

MESTSKÉ LESY KOŠICE a. s.

Južná trieda 11, 040 01 Košice



Dodatok č. 1 ku Kolektívnej zmluve

uzatvorený medzi
predstavenstvom spoločnosti Mestské lesy Košice a. s.
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

základnou organizáciou Odborového zväzu Drevo, Lesy, Voda
pôsobiacou pri spoločnosti Mestské lesy Košice a. s.
(ďalej len „odborová organizácia“)

(spoločne ďalej zamestnávateľ a odborová organizácia aj ako „zmluvné strany“)

Čl. 1

Zmluvné strany v zmysle čl. 1 časti VI. (Záverečné ustanovenia) Kolektívnej zmluvy č. 2023/0503/OT zo dňa 31. 07. 2023, platnej odo dňa 01. 08. 2023 (ďalej len „kolektívna zmluva“) uzatvárajú tento Dodatok č. 1, ktorým sa kolektívna zmluva mení nasledovne:

- a) Čl. 2 (Stravovanie zamestnancov a cestovné) časti III. (Starostlivosť o zamestnancov) sa mení a nahrádza nasledovným znením:

„Zamestnávateľ zabezpečuje dopravu na zhromaždisko z nástupného miesta vlastnými dopravnými prostriedkami a na vlastné náklady.

Zamestnancom, ktorí používajú vlastné motorové vozidlo so súhlasom zamestnávateľa na pracovnej ceste, zamestnávateľ poskytne náhradu v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

*Zamestnávateľ poskytuje v zmysle ustanovenia § 152 ZP stravovanie zamestnancom v pracovnom pomere formou finančného príspevku a študentom pracujúcim na základe dohôd o brigádnickej práci študentov formou stravných lístkov. Podmienky poskytovania finančného príspevku sú upravené v metodickom pokyne FRSR č. 25/DZPaU/2021/MP. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie podľa predchádzajúcej vety zamestnancom, ktorí v rámci pracovnej zmeny **vykonávali prácu viac ako 4 hodiny.***

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v pracovnom pomere príspevok na stravovanie vo výške 55 % z aktuálnej hodnoty stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 - 12 hodín. Základ pre 55 % sa priebežne, spravidla dvakrát ročne upravuje podľa aktuálnej výšky daného časového pásma schváleného MPSVaR v danom období.

Zamestnávateľ poskytne brigádnikovi – študentovi 55 % z hodnoty stravného, ktoré poskytuje zamestnancom v pracovnom pomere. Zostávajúcu časť do výšky hodnoty poskytnutého stravného lístka si uhradí brigádnik.

Zároveň sa stravné priznáva zamestnancom na dobu neurčitú aj za dni dovolenky, prekážok v práci, pracovnej neschopnosti (dočasná pracovná neschopnosť pre chorobu a pracovné a iné úrazy) max. do 1 roka jej trvania, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti z dôvodu prekážok na strane zamestnávateľa a dôležitých prekážok na strane zamestnanca podľa článku 22 v časti II. tejto KZ.*

*(*Zamestnávateľ môže priznať stravné v hore uvedenom rozsahu aj zamestnancom v pracovnom pomere na dobu určitú.)*

Zamestnanec na pracovnej ceste je zabezpečený formou cestovných náhrad v súlade so zákonom č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách a vnútornej smernice a zamestnávateľ mu za čas pracovnej cesty stravovanie formou finančného príspevku) neposkytuje.“

- b) Bod 1.4. (Mimoriadna mzda (13.) – R – kategória časti II. (Odmeňovanie zamestnancov R – kategórie) Odmeňovacieho poriadku – Prílohy č. 1 ku kolektívnej zmluve sa mení a nahrádza nasledovným znením:

„1.4. MIMORIADNA MZDA (13.) - R- kategória

V prípade dosiahnutia kladného účtovného hospodárskeho výsledku (zisku) v sledovanom období (pri letnej odmene k 30. 04. príslušného roka, pri zimnej odmene k 31. 10. príslušného roka) prizná zamestnávateľ zamestnancom R- kategórie – v pracovnom pomere na dobu neurčitú mimoriadnu mzdu/odmenu nasledovne:

- *letná odmena vo výške min. 1 – násobku z dosiahnutej mesačnej mzdy (mesačná dosiahnutá mzda je priemer dosiahnutých miezd za obdobie január -máj) so splatnosťou v mesiaci jún príslušného roka, t. j. vo výplate za mesiac máj príslušného roka.*
- *zimná odmena vo výške min. 1 – násobku z dosiahnutej mesačnej mzdy (mesačná dosiahnutá mzda je priemer dosiahnutých miezd za obdobie júl -november) so splatnosťou v mesiaci december príslušného roka, t. j. vo výplate za mesiac november príslušného roka.*

Základom pre výpočet mimoriadnej mzdy (dosiahnutá mzda) sa rozumie súčet základnej tarifnej mzdy (časovej, resp. úkolovej), mzdových zvýhodnení a príplatkov, pohyblivej zložky mzdy (mesačné prémie). Dosiahnutá mzda sa počíta z dosiahnutého základu len za odpracované dni.

Mimoriadna mzda sa zamestnancovi pri PN dlhšej ako 1 mesiac alikvotne kráti podľa odpracovaných dní v príslušnom polroku.

Nárok na mimoriadnu mzdu vzniká zamestnancom R-kategórie na dobu neurčitú až po splnení podmienky odpracovania minimálne 60-tich dní v príslušnom polroku.

Pri ukončení pracovného pomeru v priebehu roka môže vedenie spoločnosti priznať zamestnancovi nárok na alikvotnú časť mimoriadnej mzdy/odmeny (13.plat).

Vedenie spoločnosti môže priznať mimoriadnu mzdu/odmenu (13. plat) aj zamestnancom, ktorí nespĺňajú vyššie uvedené podmienky (ako napr. zamestnanci v pracovnom pomere na dobu určitú), pričom zároveň rozhodne aj o jej výške.

Pre účely posúdenia vzniku nároku na mimoriadnu mzdu sa za odpracovaný deň považuje aj deň, ktorý je platený náhradou mzdy (dovolenka, sviatok, prekážka v práci). Dni platené náhradou príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a nemocenskými dávkami sa pre tento účel nepovažujúca odpracovaný deň. Výnimku tvorí zamestnanec, ktorý v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania neodpracoval 60 dní. Dni platené nemocenskými dávkami z titulu pracovného úrazu a choroby z povolania sa považujú pre účely výpočtu mimoriadnej mzdy za odpracované dni.

Vedenie spoločnosti môže priznať vyšší podiel /%/ mimoriadnej mzdy oproti podielu, ktorý je minimálne stanovený, a to v prípade priaznivých výsledkov hospodárenia a priaznivej finančnej situácie spoločnosti. O spôsobe rozdelenia a splatnosti zvýšenej mimoriadnej mzdy rozhodne vedenie spoločnosti.

Zamestnancom, ktorí mali v hodnotenom období stanovené prémiové ukazovatele a tieto nespĺnili v požadovanom rozsahu, môže byť mimoriadna mzda krátená minimálne o 5%.

Zamestnancom, ktorí v hodnotenom období závažne porušili pracovnú disciplínu, resp. boli písomne upozornení na možnosť rozviazania pracovného pomeru sa mimoriadna mzda kráti alebo neprizná.

Nárok na mimoriadnu mzdu musí byť vysporiadaný ku dňu ukončenia pracovného pomeru zamestnanca a jeho spätné vysporiadanie je neprípustné.

Zamestnancom R- kategórie odmeňovaným úkolovou mzdou prináleží za pracovný čas strávený prehlbovaním kvalifikácie (školenia) v súlade s § 153-154 ZP priemerná mzda.

- c) Bod 5 časti III (Odmeňovanie zamestnancov THZ – kategórie) Odmeňovacieho poriadku – Prílohy č. 1 ku kolektívnej zmluve sa mení a nahrádza nasledovným znením:

„5. MIMORIADNA MZDA- (13. Plat) - THZ- kategória

*V prípade dosiahnutia kladného účtovného hospodárskeho výsledku (zisku) v sledovanom období (pri letnej odmene k 30. 04. príslušného roka, pri zimnej odmene k 31. 10. príslušného roka) a kladného vyhodnotenia prémiových ukazovateľov prizná zamestnávateľ zamestnancom THZ kategórie v pracovno-právnom vzťahu **na dobu neurčitú** mimoriadnu mzdu podľa nasledovných pravidiel:*

- letná odmena vo výške min. 1 – násobku z dohodnutej mesačnej mzdy so splatnosťou v mesiaci jún príslušného roka, t. j. vo výplate za mesiac máj príslušného roka.
- zimná odmena vo výške min. 1 – násobku dohodnutej mesačnej mzdy so splatnosťou v mesiaci december príslušného roka, t. j. vo výplate za mesiac november príslušného roka.

Základom pre výpočet dohodnutej mzdy je mesačná mzda zamestnanca zložená zo základného platu, výkonnostnej zložky mzdy a osobného ohodnotenia.

Mimoriadna mzda sa zamestnancovi pri PN dlhšej ako 1 mesiac alikvotne kráti podľa odpracovaných dní v príslušnom polroku.

Nárok na mimoriadnu mzdu vzniká zamestnancom THZ - kategórie na dobu neurčitú až po splnení podmienky odpracovania minimálne 60-tich dní v príslušnom polroku.

Pri ukončení pracovného pomeru v priebehu roka môže vedenie spoločnosti priznať zamestnancovi nárok na alikvotnú časť mimoriadnej mzdy/odmeny (13.plat).

Vedenie spoločnosti môže priznať mimoriadnu mzdu/odmenu (13. plat) aj zamestnancom, ktorí nespĺňajú vyššie uvedené podmienky (ako napr. zamestnanci v pracovnom pomere na dobu určitú), pričom zároveň rozhodne aj o jej výške.

Pre účely posúdenia vzniku nároku na mimoriadnu mzdu sa za odpracovaný deň považuje aj deň, ktorý je platený náhradou mzdy (dovolenka, sviatok, prekážka v práci).

Dni platené náhradou príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a nemocenskými dávkami sa pre tento účel nepovažujú za odpracovaný deň. Výnimku tvorí zamestnanec, ktorý v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania neodpracoval 60 dní. Dni platené nemocenskými dávkami z titulu pracovného úrazu a choroby z povolania sa považujú pre účely výpočtu mimoriadnej mzdy za odpracované dni.

Vedenie spoločnosti môže priznať vyšší podiel (%) mimoriadnej mzdy oproti podielu, ktorý je minimálne stanovený, a to v prípade priaznivých výsledkov hospodárenia a priaznivej finančnej situácie spoločnosti. O spôsobe rozdelenia a splatnosti zvýšenej mimoriadnej mzdy rozhodne vedenie spoločnosti.

Splatnosť mimoriadnej mzdy je podmienená priaznivou finančnou situáciou spoločnosti a môže byť na základe rozhodnutia vedenia stanovená aj pred uvedenými termínmi splatnosti.

Zamestnancom, ktorí mali v hodnotenom období stanovené prémiové ukazovatele a tieto nesplnili v požadovanom rozsahu, môže byť mimoriadna mzda krátená minimálne o 5%.

Zamestnancom, ktorí v hodnotenom období závažne porušili pracovnú disciplínu, resp. boli písomne upozornení na možnosť rozviazania pracovného pomeru sa mimoriadna mzda kráti alebo neprizná.

Nárok na mimoriadnu mzdu musí byť vysporiadaný ku dňu ukončenia pracovného pomeru zamestnanca a jeho spätné vysporiadavanie je neprípustné.

- d) Bod. 1 čl. III (Použitie fondu) Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu - Prílohy č. 2 ku kolektívnej zmluve sa mení a nahrádza nasledovným znením:

„1. Príspevok na stravovanie od 1. 8. 2023 tvorí pohyblivá zložka vo výške 45% odvíjajúca sa primárne od sumy stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín. V prípade dostatku finančných prostriedkov v sociálnom fonde sa základ pre 45 % priebežne (spravidla dvakrát ročne) môže upraviť podľa aktuálnej výšky daného časového pásma schváleného MPSVaR v danom období.“

Čl. 2

1. Dodatok č. 1 ku kolektívnej zmluve je neoddeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy. Ostatné ustanovenia kolektívnej zmluvy nedotknuté týmto Dodatkom č. 1 ostávajú v platnosti a sú nezmenené.
2. Dodatok č. 1 ku kolektívnej zmluve sa uzatvára na dobu určitú do 31. 12. 2024. Po skončení platnosti Dodatku č. 1 ku kolektívnej zmluve, je platná kolektívna zmluva v pôvodnom znení.

Dodatok č. 1 ku Kolektívnej zmluve

3. Tento Dodatok č. 1 ku kolektívnej zmluve nadobúda platnosť dňom jeho podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jeho zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.

V Košiciach dňa 29.5. 2024

Za: vedenie spoločnosti:

Ing. František Beli
predseda predstavenstva

Ing., Bc. Martin Matúš
člen predstavenstva

Ing. Miroslav Zajac, EMBA
člen predstavenstva

Za: odborovú organizáciu:

Ing. Tibor Thern
predseda ZO OZ