

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre odvetvie lesného hospodárstva Slovenskej republiky na rok 2022

uzatvorená medzi

**Združením zamestnávateľov lesného hospodárstva na
Slovensku**

a

Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA

| O B S A H | | Strana |
|------------------|--|---------------|
| Časť I. | Všeobecné ustanovenia | 4 |
| Článok 1 | Základné ustanovenie | 4 |
| Článok 2 | Predmet Zmluvy | 4 |
| Článok 3 | Vzťah Zmluvy a podnikových kolektívnych zmlúv | 4 |
| Článok 4 | Závaznosť zmluvy | 5 |
| Časť II. | Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami | 5 |
| Článok 5 | Uznanie práv odborovej organizácie a záväzky zmluvných strán | 5 |
| Článok 6 | Vzájomná informovanosť | 6 |
| Článok 7 | Prerokovanie | 7 |
| Článok 8 | Spolurozhodovanie | 8 |
| Článok 9 | Kontrolná činnosť | 8 |
| Článok 10 | Podmienky pre činnosť odborových organizácií | 9 |
| Článok 11 | Zrážanie odborových príspevkov | 9 |
| Článok 12 | Uvoľňovanie odborových funkcionárov | 9 |
| Časť III. | Pracovnoprávne vzťahy | 10 |
| Článok 13 | Pracovná zmluva | 10 |
| Článok 14 | Oboznamovanie zamestnanca | 10 |
| Článok 15 | Pracovný čas | 10 |
| Článok 16 | Dovolenka za kalendárny rok | 10 |
| Článok 17 | Dodatková dovolenka | 10 |
| Článok 18 | Prekážky v práci na strane zamestnávateľa | 11 |
| Článok 19 | Prekážky v práci na strane zamestnanca | 11 |
| Článok 20 | Práca z domu (home office) | 12 |
| Článok 21 | Pracovná pohotovosť | 13 |
| Článok 22 | Práca nadčas | 14 |
| Časť IV. | Zamestnanosť | 14 |
| Článok 23 | Organizačné zmeny | 14 |
| Článok 24 | Postup pri prepúšťaní zamestnancov | 14 |
| Článok 25 | Postup pri prijímaní prepustených zamestnancov | 15 |
| Článok 26 | Odstupné | 15 |
| Článok 27 | Odchodné | 16 |
| Článok 28 | Rekvalifikácia zamestnancov | 16 |
| Časť V. | Mzdy | 16 |
| Článok 29 | Odmeňovanie zamestnancov | 16 |
| Článok 30 | Mzdový vývoj | 17 |
| Článok 31 | Mzdové formy | 17 |
| Článok 32 | Katalóg prác | 17 |
| Článok 33 | Stupnica minimálnych mzdových taríf | 17 |
| Článok 34 | Mzdové zvýhodnenia | 18 |
| Článok 35 | Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce | 19 |
| Článok 36 | Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť | 20 |
| Článok 37 | Mzda pri výkone inej práce | 21 |
| Článok 38 | Mzda za prevádzanie na iné pracovisko | 21 |
| Článok 39 | Iné formy odmeňovania | 21 |

| | |
|--|-----------|
| Časť VI. Starostlivosť o zamestnancov | 22 |
| Článok 40 Stravovanie | 22 |
| Článok 41 Sociálny fond | 23 |
| Článok 42 Ostatné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa | 23 |
| Článok 43 Odškodnenie nad rámec zákona | 24 |
| Článok 44 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti | 25 |
| Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci | 25 |
| Článok 45 Právo odborov na vykonávanie kontroly | 25 |
| Článok 46 Opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci | 25 |
| Článok 47 Uvoľňovanie a ochrana zástupcov zamestnancov | 28 |
| Článok 48 Rekondičné pobyty | 28 |
| Časť VIII. Záverečné ustanovenia | 29 |
| Článok 49 Povinnosti pri zmene zamestnávateľa | 29 |
| Článok 50 Zmeny a dodatky Zmluvy | 29 |
| Článok 51 Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve | 29 |
| Článok 52 Oboznamovanie s obsahom Zmluvy | 30 |
| Článok 53 Výklad Zmluvy | 30 |
| Článok 54 Registrácia Zmluvy | 30 |
| Článok 55 Platnosť a účinnosť Zmluvy | 30 |

Príloha č. 1 - Klasifikácia odvetvových ekonomických činností

Príloha č. 2 - Náhrada za používanie vlastnej motorovej pily

Príloha č. 3 - Zoznam členov Združenia zamestnávateľov lesného hospodárstva na Slovensku, pre ktorých je záväzná táto Zmluva

Zmluvné strany

Názov: Odborový zväz DREVO, LESY, VODA
Sídlo: Osadná 6, 831 03 Bratislava
IČO: 00177831
V zastúpení: JUDr. Vlasta Szabová, PhD. – predsedníčka

a

Názov: Združenie zamestnávateľov lesného hospodárstva na Slovensku
Sídlo: Námestie SNP 8, 975 66 Banská Bystrica
IČO: 37821539
V zastúpení: Ing. Tibor Kőszeghy, MPH. – prezident

ČASŤ I.

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Základné ustanovenia

Túto kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (ďalej len „Zmluva“) uzatvárajú zmluvné strany s cieľom upraviť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov v odvetví lesného hospodárstva, ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, ako aj vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a zamestnávateľmi a odborovými organizáciami 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, zamestnávateľov a odborové organizácie zo všeobecne záväzných predpisov (najmä ZP a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“)) a tejto Zmluvy.

Článok 3

Vzťah Zmluvy a podnikových kolektívnych zmlúv

Podnikové kolektívne zmluvy (ďalej len „PKZ“), ktoré budú na základe tejto Zmluvy uzatvorené, nesmú obsahovať menej priaznivé nároky, ako vyplývajú pre zamestnancov a odborové organizácie z tejto Zmluvy.

Článok 4

Záväznosť Zmluvy

1. Táto Zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ďalšie subjekty uvedené v § 5 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní. Zmluva sa vzťahuje na zamestnávateľov, ktorí požiadajú o prístupenie ku Zmluve a zmluvné strany vyslovia s prístupím súhlas.
2. Zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľských subjektov a zamestnávateľské subjekty uvedené v Prílohe č. 3 a to aj v prípade ukončenia členstva zamestnávateľskej organizácie v Združení zamestnávateľov lesného hospodárstva (ďalej len „ZZLH“).
3. Dňom vzniku členstva v ZZLH sa táto Zmluva vzťahuje na tie zamestnávateľské subjekty, v ktorých pôsobí členská organizácia Odborový zväz drevo, lesy voda (ďalej len „OZ DLV“).
4. Dňom vzniku členstva základnej organizácie v OZ DLV sa táto Zmluva vzťahuje na tie zamestnávateľské subjekty, ktoré sú členmi ZZLH.
5. Táto zmluva sa vzťahuje na ekonomické činnosti uvedené v Prílohe č. 1 tejto Zmluvy.

ČASŤ II.

VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A ODBOROVÝMI ORGANIZÁCIAMI

Článok 5

Uznanie práv odborovej organizácie a záväzky zmluvných strán

1. Zamestnávatelia rešpektujú právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a právo odborových orgánov a organizácií na spolurozhodovanie, kontrolu, prerokovanie a informovanie vo veciach a v rozsahu stanovenom ZP, ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi, ustanoveniami tejto Zmluvy a PKZ.
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 prehĺbení a ďalšom zvyšovaní kvalifikácie. Ďalej sa zaväzuje plne rešpektovať právnu ochranu členov odborového hnutia.
3. Za príslušný odborový orgán podľa tejto zmluvy považuje Závodný výbor (ďalej len „ZV“) základnej organizácie OZ DLV alebo Združenie ZV základnej organizácie OZ DLV.
4. Zamestnávatelia sa zaväzujú 1 x 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.

5. Zmluvné strany sa zaväzujú podľa stavu k 30. 6 bežného roka prerokovávať informácie o vývoji miezd (priemerné zárobky, hodinové zárobky podľa jednotlivých činností) vo vzťahu k ustanoveniam kolektívnej zmluvy a zhodnotiť plnenie tejto Zmluvy.

Článok 6

Vzájomná informovanosť

1. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať:
 - a) o závažných skutočnostiach súvisiacich s plnením tejto Zmluvy,
 - b) o stanoviskách k pripravovaným právnym predpisom, resp. koncepčným zámerom rozvoja odvetvia lesného hospodárstva, a s tým súvisiacimi otázkami týkajúcimi sa zamestnancov tohto odvetvia, pričom informovaním sa rozumie písomné odovzdanie informácií alebo podkladov druhej zmluvnej strane s uvedením dôvodov predloženia, dátumu, mena a funkcie predkladateľa.
2. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať odborový orgán v zmysle ustanovení ZP, a to najmä, nie však výlučne:
 - a) o platobnej neschopnosti do desať dní od jej vzniku,
 - b) o prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac pred uvažovaným dátumom prechodu,
 - c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehotách, ktoré s nimi dohodol v PKZ,
 - d) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
 - e) o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci,
 - f) pravidelne jeden krát ročne o stave a vývoji bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
3. V PKZ sa dohodne spôsob informovania zamestnancov o marketingovej činnosti príslušnej základnej organizácie OZ DLV a o marketingovej činnosti zamestnávateľa.

Ďalšie podrobnosti o spôsobe, termínoch a iných okruhoch informácií podľa konkrétnych podmienok budú dohodnuté v PKZ.

4. Zamestnávateľa sú povinní informovať o záveroch kolektívneho vyjednávanía zamestnancov zamestnávateľa a to do 15 kalendárnych dní odo dňa podpísania kolektívnej zmluvy na príslušné obdobie.
5. Informovaním podľa tejto Zmluvy sa rozumie preukázateľné odovzdanie príslušných podkladov, alebo účasť zástupcu príslušného odborového orgánu na zasadnutí príslušného orgánu zamestnávateľa, alebo účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na zasadnutí príslušného odborového orgánu, členskej schôdzi resp. konferencii odborovej organizácie. Konkrétna forma informovania budú dojednaná v PKZ.

Článok 7 Prerokovanie

1. Zamestnávateľ vopred, najmenej však jeden mesiac pred nadobudnutím účinnosti opatrenia, prerokuje s príslušným odborovým orgánom okruhy otázok podľa § 237 ZP a ostatných ustanovení ZP. Skončenie pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný prerokovať v zmysle ustanovenia § 74 ZP.
2. Nad rámec odseku 1 tohto článku zamestnávateľa prerokujú s príslušným odborovým orgánom:
 - a) pravidelne polročne, zásadné otázky rozvoja zamestnávateľskej organizácie a jej perspektívy, najmä zmeny týkajúce sa transformácie organizácií,
 - b) pravidelné polročne hospodárske výsledky zamestnávateľskej organizácie, vývoj v počte zamestnancov a čerpaní mzdových prostriedkov,
 - c) výsledky odborovej kontroly v zmysle článku 9 tejto Zmluvy,
 - d) dôvody hromadného prepúšťania, opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť najneskôr 1 mesiac pred začatím hromadného prepúšťania,
 - e) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času,
 - f) začiatok a koniec prestávok na odpočinok a jedenie,
 - g) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja ,
 - h) výkon práce nadčas nad ustanovenú hranicu 150 hodín,
 - i) organizáciu práce v noci,
 - j) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie,
 - k) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov,
 - l) každú náhradu škody spôsobenej zamestnancom,
 - m) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, ktorú zamestnanec utrpel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania,
 - n) rozsah a podmienky práce nadčas, práca nadčas v dobe dlhšej ako 4 kalendárne mesiace po sebe nasledujúce,
 - o) neospravedlnené zameškanie práce,
 - p) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu,
 - q) upravenie podmienok za ktorých bude zamestnávateľ poskytovať stravovanie,
 - r) účinné novely ZP a to najneskôr do 30 dní po nadobudnutí účinnosti novelizácie predpisu.
3. Prerokovaním podľa tejto Zmluvy sa rozumie:
 - a) účelové stretnutie zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu k predmetnej veci,
 - b) účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na rokovaní príslušného odborového orgánu k predmetnej veci,
 - c) účasť príslušného odborového orgánu na rokovaní v prípade, že je prerokovávaná vec predmetom záujmu odborového orgánu,

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

Článok 8 **Spolurozhodovanie**

1. Zamestnávateľa budú v lehotách dohodnutých v PKZ predkladať príslušnému odborovému orgánu všetky dokumenty a návrhy opatrení, pre ktorých platnosť je požadovaný predchádzajúci súhlas odborového orgánu (spolurozhodovanie, dohoda), a to konkrétne:
 - a) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, pokiaľ sa týka člena odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení,
 - b) vydanie pracovného poriadku,
 - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - d) začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien,
 - e) rozdelenie pracovného času tej istej zmeny na dve časti,
 - f) predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie,
 - g) určenie plánu dovoleniek a hromadné čerpanie dovolenky,
 - h) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce,
 - i) pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie v odborovom orgáne,
 - j) čerpanie sociálneho fondu,
 - k) zavedenie pružného pracovného času, ak sa nezavádza kolektívnou zmluvou,
 - l) určenie vybraných povolání, ktorým je zamestnávateľ povinný zabezpečovať rekondičné pobyty.
2. Ďalšie okruhy otázok spolurozhodovania budú podľa konkrétnej potreby dojednané v PKZ.

Článok 9 **Kontrolná činnosť**

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

Článok 10

Podmienky pre činnosť odborových organizácií

Zamestnávateľa poskytnú podľa svojich prevádzkových možností bezplatne a v primeranom rozsahu priestory a materiálne vybavenie pre činnosť odborových organizácií. Pri výkone odborovej činnosti im umožnia používať bežné komunikačné, spojové, rozmnožovacie a kopírovacie zariadenia (telefón, e-mail, e-mailová schránka a pod.), pri rešpektovaní zásad maximálnej hospodárnosti. Bližšia špecifikácia podmienok pre činnosť odborových organizácií bude dohodnutá v PKZ.

Článok 11

Zrážanie odborových príspevkov

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

Článok 12

Uvoľňovanie odborových funkcionárov

1. Krátkodobo uvoľneným funkcionárom poskytnú zamestnávateľa v súlade s § 136 ZP 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 OZ DLV,
 - b) účasť na školeniach usporiadaných OZ DLV, maximálne dva dni v roku,
 - c) účasť na kolektívnom vyjednávaní kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a PKZ,
 - d) účasť na rokovaní, do ktorých bol funkcionár odborov delegovaný OZ DLV resp. základnou organizáciou OZ DLV,
 - e) 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 III.

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 13

Pracovná zmluva

1. Pred uzavretím pracovnej zmluvy zamestnávateľ oboznámi zamestnanca s právami a povinnosťami, ktoré by pre neho vyplynuli z pracovnej zmluvy, s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.
2. Zamestnávateľia uzatvoria pracovnú zmluvu písomne v zákonom stanovenom rozsahu najneskôr v deň nástupu zamestnanca do zamestnania.

Článok 14

Oboznamovanie zamestnanca

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

Článok 15

Pracovný čas

1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca určený na výkon práce je 37,5 hodín.
2. Pri zmenách presahujúcich 10,5 hodín poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ďalších 15 minút prestávky v práci na jedlo a oddych. Podrobnosti ustanoví zamestnávateľ v PKZ.
3. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov môže zamestnávateľ zaviesť pružný pracovný čas kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov.

Článok 16

Dovolenka za kalendárny rok

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

Článok 17

Dodatková dovolenka

1. Zamestnancovi, ktorý pracuje celý kalendárny rok aspoň v rozsahu polovice pracovného času v priamom styku s chemickými karcinogénmi, s infekčnými

materiálmi a s ionizujúcim žiarením (vyhláška č. 75/1967 Zb. v znení neskorších predpisov) sa poskytne dodatková dovolenka v dĺžke 1 týždňa v zmysle § 106 ZP. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní 1/12 dodatkovej dovolenky.

2. V PKZ budú vymedzené pracoviská zodpovedajúce nároku na dodatkovú dovolenku.

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.

V PKZ je možné dohodnúť aj priaznivejšie podmienky náhrady mzdy uvedenej v tomto odseku.

2. Ak dôjde k potrebe využitia prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 4 ZP, uzatvorí zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodu, v ktorej presne vymedzí:
 - a) vážnu prevádzkovú príčinu, pre ktorú nemôže prechodne pridelovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy,
 - b) percentuálnu výšku náhrady mzdy zamestnancovi počas trvania prekážky v práci,
 - c) dobu trvania prekážky v práci,
 - d) zoznam zamestnancov, ktorých toto rozhodnutie postihne.
3. Pokiaľ by v čase prekážky v práci podľa predchádzajúceho odseku došlo k rozhodnutiu o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP a naďalej by zamestnávateľ nemohol pridelovať zamestnancom prácu, patrí tým, u ktorých dôjde k uvoľneniu od začiatku plynutia výpovednej doby náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

Článok 19 **Prekážky v práci na strane zamestnanca**

1. Pri dôležitých osobných prekážkach v práci na strane zamestnanca je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku:

| | |
|---|-------|
| a) pri vlastnej svadbe | 2 dni |
| b) svadba dieťaťa alebo rodiča | 1 deň |
| c) pri úmrtí manžela, -ky, družu, -žky, dieťaťa | 3 dni |

- d) pri úmrtí rodičov a súrodencov zamestnanca a súrodencov manžela,-ky, ako i manžela,-ky súrodenca 2 dni
 - e) pri úmrtí inej osoby, pokiaľ žila so zamestnancom v spoločnej domácnosti a na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca alebo jeho manželky, 1 deň
 - f) ak zamestnanec obstaráva pohreb osôb podľa bodu e. 2 dni
 - g) členom delegácie, ktorú určí ZV OZ DLV po dohode so zamestnávateľom na pohreb spolupracovníka – nevyhnutne potrebný čas,
 - h) na vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, keď toto nie je možné uskutočniť v mimopracovnom čase – na nevyhnutne potrebný čas, maximálne 7 dní ročne,
 - i) pri narodení dieťaťa – zamestnancovi na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť 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
 - k) pri sťahovaní zamestnanca v rámci vlastnej obce 1 deň
 - l) do inej obce 2 dni
 - m) zamestnancovi (v prípade zamestnávania oboch rodičov, len jednému) starajúcemu sa o dieťa mladšie ako 10 rokov a zamestnancovi, ktorý prevzal do trvalej starostlivosti nahradzujúcej materinskú starostlivosť o dieťa, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušného orgánu poskytne zamestnávateľ na jeho žiadosť voľno s náhradou mzdy v rozsahu 1 deň za 2 mesiace, za podmienky odpracovania aspoň 30 dní v období 2 predchádzajúcich mesiacov. 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. Iné prípady poskytnutia pracovného voľna s náhradou mzdy môže zamestnávateľ upraviť v PKZ.
 4. Pracovné voľno bez náhrady mzdy môže zamestnávateľ poskytnúť na žiadosť zamestnanca na riešenie vážnych rodinných a osobných problémov v nevyhnutnom rozsahu, po vyčerpaní dovolenky.

Článok 20

Práca z domu (home office)

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. Dohoda o práci z domu (home office) musí byť uskutočnená písomne. V dohode o práci z domu (home office) musí byť uvedené miesto výkonu práce

- z domu, pracovný čas a pracovné podmienky výkonu práce z domu. Pracovný čas nesmie byť vyšší ako ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca.
3. Miesto, čas a podmienky na výkon práce z domu (home office) dohaduje zamestnanec s priamym nadriadeným zamestnancom.
 4. Počas vymedzeného pracovného času v dohode o práci z domu (home office) je zamestnanec povinný byť zamestnávateľovi k dispozícii. Zamestnanec má nárok na obednú prestávku v súlade so ZP.
 5. Zamestnanec pri výkone práce z domu vykonáva počas pracovného času pracovné úlohy uložené priamym nadriadeným prostredníctvom elektronickej komunikácie alebo telefonicky. O vykonaných pracovných úlohách a ich časovom rozmedzí si zamestnanec vedie evidenciu, ktorú v pravidelných intervaloch predkladá priamemu nadriadenému zamestnancovi.
 6. 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.
 7. Prípadná náhrada za využívanie vlastných technických prostriedkov a spotrebovanej elektrickej energie počas pracovného času bude dohodnutá v PKZ.

Článok 21 **Pracovná pohotovosť**

1. Ak je zamestnanec mimo svojho riadneho pracovného času na príkaz zamestnávateľa alebo po dohode s ním po určitý, vopred vymedzený čas pripravený na pracovisku alebo mimo pracoviska, že v prípade potreby bude zavolaný na výkon práce, ide o pracovnú pohotovosť. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah ju môže dohodnúť len po dohode so zamestnancom.
2. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť v zákonom stanovenom rozsahu pri:
 - a. nepravidelných nakládkových a vykládkových prácach,
 - b. odstraňovaní porúch, havárií a živelných pohrôm,
 - c. prerušení práce z dôvodov nepriaznivých poveternostných vplyvov, ak nebolo možné zamestnanca previesť na inú prácu a je predpoklad, že v priebehu zmeny bude možné pokračovať v práci,
 - d. ďalších vážnych dôvodoch upravených v PKZ.
3. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť, ale len dohodnúť:
 - a. s tehotnou ženou,
 - b. so ženou, alebo mužom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako 3 roky,
 - c. s osamelou ženou alebo osamelým mužom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov,
4. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť a ani dohodnúť:
 - a. so zamestnancom mladším ako 18 rokov,

- b. so zamestnancom, ktorému bol zo zdravotných dôvodov povolený kratší pracovný čas.

Článok 22 Práca nadčas

1. Prácu nadčas možno nad rámec limitu určeného ZP pri splnení podmienok podľa ustanovenia § 97 ods. 10 ZP so zamestnancom dohodnúť.
2. Bližšie podmienky pre výkon práce nadčas budú dohodnuté v PKZ.
3. 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.
4. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu práce nadčas v zmysle § 99 ZP.

ČASŤ IV. ZAMESTNANOSŤ

Článok 23 Organizačné zmeny

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

Článok 24 Postup pri prepúšťaní zamestnancov

1. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP neukončia pracovný pomer:
 - a. pokiaľ to nebude nevyhnutné, skôr ako po 12 kalendárnych mesiacoch s manželom (manželkou) s ktorého manželkou (manželom) bol ukončený pracovný pomer z dôvodov organizačných zmien u toho istého zamestnávateľa,
 - b. pokiaľ to nebude nevyhnutné, so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov a u posledného (prepúšťajúceho) zamestnávateľa alebo jeho právneho predchodcu odpracovali 15 a viac rokov,
 - c. pokiaľ to nebude nevyhnutné, so zamestnancami, ak odpracovali u posledného (prepúšťajúceho) zamestnávateľa alebo jeho právneho

predchodcu, 30 a viac rokov. Tento odsek sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí už dovŕšili dôchodkový vek.

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

Článok 25

Postup pri prijímaní prepustených pracovníkov

V PKZ je možné dohodnúť postup uprednostnenia bývalých zamestnancov a zamestnancov vo výpovednej lehote pri prijímaní na voľné pracovné miesta.

Článok 26

Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru vyplatí odstupné najmenej v sume uvedenej v § 76 ods.1 ZP.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume uvedenej v § 76 ods. 2 ZP.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinением porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
4. Zamestnávateľ môže v súlade s § 76 ods. 7 ZP poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa § 76 ods. 1 a 2 ZP. Bližšie podmienky budú dohodnuté v PKZ.
5. Zvýšenie odstupného pri skončení pracovného pomeru nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1, 2 a 3 ZP, môže byť dohodnuté v podnikovej PKZ.

Článok 27 Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s § 76a ods. 1 ZP pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s ust. § 76a, ods. 2 ZP pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Zvýšenie odchodného pri skončení pracovného pomeru nad rozsah ustanovený v § 76a a ods. 1 a 2 ZP, môže byť dohodnuté v podnikovej PKZ.

Článok 28 Rekvalifikácia zamestnancov

1. V súvislosti s vnútornými organizačnými zmenami budú zamestnávatelia hľadať možnosti rekvalifikácie na práce potrebné u zamestnávateľa. Počas rekvalifikácie uhradia zamestnávatelia zamestnancom na nevyhnutnú dobu, ktorá spadá do pracovného času prípadné náklady spojené s rekvalifikáciou. Účasť zamestnanca na rekvalifikácií sa považuje za výkon práce, za ktorý mu prislúcha mzda.
2. Zamestnancom, ktorí so súhlasom zamestnávateľa študujú na stredných a vysokých školách, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku v rozsahu danom § 140 ZP. Podrobnosti ustanoví príslušná PKZ.

ČASŤ V. MZDY

Článok 29 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. Zamestnávatelia môžu s niektorými zamestnancami dohodnúť individuálne zmluvnú mzdu.

- Okruh funkcií a povolání, na ktoré sa individuálna zmluvná mzda vzťahuje bude uvedený v príslušnom vnútornom predpise. Súčasne budú dojednané aj ďalšie podmienky pre ich priznávanie.

Článok 30 Mzdový vývoj

Zamestnávateľa zabezpečia rast nominálnych miezd v súlade s ekonomickými možnosťami zamestnávateľa.

Článok 31 Mzdové formy

- Používané formy mzdy dojednávajú zmluvné strany v PKZ.
- Súčasťou PKZ budú pravidlá o používaní mzdových foriem a o poskytovaní ostatných zložiek mzdy zamestnancom. V PKZ môžu byť dohodnuté podmienky poskytovania 13. a 14. mzdy, resp. inej formy zainteresovanosti zamestnancov na hospodárskom výsledku.

Článok 32 Katalóg prác

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

Článok 33 Stupnica minimálnych mzdových taríf

- Pre kategóriu robotníckych profesií je platná nasledovná hodinová tarifná mzda:

| TT | Časová mzda (€/hod.) | Úkolová mzda (€/hod.) |
|-----------|---------------------------------|----------------------------------|
| 1 | 3,97 | 3,50 |
| 2 | 4,00 | 3,60 |
| 3 | 4,10 | 3,80 |
| 4 | 4,20 | 3,90 |
| 5 | 4,30 | 4,00 |
| 6 | 4,50 | 4,20 |

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

| TT | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| €/mes. | 646 | 660 | 670 | 680 | 685 | 690 | 700 | 725 | 790 | 860 | 910 |

3. Konkrétna tabuľka pre odmeňovanie THZ bude dohodnutá v PKZ za týchto podmienok:
- počet platových stupňov bude dohodnutý v PKZ,
 - v každej dohodnutej tabuľke bude dodržané rozpätie medzi prvým a posledným platovým stupňom v každej tarifnej triede koeficientom minimálne 1,20.
 - Nad rámec systému uvedeného v ods. 2 tohto článku, môžu byť s vybranými skupinami THZ dohodnuté zmluvné mzdy. Zoznam funkcií u ktorých sa uplatní zmluvná mzda, bude dohodnutý v PKZ.
4. Zamestnancom podľa zaradenia do tarifných tried patria za vykonanú prácu minimálne mzdové tarify tohto článku.

Článok 34 **Mzdové zvýhodnenia**

1. Zamestnancom prislúchajú najmenej tieto mzdové zvýhodnenia:

a) 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 3 kalendárnych mesiacov, alebo v inej dohodnutej dobe, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas.

V PKZ možno dohodnúť jednotné mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas.

b) 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 ZP.

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 3 kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutej dobe po výkone

práce vo sviatok, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety tohto písmena. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

c) Práca v noci

Zamestnancom, ktorí pracujú v noci, t. j. medzi 22:00 hod. a 06:00 hod., prináleží popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 1,43 € za každú hodinu práce, podľa osobitného predpisu pri nerizikových prácach a 1,79 € za každú hodinu práce podľa osobitného predpisu pri rizikových prácach.

Zamestnancom, ktorí pracujú v druhej zmene vo výrobných a obslužných činnostiach poskytne zamestnávateľ za dobu od 14:00 hod. do 22:00 hod. k dosiahnutej mzde príplatok vo výške 0,16 € za každú hodinu práce.

d) Práca v sobotu a nedeľu

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

e) Práca v odpoľudňajšej zmene

Za prácu v odpoľudňajšej zmene patrí zamestnancom mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 0,17 € za každú odpracovanú hodinu, pričom odpoľudňajšia zmena je zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 14:00 hod. a 22:00 hod.

f) Práca v riadacej funkcii

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

g) Riadenie a organizovanie práce v pracovnej čate

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

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

- 2. V PKZ môžu byť dohodnuté aj ďalšie mzdové zvýhodnenia zamestnancov.
- 3. Všetky druhy mzdových zvýhodnení sú poskytované v súbehu. Ak zamestnanec vykonáva práce v niekoľkých režimoch podľa ods. 1 písm. a) až g) tohto článku, patria jednotlivé zvýhodnenia nezávisle na sebe.

Článok 35

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

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

- a) chemické faktory,
- b) karcinogénne a mutagénne faktory,
- c) biologické faktory,
- d) prach,
- e) fyzikálne faktory, napr. hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie.

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

výška mzdovej kompenzácie je 0,72 € za každú odpracovanú hodinu.

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

výška mzdovej kompenzácie je 0,50 € / za odpracovanú hodinu.

3. V prípade ak je pracovná činnosť uvedená v ods. 2 zaradená príslušným orgánom verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie prác tak sa zaradi do odseku 1, ak sa podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.
4. Mzdová kompenzácia sa prizná zamestnancovi za skutočne odpracovaný čas v podmienkach, keď je vystavený pôsobeniu faktorov, podľa ods. 1 a ods. 2. V prípade nepoužívania pridelených osobných ochranných pracovných pomôcok sa za daný mesiac mzdová kompenzácia neprizná.
5. Použije sa len jeden druh mzdovej kompenzácie.

Článok 36

Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť

1. V prípade pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi za každú hodinu mzda vo výške pomernej časti jeho tarifnej mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku.
2. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nariadenú alebo dohodnutú so zamestnancom mimo pracoviska v zmysle § 96 ods. 4 ZP mu prináleží náhrada:
- a) 0,72 € /hodina v kalendárnom dni, pokiaľ ide o pracovný deň,

- b) 0,75 € /hodina v kalendárnom dni, pokiaľ ide o deň pracovného pokoja.
3. Ak dôjde k výkonu práce, na ktorú bola pracovná pohotovosť nariadená alebo dohodnutá, ide o aktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas. V takom prípade má zamestnanec za dobu práce nárok na mzdu a mzdové zvýhodnenie, nie však na náhradu za pracovnú pohotovosť.

Článok 37

Mzda pri výkone inej práce

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

Článok 38

Mzda za prevážanie na iné pracovisko

1. Za dobu nutného prechádzania a prevážania na iné pracovisko počas pracovnej zmeny poskytuje sa zamestnancovi mzda vo výške mzdovej tarify príslušného stupňa a ak nebola táto priznaná, mzdovej tarify príslušného stupňa následne vykonávanej práce.
2. Mzda podľa predchádzajúceho odseku sa kráti alebo neposkytne v prípadoch, ak zamestnanec z vlastnej viny nedodrжал stanovený pracovný čas alebo ho plne nevyužil a to podľa rozsahu zameškanej práce.

Článok 39

Iné formy odmeňovania

1. Za zásluhovosť pri vykonávaní práce sa zamestnancom poskytnú odmeny:
- a) pri dovŕšení 25 rokov odpracovaných od prvého vstupu do zamestnania,
 - b) pri životnom jubileu 50 rokov veku,
 - c) pri prvom ukončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný, starobný a invalidný dôchodok.
2. Konkrétne podmienky pre vznik nároku na odmeny podľa odseku 1 tohto článku, budú upravené v PKZ.

3. V prípade dosiahnutia priaznivých ekonomických výsledkov vyplatia zamestnávateľa zamestnancom mimoriadnu mzdu. Objem mzdových prostriedkov vyčlenený na mimoriadnu mzdu sa tvorí takto:
 - a) na polročnú mimoriadnu mzdu minimálne vo výške 5 % z tarifnej mzdy, zúčtovanej v mesiacoch január - jún bežného kalendárneho roka,
 - b) na ročnú mimoriadnu mzdu minimálne vo výške 5 % z tarifnej mzdy, zúčtovanej za júl - november bežného kalendárneho roka.Bližší postup výplaty mimoriadnej mzdy a prípadne vyššie percento mimoriadnej mzdy budú dohodnuté v PKZ.
4. Zamestnancom LH sa poskytuje naturálna mzda (vo forme palivového dreva alebo v peňažnej forme) v tomto rozsahu:
 - a) zamestnancom na dobu neurčitú vo všetkých organizačných jednotkách odvetvia LH vo výške 9 prn listnatého tvrdého paliva, resp. 12 prn ihličnatého mäkkého paliva. Spôsob dovozu, alebo úhrada nákladov za dovoz budú dohodnuté v PKZ
 - b) zamestnancom s pracovným pomerom na dobu určitú a ostatným zamestnancom, u ktorých vznikne alebo zanikne pracovný pomer v priebehu kalendárneho roka, prislúcha 0,75 prn. listnatého tvrdého paliva alebo 1 prn ihličnatého mäkkého paliva za každých 20 dní (odpracované dni, dovolenka, zákonné prekážky v práci, PN - z titulu pracovného úrazu). Spôsob dovozu, alebo úhrada nákladov za dovoz budú dohodnuté v PKZ. Ďalšie podmienky môžu byť dohodnuté v PKZ.
5. Iné formy odmeňovania môžu byť dohodnuté v PKZ.

ČASŤ VI.

STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

Článok 40 Stravovanie

1. Zamestnávateľia zabezpečia stravovanie (§ 152 ZP) pre všetkých zamestnancov, ktorí o stravovanie prejavia záujem vo vlastných zariadeniach, formou dodávky stravy, prípadne zmluvne u cudzích právnických a fyzických osôb oprávnených poskytovať stravovacie služby. Stravovanie bude zamestnancom umožnené aj počas čerpania dovolenky.
2. Zamestnanec má nárok na jedno teplé hlavné jedlo, vrátane vhodného nápoja denne za podmienky, že v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.
3. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla alebo alternatívnu formu stravovania (stravovacia poukážka). Podrobnosti budú upravené v PKZ.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje po prerokovaní so zástupcami zamestnancov upraviť podmienky stravovania v PKZ, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, ďalej umožní stravovanie zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za

rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom, a môže rozšíriť okruh stravníkov o starobných, predčasných starobných, resp. invalidných dôchodcov, ktorí pracovali do odchodu na dôchodok v zamestnávateľskom subjekte.

5. V PKZ budú konkretizované aj finančné podmienky, za ktorých sa stravovanie umožní.
6. Zamestnávateľ poskytne nealkoholické nápoje (pitná voda, minerálka, voda, a pod.) v hodnote do 0,55 € na pracovnú zmenu zamestnancom na pracoviskách s nedostatkom pitnej vody, zodpovedajúcej hygienickej norme alebo nápojovú poukážku v uvedenej hodnote tohto odseku.

Článok 41 Sociálny fond

1. Zamestnávatelia povinne tvoria sociálny fond na financovanie potrieb zamestnancov v sociálnej oblasti. Prostriedky fondu vedú na osobitnom účte (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“)).
2. Pri tvorbe sociálneho fondu zamestnávatelia postupujú takto:
 - a. Povinný prídela vo výške 0,6 % zo základu (§ 3 ods. 1 zákona o sociálnom fonde) vykonajú všetci zamestnávatelia,
 - b. Ďalší povinný prídela vo výške 0,4 % zo základu vykonajú zamestnávatelia, ktorých predmet činnosti je zameraný na dosiahnutie zisku a ktorí za predchádzajúci rok dosiahli zisk a splnili všetky daňové a odvodové povinnosti voči štátnemu rozpočtu, zdravotným poisťovniam a Sociálnej poisťovni,
 - c. Prídela vo výške dohodnutej v PKZ, najmenej však vo výške 0,2 % zo základu vykonajú zamestnávatelia v súlade s § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o sociálnom fonde,
 - d. Ďalšie zdroje fondu môžu byť poskytnuté na základe dohody v PKZ podľa § 4 ods. 2 a 3 zákona o sociálnom fonde.
3. Rozpočet sociálneho fondu a Zásady pre jeho použitie budú prílohou PKZ na rok 2021.
4. Zamestnávateľ nesmie použiť prostriedky fondu na iné účely, ako je dohodnuté v zásadách o použití fondu a nesmie zastaviť čerpanie fondu.

Článok 42 Ostatné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa

1. Ak zamestnávateľ zabezpečuje dopravu zamestnancov z nástupného miesta na zhromaždisko, robí to za finančnej spoluúčasti zamestnancov. Podmienky budú konkretizované v PKZ.
2. Ak miestom výkonu práce a bydliska zamestnanca je lokalita značne vzdialená od obce môže mu byť poskytnutý príplatok na úhradu dopravných nákladov pri používaní súkromného motorového vozidla. Podmienky budú konkretizované

v PKZ.

3. Za podmienok dohodnutých v PKZ alebo pracovnej zmluve poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom (§ 145 ZP).
4. Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli, že zamestnanec pri pracovnej činnosti uvedenej v pracovnej zmluve bude používať vlastnú motorovú reťazovú pílu. Podrobnosti sú ustanovené v Prílohe č. 2 tejto Zmluvy.
5. Zamestnávateľia sa zaväzujú vytvárať spolu s príslušnou odborovou organizáciou priaznivé podmienky pre možnosť zabezpečovania rôznych foriem sociálnych benefitov, napr. teambuildingových a rodinných podujatí a pobytov v podobe rodinných dovolení alebo detských táborov.

Článok 43 **Odškodnenie nad rámec zákona**

1. Zamestnávateľ poskytne náhradu za pracovné úrazy nad rámec zákona nasledovne:
 - a) Pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, obdržia pozostalí (fyzické osoby voči ktorým mal zomretý v čase svojho úmrtia vyživovaciu povinnosť) čiastku 10 000,00 €,
 - b) V prípade invalidity zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % obdrží postihnutý čiastku 7 300,00 €,
 - c) V prípade, že zamestnanec utrpí pracovný úraz, bez zavinenia zamestnanca, ktorý má za následok zmrzačenie, stratu alebo podstatné zníženie pracovnej spôsobilosti, ochromenie údu, stratu alebo podstatné oslabenie funkcie zmyslového ústrojenstva, poškodenie dôležitého orgánu, zohyzdenie, vyvolanie potratu alebo mučivé útrapy, obdrží postihnutý čiastku 3 700,00 €.
2. Pri pracovných úrazoch, ku ktorým došlo preukázateľne aj zo spoluviny zamestnanca sa suma primerane zníži adekvátne miere zavinenia zamestnanca maximálne do výšky 1/3 súm uvedených v predchádzajúcich odrážkach, resp. sa neprizná ak poškodený bol pod vplyvom alkoholických nápojov alebo iných omamných látok.
3. Zamestnávateľ vyplatí priznanú čiastku do 30 dní od právoplatných rozhodnutí príslušných štátnych orgánov a po posúdení zamestnávateľa o rozsahu zodpovednosti za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 195 a 196 ZP) a jeho prerokovaní so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom (§198 ods. 2 ZP).
4. Zamestnávateľ poskytne náhradu za následky choroby z povolania nad rámec zákona nasledovne:
 - a) V prípade invalidity zamestnanca v dôsledku choroby z povolania bez zavinenia zamestnanca, ktorý má percentuálny pokles schopnosti

- vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %, pri potvrdení choroby z povolania zamestnanca, obdrží postihnutý čiastku 3 700,00 €,
- b) Nárok na náhradu za chorobu z povolania má len ten zamestnanec, ktorému bola priznaná choroba z povolania v období platnosti tejto kolektívnej zmluvy Klinikou pracovného lekárstva.
5. Pri chorobách z povolania, ku ktorým došlo preukázateľne aj zo spoluviny zamestnanca sa suma primerane zníži adekvátne miere zavinenia zamestnanca maximálne do výšky 1/3 súm uvedených v predchádzajúcich odrážkach.

Článok 44

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

1. Výška náhrady príjmu v prvých 10 dňoch dočasnej pracovnej neschopnosti je 60 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.
2. Zamestnávateľa sú povinní zabezpečiť pre zamestnancov posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe výsledkov lekárskeho preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci a výsledkov hodnotenia rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia
- a) zamestnanca, ktorý vykonáva práce zaradené do tretej alebo štvrtej kategórie,
- b) zamestnanca alebo inej fyzickej osoby, ktorých zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis (§ 30 ods. 3 zákona č. 140/2008 Z. z. v znení neskorších predpisov).
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje dohodnúť konkrétne podmienky v PKZ.

ČASŤ VII.

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 45

Právo odborov na vykonávanie kontroly

Zamestnávateľ bude rešpektovať právo odborových orgánov na vykonávanie odborovej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon (§ 149 ZP a § 29 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Článok 46

Opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

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

2. Zamestnávateľ je povinný vykonávať opatrenia potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce.
3. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na tento účel bude zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy.
4. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory a faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.
5. Zamestnávateľ bude oboznamovať pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne zamestnancov so zreteľom na vykonávané práce, pracoviská a iné okolnosti, ktoré sa týkajú výkonu práce, s vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami, ich účinkami na zdravie a s ochranou proti nim, s príslušnými právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci a zásadami bezpečného správania na pracovisku a bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosti.
6. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zabezpečí vhodný systém riadenia ochrany práce, ktorý zabezpečí požiadavky a podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 147 ods. 1 ZP). Zamestnávateľ určí postup pre prípad poškodenia zdravia, vrátane organizácie prvej pomoci a oboznámi s ním zamestnancov. Na tento účel vybaví pracoviská prostriedkami prvej pomoci, určí a odborne spôsobilými osobami zabezpečí pravidelné školenie dostatočného počtu zamestnancov na vykonávanie záchranných prác, evakuácie a na poskytnutie prvej pomoci.
7. Zamestnávateľ nebude poverovať zamestnancov prácami na ktoré nemajú odbornú a zdravotnú spôsobilosť.
8. Otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré nie sú upravené zákonom alebo iným všeobecne záväzným predpisom, upraví zamestnávateľ vnútornou organizačnou normou.
9. Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom bezplatne potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky na základe vypracovaného zoznamu pre ich poskytovanie. Zamestnávateľ bude vyžadovať a kontrolovať ich účelné používanie a zabezpečí ich udržiavanie vo funkčnom stave, zamestnancom, podľa vnútorného predpisu zabezpečí pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny.
10. Zamestnávateľ zabezpečí na svoje náklady v oblastiach výskytu kliešťov definovaných kompetentným orgánom, očkovanie proti kliešťovej encefalitíde, ak o to zamestnanec požiada.
11. Zamestnávateľ uhradí náklady na prehliadku zdravotného stavu zamestnanca vo vzťahu k práci podľa príslušných predpisov podľa podmienok dohodnutých v PKZ.

12. Zamestnávateľ na návrh ZV základnej organizácie OZ DLV vymenuje zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.
13. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac, ako 100 zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorú budú tvoriť zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu budú tvoriť zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť.
14. Zamestnávateľ zabezpečí zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vzdelávanie potrebné na výkon ich funkcie, poskytne im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvorí im nevyhnutné podmienky na výkon ich činnosti.
15. Zamestnávateľ sprístupní na svojich pracoviskách na obvyklom a voľne prístupnom mieste zoznam zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci spolu s uvedením pracoviska na ktorom pracujú.
16. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť primeraný zdravotný dohľad pre všetkých zamestnancov pracovnou zdravotnou službou.
17. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a na základe tohto posúdenia zabezpečiť vypracovanie písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou; zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika.
18. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia na pracovisku, na ktorom zamestnanci vykonávajú prácu zaradenú do druhej kategórie najmenej raz za 24 mesiacov; zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie najmenej raz za rok.
19. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť pri opakovanom posúdení zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia vypracovanie písomného posudku o riziku, ak pracovná zdravotná služba zistila takú zmenu pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika, alebo písomného záznamu o posúdení rizika, ak pracovná zdravotná služba nezistila zmenu pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika.
20. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika zástupcom zamestnancov.
21. Zamestnanec je povinný dodržiavať povinnosti ustanovené osobitnými predpismi, dbať o svoju bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa jeho činnosť dotýka. Okrem toho je povinný najmä:
 - a. Vykonávať práce, obsluhovať stroje a zariadenia a používať náradie, látky a ostatné prostriedky v súlade s predpismi bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podľa návodu na obsluhu s ktorými bol riadne a preukázateľne

- oboznámený, alebo ktoré sú súčasťou vedomostí v rámci získanej odbornej spôsobilosti. Na obsluhu vybraných strojov a zariadení podľa osobitných predpisov musí mať preukaz obsluhy.
- b. Náležite používať bezpečnostné a ochranné zariadenia, nevyraďovať ich z prevádzky a svojvoľne ich nemeniť.
 - c. Používať určeným spôsobom pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky a primerane sa o ne starať.

Článok 47

Uvoľňovanie a ochrana zástupcov zamestnancov

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie člena príslušného odborového orgánu, alebo na účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu a zamestnávateľ, ak tieto činnosti nemožno vykonať mimo pracovného času, a ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
2. Pracovné voľno podľa ods. 1. sa poskytne aj iným zamestnancom – členom odborov. Pracovné voľno je možné využiť na vzdelávanie a prípravu na pôsobenie v štruktúrach odborovej organizácie alebo pri činnosti súvisiacej s činnosťou odborového orgánu. Rozsah poskytnutia pracovného voľna sa dohodne v PKZ.
3. Odborové organizácie budú viesť svojich členov k dodržiavaniu predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, pracovnej a technologickej disciplíne.
4. Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom OZ DLV a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci prerokovať s ním všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s prácou zamestnancov. Zároveň umožní zamestnancom Ústredia OZ DLV vykonať odborovú kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon

Článok 48

Rekondičné pobyty

1. Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce.
2. Na účel poskytovania rekondičného pobytu je vybraným povoláním povolanie, v ktorom sa vykonáva práca zaradená orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie a rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.
3. Zamestnávateľ môže zabezpečiť na odporúčanie lekára pracovnej zdravotnej služby, a po dohode so zástupcami zamestnancov, vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, rekondičný pobyt aj zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, ak rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie

profesionálneho poškodenia zdravia.

4. Rekondičný pobyt alebo rehabilitáciu v súvislosti s prácou navrhne zamestnávateľ v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby a po dohode so zástupcami zamestnancov, vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zoznam vybraných povolání bude prílohou PKZ.
5. Náklady na rekondičný pobyt je povinný hradiť zamestnávateľ.

ČASŤ VIII.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 49

Povinnosti pri zmene zamestnávateľa

V dobe účinnosti tejto Zmluvy je zamestnávateľ povinný v prípade zlúčenia, splynutia, rozdelenia, zrušenia zamestnávateľského subjektu alebo iných zmien podľa platných zákonov písomne vyrozumieť nového zamestnávateľa, alebo nadobúdateľa o existencii tejto Zmluvy a PKZ. Toto oznámenie poskytne zároveň odborovému orgánu, ak tento u nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa pôsobí. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je nový zamestnávateľ (§ 27 až § 29 ZP) povinný dodržiavať túto Zmluvu aj PKZ a to až do skončenia jej účinnosti.

Článok 50

Zmeny a dodatky Zmluvy

1. Zmluvné strany sú oprávnené písomne navrhovať zmeny (dodatky) tejto Zmluvy a zaväzujú sa o nich rokovať. Po obdržaní písomného návrhu na zmenu (dodatok) je druhá strana povinná reagovať písomne najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu. Pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy.
2. V prípade neplatnosti alebo neúčinnosti niektorých ustanovení tejto Zmluvy zostávajú ostatné v platnosti nezmenené.

Článok 51

Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve

Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy. Ktorákoľvek zo zmluvných strán tejto Zmluvy môže navrhnúť vyjednávanie o zmene alebo doplnení tejto Zmluvy. Povinnosť druhej strany vyjednávať vzniká vtedy, keď došlo ku zmene právnych predpisov platných v čase uzatvárania Zmluvy.

Článok 52

Oboznamovanie s obsahom Zmluvy

S obsahom tejto Zmluvy a s každou jej zmenou (dodatkom) sa ZZLH zaväzuje oboznámiť všetky členské organizácie uvedené v zozname členov ZZLH a OZ DLV všetky odborové organizácie patriace do sekcie lesného hospodárstva najneskôr do 15 dní odo dňa platnosti Zmluvy alebo zmeny (dodatku).

Článok 53

Výklad Zmluvy

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

Článok 54

Registrácia Zmluvy

ZZLH doručí túto Zmluvu do 15 dní odo dňa platnosti Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR na uloženie. Rovnako tak aj prípadné zmeny (dodatky) a rozhodnutia rozhodcov.

Článok 55

Platnosť a účinnosť Zmluvy

1. Táto Zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zástupcov zmluvných strán.
2. Táto Zmluva je účinná od 12. 1. 2022 pre členské zamestnávateľské organizácie uvedené v Prílohe č. 3.
3. Účinnosť tejto Zmluvy končí pre všetky zamestnávateľské organizácie uvedené v Prílohe č. 3 dňom 31. 12. 2022.

V Banskej Bystrici dňa 12.01.2022

.....
JUDr. Vlasta Szabová, PhD.
Predsedníčka OZ DLV

.....
Ing. Tibor Kószeghy, MPH.
Prezident ZZLH

.....
Jozef Minarik
I. podpredseda OZ DLV

Klasifikácia odvetvových ekonomických činností

| SK NACE | NÁZOV |
|----------------|--|
| 02.10.0 | Lesné hospodárstvo a ostatné služby v lesníctve |
| 01.43.0 | Chov koní a ostatných koňovitých zvierat |
| 01.49 | Chov iných zvierat |
| 01.70.0 | Lov, odchyt a súvisiace služby |
| 02.20.0 | Ťažba dreva |
| 02.30.0 | Zber divorastúceho materiálu (okrem dreva) |
| 02.40 | Služby poskytované v lesníctve |
| 03.12.0 | Riečny rybolov |
| 08.12.0 | Prevádzka štrkovísk a pieskovísk; ťažba ílu a kaolínu |
| 10.11.0 | Spracovanie a konzervovanie mäsa |
| 10.20.0 | Spracovanie a konzervovanie rýb, kôrovcov a mäkkýšov |
| 16.10.0 | Pilovanie a hobľovanie dreva (vrátane ostatného obrábania dreva) |
| 16.21.0 | Výroba dosiek a drevených panelov |
| 16.23 | Výroba ostatná stavebnostolárska a tesárska |
| 32.99.0 | Ostatná výroba i. n. |
| 33.12.0 | Oprava strojov |
| 28.22.0 | Výroba dvíhacích a manipulačných zariadení |
| 28.30.0 | Výroba strojov pre poľnohospodárstvo a lesníctvo |
| 29.32.0 | Výroba ostatných dielov a príslušenstva pre motorové vozidlá |
| 43.12.0 | Zemné práce |
| 43.32.0 | Stolárske práce |
| 45.20.0 | Oprava a údržba motorových vozidiel |
| 45.32.0 | Maloobchod s dielmi a príslušenstvom motorových vozidiel |
| 47.30.0 | Maloobchod s pohonnými látkami v špecializovaných predajniach |
| 46.73.0 | Veľkoobchod s drevom, stavebným materiálom a sanitárnymi zariadeniami |
| 47.11.0 | Maloobchod v nešpecializovaných predajniach najmä s potravinami, nápojmi a tabakom |
| 55.10.0 | Hotelové a podobné ubytovanie |
| 55.20.0 | Turistické a iné krátkodobé ubytovanie |
| 55.90 | Ostatné ubytovanie |
| 56.29.0 | Ostatné jedálenské služby |
| 56.21.0 | Dodávka jedál |
| 49.41.0 | Nákladná cestná doprava |
| 68.10.0 | Kúpa a predaj vlastných nehnuteľností |
| 68.20.0 | Prenájom a prevádzkovanie vlastných alebo prenajatých nehnuteľností |
| 77.12.0 | Prenájom a lízing nákladných automobilov a ostatných ťažkých vozidiel |
| 77.39.0 | Prenájom a lízing ostatných strojov, zariadení a iného hmotného majetku i. n. |
| 77.31.0 | Prenájom a lízing poľnohospodárskych strojov a zariadení |

Náhrada za používanie vlastnej motorovej píly

Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli, že zamestnanec pri pracovnej činnosti uvedenej v pracovnej zmluve bude používať vlastnú motorovú reťazovú pílu.

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

- 1) Zamestnanec:
 - a) má pílu v osobnom vlastníctve,
 - b) zabezpečuje si sám všetky opravy, údržbu, vrátane nákupu náhradných dielov,
 - c) obstaráva si sám čistiace a hygienické potreby,
 - d) nakupuje si sám pohonné hmoty a mazadlá (benzín, olej motorový, olej mazací).
- 2) Sadzba sa udáva v € na redukovanú normohodinu (rNh), resp. v €/m³.
- 3) Životnosť motorovej píly sa určuje na

| | |
|------------------------------|------------|
| 5.100 | rNh |
| a) priemerná spotreba benzín | 0,323 rNh |
| b) olej motorový | 0,0065 rNh |
| c) olej mazací | 0,134 rNh |
- 4) Výška náhrady a normy spotreby rezacích reťazí, vodiacich líšt a záberových prstencov pre jednotlivé skupiny píl budú uvedené v PKZ.
- 5) Výška náhrady sa bude prispôsobovať vývoju cien v jednotlivých kalkulačných položkách za podmienky, ak celková sadzba náhrady za používanie vlastnej motorovej píly sa zmení o +/- 5 %.
- 6) Práce v časovej mzde sú riešené osobitným predpisom.
- 7) Zaradenie konkrétnej motorovej píly do skupiny pre výpočet náhrad sa vykoná podľa tabuľky:

| Skupina píl | Objem valca (cm ³) |
|---------------|--------------------------------|
| Ľahké | do 50 |
| Stredne ťažké | 51-80 |
| Ťažké | 81 a viac |

Z o z n a m

členov Združenia zamestnávateľov lesného hospodárstva na Slovensku, pre ktorých je záväzná táto Zmluva:

1. LESY Slovenskej republiky, štátny podnik, Námestie SNP 8, 975 66 Banská Bystrica, IČO 36 038 351, SK NACE 02.10.0
2. Štátne lesy TANAP-u, 059 60 Tatranská Lomnica , IČO 31 966 977, SK NACE 02.10.0
3. Mestské lesy, s.r.o., Priemyselná 969/14, 963 01 Krupina, IČO 31 616 798, SK NACE 02.10.0
4. Mestské lesy Dobšiná, spol. s r.o., Turecká 54/51, 049 25 Dobšiná, IČO 31 683 410, SK NACE 02.10.0
5. Mestské lesy Banská Bystrica s.r.o, Dolný Harmanec 51, 976 03 Dolný Harmanec, IČO 31 642 365, SK NACE 02.10.0
6. Lesy mesta Spišská Nová Ves s.r.o., Novoveská cesta 9304/28, 053 31 Spišská Nová Ves - Novoveská Huta, IČO 31666205, SK NACE 02.10.0
7. Obecné lesy Smolnícka Huta s.r.o., 055 65 Smolnícka Huta č.1, IČO 36 578 657, SK NACE 02.10.0
8. Gelnické lesy, s. r. o., Gelnica, Slovenská 15, 056 01 Gelnica, IČO 31 684 378, SK NACE 02.10.0
9. Obecné lesy Mníšek nad Hnilcom, s.r.o., 055 64 Mníšek nad Hnilcom 292, IČO 31684581, SK NACE 02.10.0
10. LESY MESTA BREZNO, s.r.o., Švermova1027/7, 977 01 Brezno, IČO 36027537, SK NACE 02.10.0
11. Mestské lesy, spol. s r.o., J. Jančeka 34, 034 01 Ružomberok, IČO 31603271, SK NACE 02.10.0
12. Mestské lesy Kremnica, s.r.o., Zechenterova 347/2, 976 01 Kremnica, IČO 31600182, SK NACE 02.10.0
13. Mestské lesy Banská Štiavnica, spol. s r.o., Šobov 1401/1, 969 01 B.Štiavnica, IČO 31638775, SK NACE 02.10.0
14. Lesy Smolník, s.r.o., 055 66 Smolník 11, IČO 36696510, SK NACE 02.20.0
15. Lesný podnik mesta Zvolen, s.r.o., J. Kráľa 14, 960 01 Zvolen, IČO 31620531, SK NACE 02.10.0