



## **Podniková kolektívna zmluva na rok 2023**

**uzatvorená medzi**

**Spoločnosťou Mestské lesy Dobšina, spol. s r. o.**

**a**

**Základnou organizáciou DREVO - LESY - VODA pri ML Dobšina, spol. s r. o.**

**Doba účinnosti tejto KZ je od 1. januára 2023 do 31.decembra 2023**

---

## Obsah

|                                                                   |   |
|-------------------------------------------------------------------|---|
| Podniková kolektívna zmluva .....                                 | 1 |
| na rok 2022.....                                                  | 1 |
| ČASŤ 1 .....                                                      | 1 |
| Všeobecné ustanovenia .....                                       | 1 |
| Článok 1 .....                                                    | 1 |
| Základné ustanovenia .....                                        | 1 |
| Článok 2 .....                                                    | 1 |
| Predmet zmluvy .....                                              | 1 |
| Článok 3 .....                                                    | 1 |
| Platnosť a účinnosť .....                                         | 1 |
| ČASŤ 2 .....                                                      | 2 |
| Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami.....                     | 2 |
| Článok 4 .....                                                    | 2 |
| Uznanie práv odborovej organizácie a záväzky zmluvných strán..... | 2 |
| Článok 5 .....                                                    | 2 |
| Vzájomná informovanosť.....                                       | 2 |
| Článok 6 .....                                                    | 3 |
| Prerokovanie .....                                                | 3 |
| Článok 7 .....                                                    | 3 |
| Spolurozhodovanie.....                                            | 3 |
| Článok 8 .....                                                    | 4 |
| Kontrolná činnosť .....                                           | 4 |
| Článok 9 .....                                                    | 4 |
| Podmienky pre činnosť odborových organizácií.....                 | 4 |
| Článok 10 .....                                                   | 4 |
| Zrážanie odborových príspevkov .....                              | 4 |
| Článok 11 .....                                                   | 4 |
| Uvoľňovanie odborových funkcionárov.....                          | 4 |
| ČASŤ 3 .....                                                      | 5 |
| Pracovno-právne vzťahy .....                                      | 5 |
| Článok 12 .....                                                   | 5 |
| Pracovná zmluva .....                                             | 5 |
| Článok 13 .....                                                   | 5 |
| Oboznamovanie zamestnanca .....                                   | 5 |
| Článok 14 .....                                                   | 5 |
| Pracovný čas.....                                                 | 5 |
| Článok 15 .....                                                   | 6 |
| Práca nadčas .....                                                | 6 |
| Článok 16 .....                                                   | 6 |
| Dovolenka za kalendárny rok.....                                  | 6 |
| Článok 17 .....                                                   | 6 |
| Dodatková dovolenka.....                                          | 6 |
| Článok 18 .....                                                   | 6 |
| Prekážky v práci na strane zamestnávateľa .....                   | 6 |
| Článok 19 .....                                                   | 7 |
| Prekážky v práci na strane zamestnanca .....                      | 7 |
| Článok 20 .....                                                   | 8 |
| Práca z domu .....                                                | 8 |
| Časť 4 .....                                                      | 9 |
| Zamestnanosť .....                                                | 9 |
| Článok 21 .....                                                   | 9 |
| Postup pri prepúšťaní zamestnancov .....                          | 9 |
| Článok 22 .....                                                   | 9 |
| Odstupné .....                                                    | 9 |
| Článok 23 .....                                                   | 9 |
| Odchodné .....                                                    | 9 |
| Článok 24 .....                                                   | 9 |

|                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------|----|
| Rekvalifikácia zamestnancov .....                           | 9  |
| ČASŤ 5 .....                                                | 10 |
| M Z D Y .....                                               | 10 |
| Článok 25 .....                                             | 10 |
| Odmeňovanie zamestnancov .....                              | 10 |
| Článok 26 .....                                             | 10 |
| Mzdový vývoj .....                                          | 10 |
| Článok 27 .....                                             | 10 |
| Mzdové formy .....                                          | 10 |
| Článok 28 .....                                             | 10 |
| Katalóg práce .....                                         | 10 |
| Článok 29 .....                                             | 10 |
| Tarifné mzdy kategórie robotníckych profesií .....          | 10 |
| Článok 30 .....                                             | 11 |
| Mzdy THZ .....                                              | 11 |
| Článok 31 .....                                             | 11 |
| Mzdové zvýhodnenia .....                                    | 11 |
| Článok 31 .....                                             | 13 |
| Mzdový príplatok za vedenie – funkčný príplatok u THZ ..... | 13 |
| Článok 32 .....                                             | 13 |
| Mzda pri výkone inej práce .....                            | 13 |
| Článok 33 .....                                             | 14 |
| Odmeny pri pracovných a životných jubileách .....           | 14 |
| Článok 34 .....                                             | 14 |
| 13. a 14. mzda .....                                        | 14 |
| Článok 35 .....                                             | 14 |
| Naturálna mzda .....                                        | 14 |
| Článok 36 .....                                             | 15 |
| Splatnosť mzdy, výplata mzdy a odklad výplaty mzdy .....    | 15 |
| ČASŤ 6 .....                                                | 16 |
| STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV .....                          | 16 |
| Článok 37 .....                                             | 16 |
| Sociálny fond .....                                         | 16 |
| Článok 38 .....                                             | 16 |
| Stravovanie .....                                           | 16 |
| Článok 39 .....                                             | 16 |
| Doprava na pracoviská .....                                 | 16 |
| Článok 40 .....                                             | 16 |
| Náhrada príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti .....  | 16 |
| ČASŤ 7 .....                                                | 17 |
| BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI .....                | 17 |
| Článok 41 .....                                             | 17 |
| Opatrenia na zaistenie BOZP .....                           | 17 |
| Článok 42 .....                                             | 18 |
| Rekondičné pobyty .....                                     | 18 |
| Článok 43 .....                                             | 18 |
| Náhrada škody za pracovné úrazy a choroby z povolania ..... | 18 |
| Článok 44 .....                                             | 19 |
| Doplnkové dôchodkové sporenie .....                         | 19 |
| ČASŤ 8 .....                                                | 20 |
| ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA .....                                 | 20 |
| Článok 45 .....                                             | 20 |

# **ČASŤ 1**

## **Všeobecné ustanovenia**

### **Článok 1**

#### **Základné ustanovenia**

Túto kolektívnu zmluvu (ďalej len „KZ“) uzatvárajú zmluvné strany s cieľom upraviť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov v spoločnosti Mestské lesy Dobšiná, spol. s r.o., ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, ako aj vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom, zamestnancami a odborovou organizáciou výhodnejšie ako to ustanovuje zákon č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov (ďalej 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 odchyliť.

### **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) a tejto zmluvy.

### **Článok 3**

#### **Platnosť a účinnosť**

1. Dobou účinnosti tejto kolektívnej zmluvy je obdobie od 1. januára 2023 do 31. decembra 2023.
2. KZ je záväzná pre strany, ktoré ju uzatvorili i pre ich prípadných nástupcov.
3. KZ vychádza z príslušných ustanovení Zákonníka práce, Zákona o kolektívnom vyjednávaní a ďalších právnych predpisov a z ustanovení Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023.
4. KZ vymedzuje v súlade s právnymi predpismi pracovno-právne, mzdové, sociálne a ďalšie nároky zamestnancov, upravuje vzájomnú spoluprácu zúčastnených strán v oblasti zamestnávania, sociálnych a právnych istôt všetkých zamestnancov Mestských lesov Dobšiná, spol. s r. o.
5. Ustanovenia pracovných zmlúv, prípadne iných predpisov v spoločnosti, ktoré sú pre zamestnanca priaznivejšie ako ustanovenia tejto KZ, nebudú sa považovať za ustanovenia, ktoré sú v rozpore s touto KZ.
6. Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnancov, zamestnávateľa a odborovú organizáciu spoločnosti Mestských lesov Dobšiná, spol. s r. o.

## **ČASŤ 2**

### **Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami**

#### **Článok 4**

##### **Uznanie práv odborovej organizácie a záväzky zmluvných strán**

1. Zamestnávateľ rešpektuje právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a právo odborovej organizácie na informovanie, prerokovanie, spolurozhodovanie a kontrolu vo veciach a rozsahu stanovenom Zákonníkom práce č. 311/2001 Z. z., v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), ďalšími všeobecne záväznými predpismi a ustanoveniami tejto 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. Zamestnávateľia sa zaväzujú 1x ročne uskutočniť na svoje náklady zhromaždenie delegátov zamestnancov, na ktorom predložia informáciu o svojej ekonomickej situácii.  
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.
4. 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 5**

##### **Vzájomná informovanosť**

1. 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 - § 29 ZP,
  - c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s nimi dohodol - § 47 ZP,
  - d) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas - § 49 ZP,
  - e) štvrťročne o činnosti zamestnávateľa, o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom zamestnávateľa - § 229 ZP,
  - f) štvrťročne o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa, dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa - § 238 ZP,
  - g) o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci § 98 ZP.
  - h) pravidelne jedenkrát ročne o stave a vývoji bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
2. Zamestnávateľ je povinný informovať o záveroch kolektívneho vyjednávania zamestnancov zamestnávateľa a to do 15 kalendárnych dní odo dňa podpísania KZ na príslušné obdobie.

## **Článok 6 Prerokovanie**

V súlade so ZP a ďalšími všeobecne záväznými predpismi prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou nasledovné otázky:

- a) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa započíta do pracovného času - § 90 ZP,
- b) začiatok a koniec prestávok na odpočinok a jedenie - § 91 ZP,
- c) nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja - § 94 ZP,
- d) výkon práce nadčas nad ustanovenú hranicu 150 hodín - § 97 ZP,
- e) organizáciu práce v noci § 98,
- f) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie - § 153 ZP,
- g) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov - § 159 ZP,
- h) každú náhradu škody spôsobenej zamestnancom,
- i) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, ktorú zamestnanec utrpel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania § 198 ZP,
- j) podľa § 237 ods. 2 ZP :
  - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
  - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
  - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
  - organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho častí, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- k) rozsah a podmienky práce nadčas, práca nadčas v dobe dlhšej ako 4 kalendárne mesiace po sebe nasledujúcich – § 97 ZP,
- l) neospravedlnené zameškanie práce § 144/a, ods.6.,
- m) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu § 142 /a ZP,
- n) upravenie podmienok za ktorých bude zamestnávateľ poskytovať stravovanie - § 152 ods.8 ZP,
- o) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa - § 74 ZP.

## **Článok 7 Spolurozhodovanie**

Zamestnávateľ bude predkladať odborovej organizácii 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 6 mesiacov po jeho skončení –§ 240,
- b) vydanie pracovného poriadku - § 84 ZP,
- c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 87 ZP,
- d) začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien - § 90 ZP,
- e) rozdelenie pracovného času tej istej zmeny na dve časti - § 90 ZP,
- f) predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie - §91 ZP,
- g) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolenky - § 111 ZP,
- h) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce - §133 ZP

- i) pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie v odborovom orgáne – § 136 ZP,
- j) čerpanie sociálneho fondu,
- k) určenie vybraných povolání, ktorým je zamestnávateľ povinný zabezpečovať,
- l) rekondičné pobyty.

## **Článok 8**

### **Kontrolná činnosť**

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

- a) odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami, kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať - § 149 ZP,
- b) ZO OZ kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ ( § 239 ZP).

## **Článok 9**

### **Podmienky pre činnosť odborových organizácií**

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

## **Článok 10**

### **Zrážanie odborových príspevkov**

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

## **Článok 11**

### **Uvoľňovanie odborových funkcionárov**

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 nebudú od odborovej organizácie požadovať refundáciu náhrady mzdy. Za výkon odborovej činnosti v súvislosti s účasťou na odborových akciách sa považuje:

- a) účasť na rokovaní orgánov ZO DLV,
- b) účasť na školeniach usporiadaných ZO DLV, maximálne 2 dni v roku,
- c) účasť na kolektívnom vyjednávaní KZVS a PKZ,
  - a. účasť na rokovaní, do ktorých bol funkcionár odborov delegovaný ZO DLV resp. základnou organizáciou ZO DLV,
  - b. iné podľa dohody v PKZ.

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 § 240 ods. 3. veta prvá a druhá ZP. Rozsah pracovného voľna s náhradou mzdy alebo výška peňažnej náhrady za nevyčerpané pracovné voľno bude dohodnutá v PKZ.

## **ČASŤ 3**

### **Pracovno-právne vzťahy**

#### **Článok 12**

##### **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. Zamestnávateľ uzatvorí pracovnú zmluvu písomne v zákonom stanovenom rozsahu najneskôr v deň nástupu zamestnanca do zamestnania.

#### **Článok 13**

##### **Oboznamovanie zamestnanca**

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, kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa a s pôsobením odborovej organizácie na pracovisku.

#### **Článok 14**

##### **Pracovný čas**

1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca určený na výkon práce je 37,5 hodín.
2. Pracovný čas začína začatím práce na pracovisku a končí opustením pracoviska po uplynutí pracovného času určeného pre príslušnú zmenu, rozšírenú o prípadnú nariadenú prácu nadčas (§ 90 ZP). Ak je určené zhromaždisko, začína sa pracovný čas príchodom na zhromaždisko. U Mestských lesov je za zhromaždisko vyčlenené : správa Mestských lesov, Turecká 54, Dobšiná, LŠ – Hámor Vyše Mesta a ES Niže Mesta, Externé expedičné sklady nachádzajúce sa na lesných obvodoch. Pracovný čas v spoločnosti Mestské lesy Dobšiná začína o 6,30 hod. ráno a končí o 14,30 hod., v rámci neho je neplatená prestávka na oddych a jedlo v trvaní 30 minút.
3. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom najneskôr po 4 hodinách nepretržitej práce prestávku na jedlo a oddych v trvaní 30 minút, ak presahuje zmena výnimočne 10,5 hod., poskytne zamestnávateľ ďalšiu prestávku v trvaní 15 minút. Tieto prestávky sa nezapočítavajú do pracovného času.
4. Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi zmenami nepretržitý odpočinok najmenej 12 hodín, tento odpočinok môže byť skrátený až na 8 hodín vo výnimočných prípadoch zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov (§ 92 ZP).

5. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov môže zamestnávateľ zaviesť pružný pracovný čas kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov.
6. Ak povaha alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne, môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne pri dodržaní ustanovení § 87 ZP.
7. V dňoch pracovného pokoja možno výnimočne nariadiť prácu len v prípadoch uvedených v § 94 ZP

### **Článok 15** **Práca nadčas**

1. Práca nadčas môže byť zamestnancovi nariadená a vykonávaná najviac 150 hodín za rok. Nad uvedený limit môže byť práca nadčas vykonávaná iba so súhlasom zamestnanca v rozsahu najviac 250 hodín na zamestnanca za rok (§ 97 ods.10 ZP).
2. Zamestnávateľ nebude nariaďovať ani organizovať prácu nadčas v zdraví škodlivom pracovnom prostredí. Výnimočne možno s týmto zamestnancom dohodnúť prácu nadčas na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu.
3. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu práce nadčas v zmysle § 99 ZP.

### **Článok 16** **Dovolenka za kalendárny rok**

1. Základná výmera dovolenky pre všetkých zamestnancov je určená v zmysle § 103 ods. 1 a ods. 2 ZP.
2. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi v odôvodnených prípadoch, po predchádzajúcom súhlase vedúceho, čerpať aj pol dňa dovolenky.

### **Článok 17** **Dodatková dovolenka**

Zamestnanci majú nárok na dodatkovú dovolenku vo výške 5 dní. Ak zamestnanec 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, prináleží mu náhrada mzdy vo výške najmenej 50 % priemerného zárobku,
  - 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 formou dodatku, 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.
4. Zamestnancom prijatých na dobu určitú sa pri nepriazni počasia poskytne dovolenka, prípadne neplatené voľno

## 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, druha, -žky, dieťaťa                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 3 dni       |
| d) pri úmrtí rodičov a súrodencov zamestnanca, rodičov a súrodencov manžela, -ky, ako i manžela, -ky súrodenca                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 2 dni       |
| e) pri úmrtí inej osoby, pokiaľ žila so zamestnancom v spoločnej domácnosti a na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca alebo jeho manželky,                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 1 deň       |
| f) ak 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 1 deň       |
| j) sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrenie v zdravotníckom zariadení, keď nie je nárok na podporu pri ošetrení, na nevyhnutne nutnú dobu, maximálne 7 dní ročne                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 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 nahrádzajúcej 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. Voľno je možné čerpať len priebežne bez možnosti kumulácie. |             |
| 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 a v súvislosti so zvyšovaním kvalifikácie vo vlastnom záujme po vyčerpaní dovolenky.

## **Článok 20**

### **Práca z domu**

1. Ak to povaha práce umožňuje, môže zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov dohodnúť v PKZ v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti prácu z domu (home office).
2. Miesto, čas a podmienky na výkon práce z domu (home office) dohaduje zamestnanec s priamym nadriadeným zamestnancom.
3. Počas vymedzeného pracovného času je zamestnanec povinný byť zamestnávateľovi k dispozícii. Zamestnanec má nárok na obednú prestávku v súlade so ZP.
4. Zamestnanec pri výkone práce z domu vykonáva počas pracovného času pracovné úlohy uložené priamym nadriadeným prostredníctvom elektronickej komunikácie alebo telefonicky
5. Na výkon práce z domu zamestnanec využíva technické a programové prostriedky poskytnuté zamestnávateľom alebo vlastné technické a programové prostriedky. Technickými prostriedkami na výkon práce z domu sa považuje najmä osobný počítač alebo notebook, mobilný telefón a internetové pripojenie.

## **Časť 4**

### **Zamestnanosť**

#### **Článok 21**

##### **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 nebude 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.
2. 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.
3. Pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodov obsiahnutých v § 63 odsek 1, písm. a/ a b/ ZP ukončí zamestnávateľ pracovný pomer so zamestnancami, ak to bude nevyhnutné v nasledovnom poradí:
  - a) so zamestnancami, ktorí vykonávajú popri pracovnom pomere živnosť,
  - b) so zamestnancami – pracujúcimi dôchodcami a tými, ktorým ukončením pracovného pomeru vznikne bezprostredne nárok na starobný dôchodok,
  - c) so zamestnancami s pracovným pomerom na dobu určitú.

#### **Článok 22**

##### **Odstupné**

Nárok na odstupné a výška odstupného sa stanovuje a vypláca v zmysle Zákonníka práce.

#### **Článok 23**

##### **Odchodné**

Nárok na odchodné a výška odchodného sa stanovuje a vypláca v zmysle Zákonníka práce.

#### **Článok 24**

##### **Rekvalifikácia zamestnancov**

1. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov (§153 ZP). Za tým účelom im umožní podľa potreby zamestnávateľa zúčastniť sa školení, kurzov, seminárov a uhradí s tým spojené náklady vrátane poplatkov za školenia, kurzy a semináre. Účasť na takýchto akciách je výkonom práce a zamestnancom 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.

## **ČASŤ 5 M Z D Y**

### **Článok 25 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. Zamestnávateľ môže s niektorými zamestnancami dohodnúť individuálne zmluvnú mzdu.
4. Okruh funkcií a povolaní, na ktoré sa individuálna zmluvná mzda vzťahuje bude uvedený v príslušnom vnútornom predpise. Súčasne budú dojednané aj ďalšie podmienky pre ich priznávanie.
5. Zamestnancovi, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou a nepracoval preto, že na jeho obvyklý pracovný deň pripadol sviatok, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

### **Článok 26 Mzdový vývoj**

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

### **Článok 27 Mzdové formy**

Mzda sa skladá z:

- tarifnej mzdy,
- mzdových zvýhodnení podľa tejto zmluvy,
- funkčných príplatkov,
- osobného ohodnotenia
- príplatku za vedenie čaty,
- odmien pri pracovných a životných výročiach,
- 13. a 14. plat,
- zložiek naturálnej mzdy
- prémie
- mimoriadnej odmeny
- ročnej odmeny

### **Článok 28 Katalóg práce**

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca v súlade s platným katalógom tarifných tried podľa zložitosti, namáhavosti a náročnosti vykonávanej práce do príslušnej tarifnej triedy. U tých zamestnancov, ktorých nie je možné zaradiť podľa platného katalógu, sa mzda dohodne v pracovnej zmluve.

### **Článok 29 Tarifné mzdy kategórie robotníckych profesií**

Pre kategóriu robotníckych profesií je s účinnosťou od 1. februára 2022 platná nasledovná tarifná mzda:

| <b>Tarifná trieda</b> | <b>Tarifná mzda €/hod</b> | <b>Maximálne prémie v %</b> | <b>Maximálne prémie v €</b> | <b>Spolu €/hod</b> | <b>Mesačná mzda v €</b> |
|-----------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------|-------------------------|
| 1                     | 3,96                      | 10 %                        | 0,40                        | 4,36               | 710,70 €                |
| 2                     | 4,07                      | 10 %                        | 0,41                        | 4,48               | 730,20 €                |
| 3                     | 3,86                      | 25 %                        | 0,97                        | 4,83               | 787,30 €                |
| 4                     | 4,31                      | 30 %                        | 1,30                        | 5,61               | 912,80 €                |
| 5                     | 5,10                      | 30 %                        | 1,53                        | 6,63               | 1 080,70 €              |
| 6                     | 5,45                      | 30 %                        | 1,63                        | 7,08               | 1 155,70 €              |

Tarifná mzda je jednou zložkou mzdy (bez príplatkov a iných zložiek mzdy).

Uplatňovanie príslušnej mzdovej formy (časová, úkolová, podielová, zmiešaná ap.) prémie, mimoriadnych odmien, príplatkov ap. je uvedené v mzdovom poriadku spoločnosti.

### **Článok 30 Mzdy THZ**

Zamestnávateľ pre rok 2023 v kategórii technicko – hospodárskych zamestnancov zabezpečí rast nominálnych miezd v súlade s ekonomickými možnosťami zamestnávateľa.

Nad rámec systému uvedeného v predchádzajúcom odseku tohto článku môžu byť s vybranými zamestnancami THZ dohodnuté zmluvné mzdy.

Zoznam zamestnancov bude bližšie konkretizovaný v samostatnej prílohe k mzdovému poriadku.

### **Článok 31 Mzdové zvýhodnenia**

Zamestnávateľ poskytuje najmenej nasledovné mzdové zvýhodnenia:

#### **1. Práca nadčas**

Za prácu nadčas prináleží zamestnancom mzda a mzdové zvýhodnenie:

- najmenej vo výške 25% priemerného hodinového zárobku, ak je vykonávaná v pracovných dňoch,
- najmenej vo výške 50% priemerného hodinového zárobku, ak je vykonávaná v noci a v dňoch nepretržitého odpočinku v práci ,
- najmenej vo výške 35% 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.

#### **2. Práca vo sviatok**

Za dobu práce vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100% 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.

#### **3. Práca v noci**

Zamestnancom, ktorí pracujú v noci, t.j. medzi 22.00 hod. a 6.00 hod. prináleží popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 1,43 € za každú hodinu nočnej práce, podľa osobitného predpisu pri nerizikových prácach a 1,79 € za každú hodinu práce podľa osobitného predpisu pri rizikových prácach.

### **Práca 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 faktory 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 vykonaných 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 odpracovanú hodinu**

2. Mzdová kompenzácia sa poskytne aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú, alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú, alebo aj pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v písm c., napr.: buldozéry, kompresory, pásový traktor, odvíravanie pňov, použitie zdraviu škodlivých prostriedkov v pestovnej činnosti a pri výrobe sadeníc, hromadný výskyt komárov a kliešťov, práce pri poreze guľatiny a rozmietaní reziva, úprava povrchu reziva brúsením a hoblňovaním, motorová píla, krovinorez, kosenie motorovou kosačkou ručne vedenou.

#### **➤ 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.

### **6. Práca v sobotu a nedeľu**

Zamestnancom, ktorí v rámci určeného týždenného pracovného času pracujú aj v sobotu a nedeľu, poskytne zamestnávateľ príplatok vo výške:

- **1,79 €** za každú odpracovanú hodinu práce v sobotu
- **3,58 €** za každú odpracovanú hodinu práce v nedeľu

### **7. Mzdový príplatok za vedenie čaty- u kategórie R**

Zamestnancom v kategórii R, ktorí sú poverení riadením a organizovaním prác v pracovnej čate (ďalej len vedúci čaty) a sami v nej manuálne pracujú, prináleží príplatok za vedenie čaty vo výške:

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

## 8. Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť

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

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

- **0,72 € / hod.** za každú odpracovanú hodinu pokiaľ ide o pracovný deň
- **0,75 €/hod.** pokiaľ ide o deň pracovného pokoja

## Článok 31

### Mzdový príplatok za vedenie – funkčný príplatok u THZ

S cieľom vyjadriť zložitost' riadenia je určený funkčný príplatok pre THZ nasledovne:

| <b>Funkcia</b>                                       | <b>Funkčný príplatok v €</b> |
|------------------------------------------------------|------------------------------|
| Vedúci úsekov                                        | 500,- €                      |
| Vedúci ťažbovej činnosti, správy budov a drevovýroby | 300,- €                      |
| Vedúci pestovnej činnosti, lesnej škôlky             | 300,- €                      |
| správa a evidencia pozemkov                          |                              |
| Ekonomický refent, personalista, účtovník            | 300,- €                      |
| Vedúci expedičného skladu                            | 120,- €                      |
| Vedúci lesného obvodu                                | 120,- €                      |

## Článok 32

### 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 pracovník preradený na inú prácu, pri ktorej dosahuje nižšiu mzdu, z nasledovných dôvodov:
  - a) ohrozenie chorobou z povolania,
  - b) karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov,
  - c) odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie ich bezprostredných následkov
  - d) prevoja, ktorý zamestnanec nezapríčinil,
  - e) prerušenie práce v dôsledku mimoriadne nepriaznivého počasia / trvalý dážď, silný vietor, fujavica, neprímeraná vrstva snehu, teplota + 30 stupňov C na pracovisku v tieni a pod – 20 stupňov C,
  - f) vážnej prevádzkovej potreby, po jeho predchádzajúcom súhlase,
2. Doplatok prináleží zamestnancovi po celú dobu preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.
3. Doplatok do výšky priemerného zárobku zamestnancovi neprislúcha, ak pri prevedení z dôvodov uvedených v bode 5 a 6 nedosahuje vlastným zavinením priemerný výkon dosahovaný zamestnancom vykonávajúcim rovnakú prácu.

4. 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 33**

#### **Odmeny pri pracovných a životných jubileách**

Za zásluhovosť pri vykonávaní práce sa zamestnancom a konateľovi spoločnosti poskytnú odmeny:

- a) pri dovŕšení 25 rokov odpracovaných od prvého vstupu do zamestnania a pri trvaní zamestnania v spoločnosti Mestské lesy Dobšiná. Do doby trvania zamestnania sa započítava aj výkon práce na základe Zmluvy o dielo v lesníckych činnostiach a doba trvania predchádzajúcich pracovných pomerov spoločnosti;
- b) pri životnom výročí 50 rokov veku, pri odpracovaní min. jedného roku v spoločnosti.
- c) pri prvom ukončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný, predčasný starobný a invalidný dôchodok pri trvaní zamestnania, pri odpracovaní min. jedného roku v spoločnosti.

Do doby trvania zamestnania sa započítava aj:

- a) výkon práce na základe Zmluvy o dielo v lesníckych činnostiach
- b) doba trvania predchádzajúcich pracovných v spoločnosti.

Výška odmeny sa odvodzuje z výšky 1-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca.

### **Článok 34**

#### **13. a 14. mzda**

V prípade priaznivých ekonomických výsledkov v priebehu roka zamestnávateľ vyplatí v zmysle § 118 ods. 4 novely Zákonníka práce peňažné plnenie pri príležitosti obdobia letných dovolení (tzv. 13. mzda) a peňažné plnenie pri príležitosti vianočných sviatkov (tzv. 14. mzda). V zmysle doplneného ustanovenia § 118 ods. 4 Zákonníka práce sa ako **mzda** posudzuje aj peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za práce pri príležitosti

- a) obdobia letných dovolení (zúčtované v mesiaci máj a vyplácané vo výplatnom termíne v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka (podľa ust. § 130 ods. 2 Zákonníka práce)),
- b) vianočných sviatkov (zúčtované v mesiaci november a vyplácané vo výplatnom termíne v mesiaci december príslušného kalendárneho roka (podľa ust. § 130 ods. 2 Zákonníka práce)).

#### **Výška 13. a 14. mzdy**

- 13. mzdu v minimálnej výške 5% a v maximálnej 20 % zo mzdy zúčtovanej v mesiacoch január až máj bežného kalendárneho roka,
- 14. mzdu v minimálnej výške 5% a v maximálnej 30 % zo mzdy zúčtovanej v mesiacoch jún až november bežného kalendárneho roka.

### **Článok 35**

#### **Naturálna mzda**

Zamestnancom a konateľovi spoločnosti sa poskytuje palivové drevo v tomto rozsahu:

- zamestnancom vo výške **10 prm listnatého paliva** resp. **15 prm ihličnatého paliva** s dovozom
- zamestnancom s pracovným pomerom na dobu určitú sa priznáva nárok na naturálnu mzdu na základe rozhodnutia konateľa spoločnosti

- v prípade, že zamestnanec je dlhodobo práceneschopný (viac ako 100 kalendárnych dní) má nárok na naturálnu mzdu v plnej výške
- v prípade, že zamestnanec čerpá materskú alebo rodičovskú dovolenku, nárok na naturálnu mzdu nemá
- zamestnanec je povinný do 31.10. uplatniť si nárok na naturálnu mzdu. Po tomto termíne zaniká nárok na naturálnu mzdu.

### **Článok 36**

#### **Splatnosť mzdy, výplata mzdy a odklad výplaty mzdy**

1. Mzda a náhrada mzdy sú splatné pozadu za mesačné obdobie do 14 kalendárnych dní.
2. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu a náhradu mzdy splatnú za mesačné obdobie vo výplatnom termíne spoločnosti.
3. Zamestnávateľ vypláca mzdu zamestnancovi bezhotovostným stykom prostredníctvom peňažných ústavov.
4. V prípade prechodného nedostatku finančných prostriedkov môže zamestnávateľ odložiť výplatu mzdy. Dĺžka odkladu sa dohodne s príslušným odborovým orgánom.

## **ČASŤ 6**

### **STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV**

#### **Článok 37** **Sociálny fond**

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov vo výške:

- povinného prídeltu **1% zo základu** uvedeného v § 4 odst.1

Prostriedky fondu sa používajú podľa zásad dohodnutých s OZ na základe zostaveného rozpočtu. Zásady pre jeho použitie a rozpočet sociálneho fondu tvoria prílohu kolektívnej zmluvy.

#### **Článok 38** **Stravovanie**

1. V zmysle § 152, ods. 1, 2 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, prípadne sprostredkovať túto službu prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie tieto služby poskytovať.
2. Zamestnávateľ v zmysle § 152, ods. 7 Zákonníka práce v prípade, že nezabezpečuje stravovacie služby vo vlastnom stravovacom zariadení ani prostredníctvom iného zamestnávateľa, je povinný umožniť zamestnancom výber formy stravovania medzi stravovacou poukážkou, alebo finančným príspevkom na stravovanie.
3. Zamestnávateľ na základe požiadaviek jednotlivých zamestnancov bude v roku 2022 poskytovať zamestnancom finančný príspevok na stravovanie.

Bližšie podmienky sú dohodnuté vo vnútornej smernici spoločnosti.

#### **Článok 39** **Doprava na pracoviská**

Zamestnávateľ zabezpečuje dopravu zo zhromaždiska vlastnými dopravnými prostriedkami na náklady organizácie. S jednotlivými zamestnancami samostatne dohodne používanie vlastného motorového vozidla pre služobné účely v pracovnej zmluve.

#### **Článok 40** **Náhrada príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti**

Výška náhrady počas dní dočasnej pracovnej neschopnosti platenej zamestnávateľom je vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 8, ods.2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Zamestnancom s pracovným pomerom na dobu určitú bude náhrada za pracovnú neschopnosť v zmysle zákona o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti.

## ČASŤ 7

### BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

#### Článok 41

##### Opatrenia na zaistenie BOZP

1. Zamestnanec je povinný dodržiavať povinnosti ustanovené osobitnými predpismi, dbať o svoju bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa jeho činnosť dotýka. Okrem toho je povinný najmä:
2. Vykonávať práce, obsluhovať stroje a zariadenia a používať náradie, látky a ostatné prostriedky v súlade s predpismi bezpečnosti a zdravia pri práci a podľa návodu na obsluhu s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený, alebo ktoré sú súčasťou vedomostí v rámci získanej odbornej spôsobilosti. **Na obsluhu vybraných strojov a zariadení podľa osobitných predpisov musí mať preukaz obsluhy.**
3. Náležite používať bezpečnostné a ochranné zariadenia, nevyrad'ovať ich z prevádzky a svojvoľne ich nemeniť.
4. Používať určeným spôsobom pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky a primerane sa o nich starať.
5. 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.
6. Zamestnávateľ zabezpečí vykonávanie opatrení potrebných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce.
7. Zamestnávateľ zabezpečí, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie a na ten účel bude zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy.
8. Zamestnávateľ zabezpečí, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory a faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.
9. Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom bezplatne potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky na základe vypracovaného zoznamu pre poskytovanie OOPP. Zamestnávateľ bude vyžadovať a kontrolovať ich účelné používanie a zabezpečí ich udržiavanie vo funkčnom stave.
10. Zamestnávateľ zabezpečí čistiace a dezinfekčné prostriedky pre zamestnancov v zmysle smernice platnej ML.
11. Zamestnávateľ určí zamestnancom bezpečné pracovné postupy a oboznámi ich s ohrozeniami, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť, poučí ich, ako sa proti nim majú chrániť a oboznámi ich o opatreniach, ktoré vykonal na zaistenie bezpečnosti a zdravia pri práci.
12. Zamestnávateľ nebude poverovať zamestnancov prácami, na ktoré nemajú zdravotnú a odbornú spôsobilosť podľa osobitných predpisov.
13. 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).
14. Zamestnávateľ určí postup pre prípad poškodenia zdravia, vrátane organizácie prvej pomoci, určí a odborne spôsobilými osobami vyškolí zamestnancov na vykonávanie záchranných prác a na poskytovanie prvej pomoci. 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.
15. 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.
16. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac, ako 10 zamestnancov na návrh ZV ZO vymenuje zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci tak, aby jeden zástupca zamestnancov nezastupoval viac ako 20 zamestnancov. Ak zamestnávateľ preukáže orgánom dozoru minimálny

- stupeň ohrozenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, môže byť jeden zástupca zamestnancov vymenovaný pre viac ako 20 zamestnancov, ale nie pre viac ako 100 zamestnancov.
17. Zamestnávateľ sprístupní na svojich pracoviskách na obvyklom a voľne prístupnom mieste zoznam zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci spolu s uvedením pracoviská na ktorom pracujú.
  18. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zabezpečiť na plnenie úloh vzdelávanie, poskytnúť v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
  19. Odborová organizácia OZ DLV bude viesť svojich členov k dodržiavaniu predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, pracovnej a technologickej disciplíne.
  20. Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci prerokovať s ním všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s prácou zamestnancov.
  21. Zamestnávateľ zabezpečí na svoje náklady v oblastiach silného výskytu kliešťov očkovanie proti kliešťovej encefalitíde, ak o to zamestnanec požiada, a u tých zamestnancov, ktorých pracovný pomer v organizácii trvá viac ako 12 mesiacov.
  22. Zamestnávateľ zabezpečí na svoje náklady kompletnú zdravotnú prehliadku podľa zákona 355/2007 Z.z.

## **Článok 42**

### **Rekondičné pobyty**

1. Zamestnávateľ zabezpečí rekondičné pobyty pre svojich zamestnancov vo vlastných chatách – Gápel, Rompot, Mláky, Rakovec pri jazierku maximálne 3 dni v roku bez poplatku.
2. Zamestnávateľ zabezpečuje rekondičné pobyty zamestnancov zaradených orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie (zoznam zamestnancov zaradených do 3. a 4. kategórie a zoznam všetkých zamestnancov podľa zatriedenia do jednotlivých kategórií je prílohou Kolektívnej zmluvy) v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby.

## **Článok 43**

### **Náhrada škody za pracovné úrazy a choroby z povolania**

1. Pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, alebo následkom choroby z povolania obdrža pozostalí čiastku
  - následkom pracovného úrazu - **10 000,- €**
  - následkom choroby z povolania - **7 300,- €**
2. V prípade trvalej invalidity zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez zavinenia zamestnanca, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70% obdrža postihnutý čiastku:
  - následkom pracovného úrazu - **7 300,- €**
  - následkom choroby z povolania - **3 700,- €**
3. 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, obdrža postihnutý čiastku **3 700,- €**.
4. Pri pracovných úrazoch, kde došlo preukázateľne k spoluvine zamestnanca sa suma uvedená v bodoch 1-3 tohoto článku primerane zníži na výšku % spolu zavinenia zamestnancom.

5. Zamestnávateľ zabezpečí vyplatenie náhrady škody za pracovný úraz, resp. chorobu z povolania do 30 dní odo dňa, keď sa o výške škody dozvedel a chorobu z povolania uzná Klinika pracovného lekárstva.
6. Náhrada škody za pracovné úrazy a choroby z povolania podľa bodov 1-3 tohto článku podlieha dani z príjmu .
7. Nárok na náhradu škody za chorobu z povolania má len ten zamestnanec, ktorému bola zistená choroba z povolania v období platnosti tejto kolektívnej zmluvy po uznaní Klinikou pracovného lekárstva.
8. Náhrady za pracovné úrazy nad rámec zákona Článku 63 tejto zmluvy sa neposkytujú v prípade, že poškodený v čase vzniku pracovného úrazu bol pod vplyvom alkoholických nápojov, resp. vplyvom psychotropických látok, bez ohľadu na príčinnú súvislosť.

#### **Článok 44**

##### **Doplňkové dôchodkové sporenie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zabezpečí účasť zamestnancov, ktorí prejavia záujem na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Zamestnávateľ použije na doplnkové dôchodkové sporenie finančné prostriedky do **výšky 3%** z objemu vyplatených miezd poistencov t. j. na každého zamestnanca prispeje sumou:
 

|               |                                                                  |
|---------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>15,- €</b> | <b>zamestnancom pracujúcim v organizácii od 0 – do 10 rokov</b>  |
| <b>20,- €</b> | <b>zamestnancom pracujúcim v organizácii od 10 – do 15 rokov</b> |
| <b>25,- €</b> | <b>zamestnancom pracujúcim v organizácii viac ako 15 rokov</b>   |
3. Zamestnávateľ prispeje aj zamestnancovi, ktorý je práceneschopný za podmienky, že zamestnanec uhradí svoj príspevok, ktorým sa zmluvne zaviazal doplnkovej dôchodkovej spoločnosti na účet zamestnávateľa alebo do pokladne spoločnosti.
4. U zamestnancov zaradených na základe rozhodnutia orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do III. a IV. rizikovej kategórie /Zoznam zamestnancov zaradených do 3. a 4. kategórie a zoznam všetkých zamestnancov podľa zatriedenia do jednotlivých kategórií je prílohou Kolektívnej zmluvy/ zamestnávateľ v zmysle zákona o doplnkovom dôchodkovom sporení č. 650/2004 Z. z. a následných zmien prispieva min. 2% z vymeriavacieho základu pre dôchodkové poistenie.
5. Príspevok zamestnanca bude vo výške **minimálne 5,- €**.
6. Zamestnávateľ bude rešpektovať čakaciu dobu /dobu trvania pracovného pomeru/ pre možnosť zamestnanca na doplnkovom dôchodkovom sporení, ktorá je: 12 mesiacov od nástupu zamestnanca do pracovného pomeru.
7. Pri porušení účasti poistenca /zamestnanca/ na doplnkovom dôchodkovom sporení sa úhrada príspevku na strane zamestnanca i zamestnávateľa pozastavuje.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že:
  - prípadné odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy prerokuje s príslušným odborovým orgánom, najmenej tri mesiace pred jeho oznámením doplnkovej dôchodkovej poisťovni,
  - vypovedanie zamestnávateľskej zmluvy prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmenej tri mesiace pred jej vypovedaním.
9. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zabezpečí účasť zamestnancov, ktorí prejavia záujem na doplnkovom dôchodkovom sporení.

## ČASŤ 8 ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

### Článok 45

1. Kolektívne spory o uzavretie KZ a o plnení záväzkov KZ, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, budú riešené podľa Zákona o kolektívnom vyjednávaní.
2. Zamestnávateľ uznáva za právoplatného zástupcu odborovú organizáciu pôsobiacu na pracovisku. Zaväzuje sa s touto odborovou organizáciou a jej voleným orgánom rokovať ako s právoplatným zástupcom pracovného kolektívu pri kolektívnom vyjednávaní a ostatných pracovno-právnych vzťahoch.
3. Všetky záväzky, ktoré vyplývajú z tejto zmluvy sú záväzné a určujú pokiaľ to nie je stanovené inak, minimálne podmienky pre zamestnávateľa i zamestnanca. Záväzky sú touto zmluvou garantované.
4. V prípadoch v tejto KZ neuvedených platia ustanovenia Zákonníka práce, Zákona o kolektívnom vyjednávaní, Zákona o zamestnanosti a ostatné všeobecno-záväzné právne predpisy.
5. Zmeny a doplnky sú prípustné po dohode zmluvných strán písomnou formou a nadobúdajú platnosť podpisom zmluvných strán. Rozsah týchto zmien závisí od dohody obidvoch zmluvných strán, ktoré sa na týchto zmenách dohodli.
6. Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade zrušenia doterajších predpisov, zákonov, vládnych nariadení a vyhlášok sa nové predpisy stávajú súčasťou tejto KZ. Ustanovenia KZ, ktoré budú v rozpore s novými platnými právnymi predpismi sa nebudú používať.
7. Zmluvné strany začnú najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto zmluvy rokovanie o uzatvorení novej zmluvy.
8. Táto zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zástupcov zmluvných strán.
9. V dobe účinnosti tejto zmluvy je zamestnávateľ povinný v prípade zlúčenia, splynutia, rozdelenia alebo iných zmien podľa Obchodného zákonníka, alebo podľa iných všeobecne platných právnych predpisov, písomne vyrozumieť nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa o existencii tejto zmluvy a PKZ. Toto oznámenie poskytne zároveň odborovému orgánu, ak u nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa pôsobí.

V Dobšinej, dňa 28.2.2023

.....  
Bc. Viktória Vikartovská  
predseda ZO

.....  
Ing. Mgr. Jozef Rogos  
konateľ spoločnosti