



## **Podniková kolektívna zmluva na rok 2020**

**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 2020 do 31.decembra 2020**

	<b>Obsah</b>	<b>Strana</b>
<b>Časť I.</b>	- <b>Všeobecné ustanovenia</b>	3
	Účel a obsah KZ	3
	Platnosť a účinnosť	3
<b>Časť II.</b>	- <b>Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami</b>	3
	Prerokovanie	3
	Informovanosť	6
<b>Časť III.</b>	- <b>Pracovno-právne vzťahy</b>	7
	Vznik a zánik pracovného pomeru	7
	Dovolenka na zotavenie	9
	Prekážky v práci	9
	Náhrada za používanie vlastnej mot. pily	11
<b>Časť IV.</b>	- <b>MZDY</b>	11
	Tarifné mzdy u R	12
	Tarifné mzdy u THZ	13
	Mzdové zvýhodnenia	13
	Mzdové príplatky	16
	Odmeny pri výročiach	17
	13. a 14. mzda	18
	Deputát, naturálna mzda, samovýroba, doprava	18
	Mzda pri výkone inej práce	18
	Prekážky na str. zamestnávateľa	19
	Splatnosť mzdy	19
<b>Časť V.</b>	- <b>Starostlivosť o zamestnancov</b>	20
	Sociálny fond	20
	Stravovanie	21
	Doprava na pracovisko	21
	Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	21
<b>Časť VI.</b>	- <b>Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci</b>	21
	Rekondičné pobyty	24
	Náhrada škody za pracovné úrazy a choroby z povolania	24
	Doplňkové dôchodkové poistenie	25
<b>Časť VII.</b>	- <b>Záverečné ustanovenia</b>	26
<b>Príloha č. 1</b>	- Tvorba a použitie sociálneho fondu roku 2019 a tvorba a rozpočet sociálneho fondu na r.2020	

## ČASŤ I. Všeobecné ustanovenia

### Článok 1 Účel a obsah KZ

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je upraviť pracovné podmienky a podmienky zamestnania zamestnancov v spoločnosti Mestské lesy Dobšiná, spol. s r. o. Kolektívna zmluva upravuje nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, ako aj vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

### Článok 2 Platnosť a účinnosť

1. Dobou účinnosti tejto kolektívnej zmluvy je obdobie od 1. januára 2020 do 31. 12. 2020.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre strany, ktoré ju uzatvorili i pre ich prípadných nástupcov.
3. Kolektívna zmluva vychádza z príslušných ustanovení Zákonníka práce, Zákona o kolektívnom vyjednávaní a ďalších právnych predpisov a z ustanovení **Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2020.**
4. Kolektívna zmluva 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 a konateľ a spoločnosti Mestských lesov Dobšiná, spol. s r. o.

## ČASŤ II. Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami

### Článok 3 Prerokovanie

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.

#### Článok 4

V súlade so ZP bude zamestnávateľ informovať odborovú organizáciu predovšetkým o:

- a/ platobnej neschopnosti do 10 dní od jej vzniku,
- b/ prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac pred uvažovaným dátumom prechodu - § 29 ZP,
- c/ dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s nimi dohodol - § 47 ZP
- d/ možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas - § 49 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/ pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci § 98 ZP

#### Článok 5

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

- a/ dôvody hromadného prepúšťania, opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť najneskôr 1 mesiac pred začatím hromadného prepúšťania § -73 ZP,
- b/ určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa započíta do pracovného času - § 90 ZP,
- c/ začiatok a koniec prestávok na odpočinok a jedenie - § 91 ZP,
- d/ nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja - § 94 ZP,
- e/ výkon práce nadčas nad ustanovenú hranicu 150 hodín - § 97 ZP,
- f/ organizáciu práce v noci § 98,
- g/ opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie - § 153 ZP,
- h/ opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov - § 159 ZP,
- i/ každú náhradu škody spôsobenej zamestnancom,
- j/ rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, ktorú zamestnanec utrpel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania § 198 ZP,
- k/ 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,
- l/ rozsah a podmienky práce nadčas, práca nadčas v dobe dlhšej ako 4 kalendárne mesiace po sebe nasledujúcich – § 97 ZP
- m/ neospravedlnené zameškanie práce § 144/a, ods.6.

*n/ vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu § 142 /a ZP*

*o/ upravenie podmienok za ktorých bude zamestnávateľ poskytovať stravovanie - § 152 ods.8 ZP*

*p/ výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa - § 74 ZP*

## **Článok 6**

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 zabezpečiť rekondičné pobyty.*

## **Článok 7**

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 vyšetroje 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 8**

### **Informovanosť**

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

## **Článok 9**

Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa informovať o nových poznatkoch, získaných na zahraničných pracovných cestách, využitelných pre rozvoj spoločnosti, sociálnu činnosť, starostlivosť o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ako aj organizáciu a riadenie spoločnosti.

## **Článok 10**

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii bezplatne v primeranom rozsahu priestory pre výkon práce a schôdzkovú činnosť s príslušným vybavením a umožní v racionálnom rozsahu používanie bežných komunikačných prostriedkov - § 240 ZP.

## **Článok 11**

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

## **Článok 12**

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

Za takéto sa považujú:

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

b/ účasť odborových funkcionárov na kolektívnom vyjednávaní na úrovni PKZ a KZ vyššieho stupňa.

## **Článok 13**

Zamestnávateľ sa zaväzuje pozývať povereného zástupcu odborovej organizácie na rokovania vedenia, obsahom ktorých budú otázky obsiahnuté v tejto kolektívnej zmluve a Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.

### ČASŤ III. Pracovno-právne vzťahy

#### Článok 14 Vznik a zánik pracovného pomeru

1. Vznik a zmeny pracovného pomeru sa uskutočňuje v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce .
2. Zamestnávateľ uzatvorí najneskôr v deň nástupu zamestnanca do zamestnania písomnú pracovnú zmluvu v súlade s § 42 a 43 ZP. Súčasne ho oboznámi s platnou kolektívnou zmluvou, mzdovým poriadkom, mzdovým zaradením a ďalšími mzdovými nárokmi / §47 ZP/.
3. Zmena pracovnej zmluvy zamestnanca sa vykoná písomne po dohode so zamestnancom / § 54 ZP/.
4. Skončenie pracovného pomeru sa riadi príslušnými ustanoveniami ZP /§ 59-73/.
5. V dohode o ukončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný uviesť jej dôvod, ak o to zamestnanec požiada alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien / § 60, ods.2 ZP/.

#### Článok 15

Pri uvoľňovaní zamestnancov z dôvodov obsiahnutých v § 63 odsek 1, písm. a/ a b/ ZP 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 16

Pri ukončení pracovného pomeru zamestnancov z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 odsek 1, písm. b/ ZP neukončia zamestnávateľia pracovný pomer, ak to nebude nevyhnutné:

- a/ so zamestnancami – manželmi v rozpätí 12 kalendárnych mesiacov,
- b/ so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej, ako 5 rokov,
- c/ so zamestnancami , ktorí odpracovali v LH 25 a viac rokov.

#### Článok 17

Zamestnávateľ sa stará o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov / §153 ZP/. Za tým účelom im umožní podľa potreby zamestnávateľa zúčastniť sa školení, kurzov, seminárov a uhradí s tým spojené náklady. Účasť na takýchto akciách je výkonom

práce a zamestnancom prislúcha mzda.

Zamestnancom, ktorí so súhlasom zamestnávateľa študujú na stredných a vysokých školách, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku v rozsahu danom § 140 ZP.

### **Článok 18** **Odstupné.**

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

### **Článok 19** **Odchodné.**

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

### **Článok 20**

Pracovný čas zamestnanca je **37,5 hodín týždenne.**

### **Článok 21**

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 u Mestských lesov Dobšiná začína o 6,30 hod ráno a končí o 14,30 hod., v rámci neho je neplatená prestávka na oddych a jedlo: 30 minút.**

### **Článok 22**

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.**

### **Článok 23**



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/.

#### **Článok 24**

V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov môže zamestnávateľ zaviesť **pružný pracovný čas** /§ 88 ZP/. Bližšie podmienky sú rozpracované v Pracovnom poriadku spoločnosti.

#### **Článok 25**

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.

#### **Článok 26**

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

#### **Článok 27**

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/.

Prácu nadčas pri prácach v zdraví škodlivom pracovnom prostredí zamestnávateľ nebude nariaďovať.

#### **Článok 28**

##### ***Dovolenka na zotavenie***

Základná výmera dovolenky zamestnancov je stanovená v § 103 ZP. 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 29**

##### ***Prekážky v práci***

1. Pri dôležitých osobných prekážkach v práci na strane zamestnanca je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno

s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku podľa § 141 ZP v tomto rozsahu:

- pri vlastnej svadbe 2 dni
- na svadbu dieťaťa alebo rodiča 1 deň
- pri úmrtí manžela, manželky, druha, družky, dieťaťa 3 dni
- pri úmrtí rodičov a súrodencov zamestnanca, rodičov a súrodencov manžela resp. manželky, ako i manžela resp. manželky súrodenca 2 dni
- pri úmrtí inej osoby, pokiaľ žila so zamestnancom v spoločnej domácnosti a na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca alebo jeho manželky ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb 1 deň + 1 deň
- členom delegácie, ktorú určí ZV OZ po dohode so zamestnávateľom na pohreb spolupracovníka na nevyhnutne potrebný čas
- na vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, keď to nie je možné uskutočniť v mimopracovnom čase **na nevyhnutne potrebný čas**  
**maximálne 7 dní ročne**
- na prevoz manželky do a zo zdrav. zariadenia pri narodení dieťaťa 1 deň
- sprevádzanie rodinného príslušníka a osoby žijúcej v spoločnej domácnosti na vyšetrenie alebo ošetrenie v zdrav. zariadení, keď nie je nárok na podporu pri ošetrení, na nevyhnutne nutnú dobu  
**max. 7 dní ročne**
- pri sťahovaní zamestnanca v rámci vlastnej obce 1 deň
- pri sťahovaní zamestnanca do inej obce 2 dni
- zamestnankyni starajúcej 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 náhradu mzdy v rozsahu 1 deň za dva mesiace, za podmienky odpracovania aspoň 30 dní v období 2 predchádzajúcich mesiacov.
- 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.

### **Článok 30**

Pracovné voľno **bez náhrady mzdy** môže zamestnávateľ poskytnúť na žiadosť zamestnanca :

- v súvislosti so zvyšovaním kvalifikácie vo vlastnom záujme
- na riešenie vážnych rodinných alebo osobných problémov v nevyhnutnom

rozsahu, po vyčerpaní dovolenky na zotavenie.

### **Článok 31**

#### ***Náhrada za používanie vlastnej motorovej píly a vlastného náradia.***

Náhrada za používanie vlastnej motorovej píly sa poskytuje podľa týchto zásad:

- ✓ *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 (benzín, olej mazací).*

Úhrada za používanie vlastnej motorovej píly: za redukovanú normovanú /rNh/ je vo výške **1,80 €/ rNh**, alebo **0,15 €/m3**. V prípade používania vlastného náradia bude vyplatená náhrada na základe preukázania oprávnených nákladov.

## **ČASŤ IV. M Z D Y**

### **Článok 32**

Zamestnancovi prináleží za vykonanú prácu mzda podľa tejto kolektívnej zmluvy a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

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 33**

Zamestnanci sú povinní najmä:

- a/ pracovať svedomite a riadne podľa svojich síl, vedomostí a schopností, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi,*
- b/ byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času,*
- c/ dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, ak boli s nimi riadne oboznámení,*
- d/ hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré im zveril zamestnávateľ a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,*

e/ zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám.

### Článok 34

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca v súlade s platným katalógom 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 35

- Mzda sa skladá z:
- tarifnej mzdy,
  - mzdových zvýhodnení podľa tejto zmluvy,
  - funkčných príplatkov,
  - osobného ohodnotenia
  - príplatku za vedenie čaty,
  - odmien pri pracovných a životných výročiaciach,
  - 13. a 14. mzdy,
  - zložiek naturálnej mzdy
  - prémieí
  - mimoriadnej odmeny
  - ročnej odmeny

### Článok 36 Tarifné mzdy u R

Pre kategóriu robotníckych profesií je s účinnosťou od 1. januára 2020 platná nasledovná tarifná mzda:

Trieda :	Tarifná mzda	Mesačná mzda v EUR			
Tarifná trieda	Tarifná mzda €/hod	Maximálne prémie v %	Maximálne prémie v €	SPOLU €/hod	Mesačná mzda v €
1	3,24	10	0,32	<b>3,56</b>	580
2	3,30	10	0,33	<b>3,63</b>	592
3	3,40	25	0,85	<b>4,25</b>	695
4	3,80	30	1,14	<b>4,94</b>	807
5	4,50	30	1,35	<b>5,85</b>	956
6	4,80	30	1,44	<b>6,24</b>	1020

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 37** **Mzdy THZ**

Zamestnávateľ pre rok 2020 v kategórii technicko – hospodárskych zamestnancov stanovuje výšku miezd podľa jednotlivých tarifných tried uvedených v mzdovom poriadku spoločnosti a v aktualizovanej prílohe k mzdovému poriadku pre rok 2020. Nárast tarifných miezd pre rok 2020 je 0 % s účinnosťou od podpísania prílohy k mzdovému poriadku.

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 38** **Mzdové zvýhodnenia /príplatky/**

Zamestnávateľ poskytuje najmenej nasledovné mzdové zvýhodnenia / príplatky/:

- ✓ *za prácu nadčas / § 121 ZP/*,
- ✓ *za prácu vo sviatok /§122 ZP/*,
- ✓ *za prácu v noci / §123 ZP/*,
- ✓ *za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí / § 124 ZP/*,
- ✓ *za prácu v nedeľu.*

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

### **Článok 39** **Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas**

Za dobu **práce nadčas** /nad určený týždenný pracovný čas/ prináleží zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške:

- ✓ **25 % priemerného hodinového zárobku, ak je práca vykonávaná v bežných pracovných dňoch,**
- ✓ **35% priemerného hodinového zárobku, ak ide o rizikové práce vykonávané v pracovných dňoch,**
- ✓ **50 % priemerného hodinového zárobku, ak je práca vykonávaná v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni**

Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Ak zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania

náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

#### **Článok 40**

##### ***Mzdové zvýhodnenie – príplatok za prácu vo sviatok***

Za dobu **práce vo sviatok** prináleží zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške:

✓ ***najmenej 100 % priemerného zárobku, pokiaľ sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne na poskytnutí náhradného voľna.***

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu sviatok, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia 3 kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Ak neposkytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradné voľno počas 3 mesiacov po výkone práce vo sviatok, prislúcha zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety tohto článku.

Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadá na jeho obvyklý pracovný deň, prislúcha náhrada v dôsledku sviatku. Náhrada mzdy v tejto výške prislúcha zamestnancovi tiež za deň, v ktorom mu bolo poskytnuté za prácu vo sviatok náhradné voľno.

Náhrada mzdy za sviatok neprislúcha zamestnancovi, ktorý neospravedlnene nenastúpil na smenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo smenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok prípadne časť niektorej z týchto smien.

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

#### **Článok 41**

##### ***Mzdové zvýhodnenie – za prácu v noci***

Zamestnancom, ktorí pracujú v noci, t.j. medzi 22. a 6. hodinou prináleží mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške:

***40% MM za každú hodinu práce najmenej 1,40 €/hod, ak zamestnanec odpracuje najmenej tri hodiny po sebe nasledujúcich v čase medzi 22.00 a 6.00 hod.***

***U rizikových prác 50% MM t.j. 1,70 €/hod.***

#### **Článok 42**

### ***Mzdové zvýhodnenie – za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí***

- 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.

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, odvítavanie pňov, vŕtacie práce v lome, použitie chemických prostriedkov v pestovnej činnosti a pri výrobe sadeníc, štiepkovací stroj, pri prácach s brúskami a sústruženie šedých zliatin, zvaračské práce, ŠLKT, hromadný výskyt komárov a kliešťov, umelý odchov pernatej zveri, pri aplikácii chemických prípravkov, pieskovacie a lakýrnické práce, práce pri poreze guľatiny a rozmietaní reziva, úprava povrchu reziva brúsením a hobľovaním, práce pri drevení a triedení kameniva, motorová píla, krovinorez, kosenie motorovou kosačkou ručne vedenou a práce vo výškach

#### **Výška mzdovej kompenzácie je 0,67 €/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 43***

#### ***Mzdové zvýhodnenie – za prácu v sobotu a nedeľu***

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

- ✓ 1,70 € za každú odpracovanú hodinu práce v sobotu /t.j. najmenej 50% MM/
- ✓ 3,40 € za každú odpracovanú hodinu práce v nedeľu / najmenej t.j. 100%MM/

#### **Článok 44**

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

S cieľom vyjadriť zložitosť riadenia je určený funkčný príplatok pre THZ **do výšky:**

<b>Funkcia</b>	<b>Funkčný príplatok v €</b>
Vedúci úsekov	450,- €
Hlavný účtovník	250,- €
Mzdový účtovník, personalista	250,- €
Vedúci pestovnej činnosti	250,- €
Vedúci ťažbovej činnosti	250,- €
Vedúci dopravy, správy budov a drevovýroby	250,- €
Referent pre správu a evidenciu pozemkov	250,- €
Referent výroby	250,- €
Vedúci expedičného skladu	240,- €
Lesník	120,- €
Samostatný ekonomický referent	120,- €

#### **Článok 45**

##### **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.

#### **Článok 46**

##### **Odmeny pri pracovných a životných výročiach**

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

- ✓ pri dovŕšení 25 rokov odpracovaných od prvého vstupu do zamestnania a pri trvaní zamestnania u Mestských lesov Dobšiná. Do doby trvania zamestnania sa započítava aj výkon práce na základe Zmluvy o dielo v lesníckych činnostiach a doba trvania predchádzajúcich pracovných pomerov u ML Dobšiná:
- ✓ pri životnom výročí 50 rokov veku



- ✓ pri prvom ukončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný, predčasný starobný a invalidný dôchodok pri trvaní zamestnania u Mestských lesov Dobšiná.

Do doby trvania zamestnania sa započítava aj:

- výkon práce na základe Zmluvy o dielo v lesníckych činnostiach
- doba trvania predchádzajúcich pracovných pomerov u ML Dobšiná:

Výška odmeny sa odvodzuje z výšky minimálnej mzdy podľa druhu odmeny a dĺžky trvania pracovného pomeru nasledovne /viď tabuľka/:

Trvanie pracovného pomeru v spoločnosti	Rozpätie odmeny v %	
<b>1-5rokov</b>	Od 1%	Do 15
<b>6-10 rokov</b>	Od 16%	Do 30%
<b>11-15 rokov</b>	Od 31%	Do 50%
<b>16-20 rokov</b>	Od 51%	Do 75%
<b>Nad 20 rokov</b>	Od 76%	Do 100%

#### **Článok 47** **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 48** **Naturálna mzda.**

Zamestnancom a konateľovi spoločnosti sa poskytuje palivové drevo , možnosť chystania dreva v samovýrobe a zľava pri využití dopravných prostriedkov spoločnosti v tomto rozsahu:

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

*Ak zamestnanec nepožaduje palivové drevo pre vlastnú potrebu, vyplatí mu zamestnávateľ peňažnú náhradu.*

*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, nemá nárok na naturálnu mzdu.*

***Bližšie stanovené podmienky budú stanovené v internej smernici.***

## **Článok 49** **Mzda pri výkone inej práce**

1. Ak je pracovník preradený na prácu, pri ktorej prislúcha nižšia mzda z dôvodov:

- 1) *ohrozenie chorobou z povolania,*
- 2) *karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov,*
- 3) *odvrátenie mimoriadnej udalosti,*
- 4) *prestoja, ktorý zamestnanec nezapríčinil,*
- 5) *prerušenie práce v dôsledku mimoriadne nepriaznivého počasia / trvalý dážď, silný vietor, fujavica, neprimeraná vrstva snehu, teplota + 30 stupňov C na pracovisku v tieni a pod – 20 stupňov C,*
- 6) *vážnej prevádzkovej potreby, po jeho predchádzajúcom súhlase,*

a po preradení dosiahne nižšiu mzdu, ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred zaradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov.

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.

## **Článok 50**

### ***Prekážky na strane zamestnávateľa***

1. Pri mimoriadne nepriaznivom počasí, ktoré je príčinou prerušenia práce /trvalý dážď, silný vietor, fujavica, vysoká vrstva snehu nad 60 cm, extrémna teplota vzduchu nad + 30 stupňov Celzia v tieni a pod – 20 st. Celzia/ sa práca prerušuje na dobu, pokiaľ nepriazeň počasia neskončí. Počas tejto prestávky prislúcha zamestnancom náhrada mzdy najmenej 60 % priemerného zárobku. V prípade, že dostali náhradnú prácu, ktorú sú povinní vykonávať, náhrada mzdy sa z titulu NP neposkytuje.
2. Zamestnancom prijatých na dobu určitú sa pri **nepriazni** počasia poskytne dovolenka, prípadne neplatené voľno.
3. Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej vo výške základnej zložky mzdy. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa ( § 142 bod 4 ZP).

## **Článok 51**

### ***Mzda za dobu nutného prechádzania a prevážania na iné pracovisko počas pracovnej smeny.***

Za dobu nutného prechádzania a prevážania na iné pracovisko počas pracovnej zmeny sa poskytuje zamestnancovi mzda vo výške mzdovej tarify príslušného stupňa a ak nebola táto priznaná, podľa mzdovej tarify príslušného stupňa následne vykonávanej práce.

Mzda podľa predchádzajúceho odseku sa kráti, alebo neposkytne v prípadoch, ak zamestnanec z vlastnej viny nedodrжал stanovený pracovný čas alebo ho plne nevyužil, a to podľa rozsahu zameškanej práce.

## **Článok 52**

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

Mzda a náhrada mzdy sú splatné pozadu za mesačné obdobie do 14 kalendárnych dní. Na žiadosť zamestnanca mu mzda a náhrady mzdy splatné v priebehu dovolenky musia byť vyplatené pre nástupom na dovolenku.

Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu a náhradu mzdy splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru alebo v termíne dohodnutom so zamestnancom, pokiaľ tomu nebránia technické možnosti zamestnávateľa.

Zamestnávateľ vypláca mzdu zamestnancovi bezhotovostným stykom prostredníctvom peňažných ústavov.

V prípade prechodného nedostatku finančných prostriedkov môže zamestnávateľ odložiť výplatu mzdy. Dĺžka odkladu sa dohodne s príslušným odborovým orgánom.

### **Článok 53** **Pracovná 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:

- ✓ *0,60 € / hod. za každú odpracovanú hodinu pokiaľ ide o pracovný deň*
- ✓ *0,69 €/hod. pokiaľ ide o deň pracovného pokoja*

Pokiaľ bol zamestnanec počas pracovnej pohotovosti povolaný na výkon práce, prináleží mu mzda s príslušnými mzdovými zvýhodneniami podľa charakteru práce a dňa, v ktorom bola práca vykonaná /pracovné prostredie, sobota, nedeľa, sviatok /. Základom pre výpočet mzdového zvýhodnenia ku mzde pokiaľ nie je stanovené inak, je priemerný zárobok.

### **Článok 54** **Informovanosť**

Zmluvné strany sa zaväzujú podľa stavu k 30. 6. a k 31. 12. bežného roka prerokovať informácie o vývoji miezd / priemerné zárobky, hodinové zárobky/ vo vzťahu k ustanoveniam KZ a zhodnotiť plnenie tejto KZ.

### **Článok 55** **Priemerný zárobok**

Priemerný zárobok pre pracovno-právne účely v súlade so Zákonníkom práce § 134.

## **ČASŤ V.** **Starostlivosť o zamestnancov**

### **Článok 56** **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 57** **Stravovanie**

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom v pracovnom pomere stravovanie u cudzích fyzických a právnických osôb oprávnených poskytovať stravovacie služby poskytnutím aspoň 1 hlavného jedla počas pracovnej smeny ak zamestnanec odpracuje viac ako 4 hodiny denne v rámci pracovnej smeny.

#### **Článok 58**

Zamestnávateľ poskytne nealkoholické nápoje /pitná voda, minerálna voda, čaj a podobne, minimálne 0,7 litra na 7,5 hod./ alebo formou nápojového lístka v hodnote **0,66 €** na pracovnú zmenu zamestnancom na pracoviskách s nedostatkom pitnej vody, zodpovedajúcej hygienickej norme.

Bližšie podmienky sú dohodnuté vo vnútornej smernici spoločnosti.

#### **Článok 59** **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 60** **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 VI.** **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

#### **Článok 61.**

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:
  - a) 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.**

- b) Náležite používať bezpečnostné a ochranné zariadenia, nevyraďovať ich z prevádzky a svojvoľne ich nemeniť.
  - c) Používať určeným spôsobom pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky a primerane sa o nich starať.
2. 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.
  3. Zamestnávateľ zabezpečí vykonávanie opatrení potrebných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce.
  4. 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.
  5. Zamestnávateľ zabezpečí, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory a faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.
  6. 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.
  7. Zamestnávateľ zabezpečí čistiace a dezinfekčné prostriedky pre zamestnancov v zmysle smernice platnej ML.
  8. 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.
  9. Zamestnávateľ nebude poverovať zamestnancov prácami, na ktoré nemajú zdravotnú a odbornú spôsobilosť podľa osobitných predpisov.
  10. 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).
  11. 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.

12. 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.
13. 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.
14. 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.
15. 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.
16. Odborová organizácia OZ DLV bude viesť svojich členov k dodržiavaniu predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, pracovnej a technologickej disciplíne.
17. 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.
18. 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.
19. Zamestnávateľ zabezpečí na svoje náklady kompletnú prehliadku zdravotného stavu **jedenkrát za 3 roky pre THZ**. U zamestnancov kategórii R sa zabezpečuje preventívna zdravotná prehliadka každý rok.



## ***Rekondičné pobyty***

1. Zamestnávateľ zabezpečí rekondičné pobyty pre svojich zamestnancov vo vlastných chatách – Gápel, Rompot, Mláky, Rakovec pri jazierku, Lesanka maximálne 3 dni v roku, vo výške 50% zo sumy zaplatenej zamestnancom za rekondičný pobyt.

Zamestnávateľ hradí náklady spojené s takýmto rekondičným pobytom zo sociálneho fondu v zmysle internej smernice upravujúcej úhradu nákladov spojených s rekondičnými pobytmi zamestnancov.

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 63***

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

1. Pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, alebo následkom choroby z povolania obdržia pozostalí čiastku
  - následkom pracovného úrazu - **10 000,- €**
  - následkom choroby z povolania - **7 300,- €**
3. 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% obdrží postihnutý čiastku:
  - následkom pracovného úrazu - **7 300,- €**
  - následkom choroby z povolania - **3 700,- €**
4. 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, zožyzdenie, vyvolanie potratu alebo mučivé útrapy, obdrží postihnutý čiastku **3 700,- €**.
5. Pri pracovných úrazoch, kde došlo preukázateľne k spoluvine zamestnanca sa suma uvedená v bodoch 1-3 tohoto článku primerane zníži na výšku % spoluzavinenia zamestnancom.
6. 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 psychotronických látok, bez ohľadu na príčinnú súvislosť.

#### **Článok 64** **Doplnkové 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:

*10,- € zamestnancom pracujúcim v organizácii od 1- do 5 rokov*  
*15,- € zamestnancom pracujúcim v organizácii od 5 – do 10 rokov*  
*20,- € zamestnancom pracujúcim v organizácii od 10 – do 15 rokov*  
*25,- € zamestnancom pracujúcim v organizácii viac ako 15 rokov*

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 VII. Záverečné ustanovenia**

### **Článok 65**

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 rokovať o uzatvorení novej zmluvy.
8. V dobe účinnosti tejto zmluvy je zamestnávateľ povinný v prípade zlúčenia, splnutia, 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 15.01.2020

Za zamestnávateľa:

.....  
Mestské lesy Dobšiná, spol. s r.o.  
**Marcel Kollárik**

Konateľ spoločnosti

Za odborovú organizáciu:

.....  
ZO OZ DLV  
**Ing. Andrea Slavkovská**

predseda ZO