôsobom sa bude poskytovať finančný príspevok vo výške príspevku zamestnávateľa na stravovanie vrátane príspevku zo sociálneho fondu .
2. Výnimočne sa poskytne finančný príspevok namiesto stravovacej poukážky zamestnancovi, ktorý si na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára nemôže zo zdravotných dôvodov zabezpečiť vyhovujúcu stravu v stravovacom zariadení v blízkosti pracoviska prostredníctvom stravovacích poukážok.
3. 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.
4. 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 stravovacích poukážok 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

B. Výpočet ceny poskytnutej stravy od 01.01.2021

	Stravné poukážky €	Finančný príspevok €
Hodnota stravy	4,00	
Zamestnávateľ – príspevok ZP	2,34	2,70
- príspevok SF	0,36	
Zamestnanec k úhrade	1,30	