

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre odvetvie lesného hospodárstva Slovenskej republiky na rok 2016

uzatvorená medzi

**Združením zamestnávateľov lesného hospodárstva
na Slovensku**

a

Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA

O B S A H

ČASŤ I.	Všeobecné ustanovenia	3
ČASŤ II.	Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami	3
ČASŤ III.	Pracovnoprávne vzťahy	6
ČASŤ IV.	Mzdy	10
ČASŤ V.	Starostlivosť o zamestnancov	16
ČASŤ VI.	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	17
ČASŤ VII.	Záverečné ustanovenia	20

Príloha č. 1 - Klasifikácia odvetvových ekonomických činností
Príloha č. 2 - Náhrada za používanie vlastnej motorovej pily
Príloha č. 3 - Zoznam členov ZZLH na Slovensku

ČASŤ I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (ďalej len Zmluva) je 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. Táto zmluva sa vzťahuje na ekonomické činnosti uvedené v prílohe tejto zmluvy.

Článok 2

Zmluva je záväzná:

- a) pre zmluvné strany, ktoré ju uzatvorili,
- b) pre všetkých zamestnávateľov, ktorí sú členmi Združenia zamestnávateľov lesného hospodárstva na Slovensku (ďalej len ZZLH),
- c) pre všetky odborové orgány odborových organizácií, ktoré sú združené v Odborovom zväze DREVO, LESY, VODA (ďalej len OZ DLV),
- d) pre všetkých zamestnancov zamestnávateľov uvedených v bode b).

ČASŤ II. Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami

Článok 3

Zamestnávatelia rešpektujú právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a právo odborových orgánov a organizácií na informovanie, prerokovanie, spolurozhodovanie a kontrolu vo veciach a rozsahu stanovenom Zákoníkom 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 budú zamestnávatelia písomne informovať príslušný odborový orgán, 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 29/ a 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 a 49/a ZP,
- e) pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci - § 98 ZP,
- f) štvrťročne o činnosti zamestnávateľa o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom zamestnávateľa - § 229 ZP,
- g) štvrťročne o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa, dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa - § 238 ZP.

Článok 5

V súlade so ZP a ďalšími všeobecne záväznými predpismi prerokujú zamestnávateľa s príslušným odborovým orgánom nasledovné otázky:

- a) dôvody hromadného prepúšťania, opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť najneskôr 1 mesiac pred začatím hromadného prepúšťania § 73 ZP,
- b) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa – § 74 ZP
- c) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času - § 90 ZP,
- d) začiatok a koniec prestávok na odpočinok a jedenie - § 91 ZP,
- e) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja - § 94 ZP,
- f) výkon práce nadčas nad ustanovenú hranicu 150 hodín - § 97 ZP,
- g) organizáciu práce v noci - § 98 ZP,
- h) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie - § 153 ZP,
- i) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov - § 159 Zákonníka práce,
- j) každú náhradu škody spôsobenej zamestnancom
- k) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, ktorú zamestnanec utrpel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania - § 198 ZP,
- l) podľa § 237, ods. 2 ZP
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, 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 považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- m) rozsah a podmienky práce nadčas, práca nadčas v dobe dlhšej ako 4 kalendárne mesiace po sebe nasledujúce - § 97 ZP,
- n) neospravedlnené zameškanie práce - § 144/a, ods. 6
- o) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu – § 142/ a ZP
- p) upravenie podmienok za ktorých bude zamestnávateľ poskytovať stravovanie - § 152, ods. 8 ZP

Článok 6

Zamestnávateľa budú v lehotách dohodnutých v podnikových kolektívnych zmluvách (ďalej len "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 - § 240

- a) vydanie pracovného poriadku - § 84 ZP,
- b) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 87
- c) začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien - § 90 ZP,
- d) rozdelenie pracovného času tej istej zmeny na dve časti - § 90 ZP,
- e) predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie - § 91 ZP,
- f) určenie plánu dovoleniek a hromadné čerpanie dovolenky - § 111 ZP
- g) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce - § 133 ZP
- h) pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie v odborovom orgáne - § 136 ZP,
- i) čerpanie sociálneho fondu,
- j) určenie vybraných povolání, ktorým je zamestnávateľ povinný zabezpečovať rekondičné pobyty

Článok 7

Zamestnávatelia budú rešpektovať právo kontroly odborových orgánov v rozsahu upravenom ZP a vytvoria podmienky na jej dôsledný výkon, konkrétne:

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

Článok 8

Zamestnávatelia sa zaväzujú 1x ročne uskutočniť na svoje náklady zhromaždenie delegátov zamestnancov, na ktorom predložia informáciu o svojej ekonomickej situácii.

Článok 9

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.

Článok 10

Zamestnávatelia poskytnú odborovým organizáciám bezplatne v primeranom rozsahu priestory pre výkon práce a schôdzkovú činnosť s príslušným vybavením a umožnia v rozsahu dohodnutom v PKZ 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), zabezpečia zamestnávateľa bezplatné zrážanie členských príspevkov členom odborovej organizácie, ak sa zamestnávateľ nedohodne s príslušným odborovým orgánom inak.

Článok 12

Krátkodobo uvoľneným funkcionárom odborov poskytnú zamestnávateľa pracovné voľno v nevyhnutne potrebnom rozsahu na výkon odborovej činnosti, ktorú nemožno vykonať mimo pracovného času (§ 137, ods. 5, písm. c) a d) a § 138, ods. 1 ZP), pričom nebudú 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, Revízna komisia OZ DLV, odborné komisie VR LS DLV, Združenie ZV OZ DLV, ZV OZ DLV, členská schôdza, konferencia ZO OZ DLV, max. 2 x ročne),
- b) účasť odborových funkcionárov na kolektívnom vyjednávaní na úrovni PKZ a KZ vyššieho stupňa,
- c) iné podľa dohody v PKZ.

Článok 13

Zamestnávateľa sa zaväzujú pozývať povereného zástupcu odborovej organizácie na rokovania vedenia zamestnávateľských subjektov, obsahom ktorých budú otázky obsiahnuté v tejto Zmluve a PKZ (§ 231 ZP)

ČASŤ III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 14

Vznik a zmeny pracovného pomeru sa uskutočňujú v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP.

- a) Zamestnávateľ uzatvorí najneskôr v deň nástupu zamestnanca do zamestnania písomnú pracovnú zmluvu (§§ 42 a 43 ZP). Súčasne ho oboznámi s platnou PKZ, pracovným poriadkom, mzdovým zaradením a ďalšími mzdovými nárokmi (§ 47 ZP),
- b) Zmena pracovnej zmluvy zamestnanca sa vykoná písomne po dohode so zamestnancom (§ 54 ZP),
- c) Skončenie pracovného pomeru sa riadi príslušnými ustanoveniami ZP (§§ 59 - 73),
- d) V dohode o skončení pracovného pomeru sú zamestnávateľa povinní 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 skončia zamestnávateľa 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 skončením pracovného pomeru vznikne bezprostredne nárok na starobný dôchodok,
- c) so zamestnancami s pracovným pomerom na dobu určitú.

Článok 16

Pri skončení pracovného pomeru zamestnancov z dôvodu organizačných zmien podľa § 63, odsek 1, písm. b) ZP neskončia zamestnávateľa 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

- a) Zamestnávateľa sa starajú o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov (§ 153 ZP). Za tým účelom im umožnia podľa potreby zamestnávateľa zúčastniť sa školení, kurzov, seminárov a uhradia s tým spojené náklady (poplatky, vložné a pod.). Účasť na takýchto akciách je výkonom práce a zamestnancom prislúcha mzda.
- b) 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

- a) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63, ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru vyplatí odstupné najmenej v sume uvedenej v ust. § 76, ods.1 Zákonníka práce.
- b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63, ods.1 a) alebo písm.b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume uvedenej v ust. § 76, ods. 2 Zákonníka práce.
- c) Zamestnancovi, s ktorým skončí zamestnávateľ pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci bol s nimi 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

- d) Zvýšenie odstupného pri skončení pracovného pomeru nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1, § 76 ods. 2 a § 76 ods.3 ZP môže byť dohodnuté v podnikovej Kolektívnej zmluve.

Článok 19

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s ust. § 76a ods 1 ZP pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ak 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.

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.

Zvýšenie odchodného pri skončení pracovného pomeru nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP a v § 76a ods. 2 ZP môže byť dohodnuté v podnikovej KZ.

Článok 20

Pracovný čas zamestnanca je najviac 37,5 hodín týždenne.

Článok 21

Pracovný čas začína začatím práce na pracovisku a končí jeho opustením po uplynutí pracovného času určeného pre príslušnú zmenu, rozšírenú o prípadnú nariadenú prácu nadčas. Tam, kde je určené zhromaždisko sa začína pracovný čas príchodom na zhromaždisko a končí sa jeho opustením po uplynutí pracovného času (§ 90 ZP).

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 vo výnimočných prípadoch skrátený až na 8 hodín 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 kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov (§ 88 ZP).

Článok 25

Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne, môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne pri dodržaní ustanovení § 87 ZP. Ďalšie podmienky budú uvedené v PKZ.

Článok 26

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

Článok 27

- a) Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom v rozsahu najviac 150 hodín za kalendárny rok. Nad uvedený limit môže byť práca nadčas vykonávaná iba so súhlasom zamestnanca v rozsahu najviac 250 hodín na zamestnanca kalendárny za rok (§ 97 ods. 10 ZP),
- b) Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa § 97 ods. 8 ZP. So zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce, možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.

Článok 28

Základná výmera dovolenky zamestnancov je stanovená v § 103 ZP. Zvýšenie tejto výmery môže byť dohodnuté v PKZ.

Článok 29

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.

- a) pri vlastnej svadbe 2 dni
- b) svadba dieťaťa alebo rodiča 1 deň
- c) pri úmrtí manžela, -ky, druha, -žky, dieťaťa 3 dni
- d) pri úmrtí rodičov a súrodencov zamestnanca 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 ošetrovanie 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 ošetrovanie v zdravotníckom zariadení, keď nie je nárok na podporu pri ošetrovaní, na nevyhnutne nutnú dobu, maximálne 7 dní ročne

- k) pri sťahovaní zamestnanca v rámci vlastnej obce 1 deň
do inej obce 2 dni
- l) 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 náhradu mzdy v rozsahu 1 deň za 2 mesiace, za podmienky odpracovania aspoň 30 dní v období 2 predchádzajúcich mesiacov.
- m) pri darovaní krvi najmenej za čas cesty na odber, za čas odberu, cesty späť a zotavenia po odbere, v zmysle ustanovenia § 138 ZP.

Článok 30

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

- a) v súvislosti so zvyšovaním kvalifikácie vo vlastnom záujme,
b) na riešenie vážnych rodinných a osobných problémov v nevyhnutnom rozsahu, po vyčerpaní dovolenky

Článok 31

- a) 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).
- b) Zamestnávateľ poskytuje náhradu za používanie vlastnej motorovej pily podľa Prílohy č. 2. tejto zmluvy (§ 145, ods. 2 ZP).

ČASŤ IV. Mzdy

Článok 32

Zamestnancom prináleží za vykonanú prácu mzda podľa tejto zmluvy a PKZ.

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 podľa zložitosti, namáhavosti a náročnosti vykonávanej práce do príslušnej tarifnej triedy. U zamestnancov, ktorých nie je možné zaradiť podľa platného katalógu, resp. u inak definovaného okruhu zamestnancov v PKZ, je možné mzdu dohodnúť v pracovnej zmluve.

Článok 35

Mzda sa skladá zo mzdových zložiek, ktoré budú konkrétne stanovené v PKZ, najmenej však z:

- a) tarifnej mzdy,
- b) mzdových zvýhodnení a kompenzácií podľa tejto zmluvy,
- c) príplatkov,
- d) odmien pri pracovných a životných jubileách,
- e) zložky naturálnej mzdy vo výške stanovenej PKZ,
- f) prémie,
- g) mimoriadnej odmeny,

Ďalšie mzdové zložky /napr. 13. a 14. mzda, a iné/ môžu byť dohodnuté v PKZ.

Článok 36

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

TT	Časová mzda (€/hod.)	Úkolová mzda (€/hod.)
1	2,48	2,19
2	2,52	2,27
3	2,58	2,42
4	2,84	2,70
5	3,20	3,01
6	3,28	3,12

- 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.	405	407	409	411	413	429	464	524	572	628	665

Článok 37

- 1) Konkrétna tabuľka pre odmeňovanie THZ bude dohodnutá v podnikovej KZ za týchto podmienok:
 - a) počet platových stupňov bude dohodnutý v PKZ,
 - b) v každej dohodnutej tabuľke bude dodržané rozpätie medzi prvým a posledným platovým stupňom v každej tarifnej triede koeficientom minimálne 1,20.
 - c) Nad rámec systému uvedeného v ods. 1 tohto článku, môžu byť s vybranými skupinami THZ dohodnuté zmluvné mzdy. Zoznam funkcií u ktorých sa uplatní zmluvná mzda, bude dohodnutý v PKZ.

Článok 38

Zamestnávateľia poskytujú najmenej nasledovné mzdové zvýhodnenia (príplatky):

- a) za prácu nadčas (§ 121 ZP),
- b) za prácu vo sviatok (§ 122 ZP),
- c) za prácu v noci (§ 123 ZP) a druhej zmene,
- d) za sťažený výkon práce (§ 124 ZP).
- e) za prácu v nedeľu.

Článok 39

Za dobu práce nadčas prináleží zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie:

- a) vo výške 25 % priemerného hodinového zárobku, ak je práca vykonávaná v bežných pracovných dňoch,
- b) výške 35 % priemerného hodinového zárobku, ak ide o rizikové práce vykonávané v pracovných dňoch
- c) vo výške 50 % priemerného hodinového zárobku, ak je práca vykonávaná v noci alebo v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni.

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

Článok 40

Za dobu práce vo sviatok prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 75 % priemerného zárobku, pokiaľ sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom na poskytnutí náhradného voľna. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia dvanástich kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Ak neposkytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradné voľno počas štyroch mesiacov po výkone práce vo sviatok alebo v inej dohodnutej dobe, prislúcha zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety tohto článku. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadal 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 zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom vo sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

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

- a) Zamestnancom, ktorí pracujú v noci, t.j. medzi 22.00 a 06.00 hodinou, prináleží popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 0,47 € za každú hodinu

práce.

- b) Zamestnancom, ktorí pracujú zásadne iba v nočnej zmene, t.j. medzi 22.00 a 06,00. hodinou, prináleží popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 0,56 € za hodinu práce.
- c) 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.

Článok 42

- 1) Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaných pracovných činnostiach v prostredí v ktorom pôsobia :
 - chemické faktory
 - karcinogénne a mutagénne faktory
 - biologické faktory
 - prach
 - fyzikálne faktory, napr. hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie

Ak sú tieto pracovné činnosti príslušným orgánom verejného zdravotníctva zaradené do 3. alebo 4. kategórie práce a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné pomôcky,

výška mzdovej kompenzácie je 0,47 € za každú odpracovanú hodinu.

- 2) Mzdová kompenzácia sa poskytne aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú, alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú, alebo aj pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v ods. 1), napr.: buldozéry, kompresory, pásový traktor, odvítavanie pňov, vrtacie 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 gufatiny a rozmiataní reziva, úprava povrchu reziva brúsením a hobľovaním, 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 0,45 € / 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

Zamestnancom, ktorí v rámci určeného týždenného pracovného času pracujú v nedeľu, poskytuje zamestnávateľ príplatok vo výške 50 % priemerného hodinového zárobku za hodinu práce.

Článok 44

Zamestnancom v riadiacich funkciách môže byť za ohodnotenie riadiacej práce priznaný príplatok.

Článok 45

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

- 0, 11 €/ za odprac.hod. - v čate s počtom zamestnancov 2,
- 0, 16 €/ za odprac.hod. - v čate s počtom zamestnancov 3 – 5,
- 0, 21 €/ za odprac.hod. - v čate s počtom zamestnancov 6 a viac.

Článok 46

- 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 bodu 1 tohto článku, najviac však do výšky trojnásobku minimálnej mzdy budú upravené v PKZ.

Článok 47

- 1) V prípade dosiahnutia priaznivých ekonomických výsledkov vyplatia zamestnávateľa zamestnancom 13. a 14. mzdu.
- 2) Objem mzdových prostriedkov vyčlenený na 13. a 14. mzdu sa tvorí takto:
 - a) na 13. mzdu minimálne vo výške 5 % z tarifnej mzdy, zúčtovanej v mesiacoch január - jún bežného kalendárneho roka,
 - b) na 14. mzdu minimálne vo výške 5 % z tarifnej mzdy, zúčtovanej za júl - november bežného kalendárneho roka.
- 3) Bližší postup výplaty 13. a 14. mzdy bude dohodnutý v PKZ.

Článok 48

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 prm. listnatého tvrdého paliva alebo 1 prm ihličnatého mäkkého paliva za každých 20 dní (odpracované dni, dovolenka, zákonné prekážky v práci, PN - z titulu pracovného úrazu). Spôsob dovozu, alebo úhrada nákladov za dovoz budú dohodnuté v PKZ. Ďalšie podmienky môžu byť dohodnuté v PKZ.

Článok 49

Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu:

- a) ohrozenia chorobou z povolania,
- b) karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov,
- c) odvrátenia mimoriadnej udalosti,
- d) prevoja, ktorý zamestnanec nezapríčinil,
- e) prerušenia práce v dôsledku mimoriadne nepriaznivého počasia (trvalý dážď, silný vietor, fujavica, neprimeraná vrstva snehu, teplota nad + 30 stupňov C na pracovisku v tieni a pod - 20 stupňov C,
- f) 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 preradením.

Doplatok do výšky priemerného zárobku zamestnancovi neprináleží, ak pri prevedení z dôvodov uvedených pod písm. e) a f) nedosahuje vlastným zavinením priemerný výkon dosahovaný zamestnancom vykonávajúcim rovnakú prácu.

Článok 50

- 1) Ak zamestnanec nemohol vykonať prácu pre nepriaznivú poveternostné vplyvy / článok 49, písm. e) poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 60 % jeho priemerného zárobku. Definícia kompetentného vedúceho zamestnanca na vyhlásenie nepriaznivého počasia bude uvedená v PKZ.
- 2) Ak nemôže zamestnanec z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať prácu, môže zamestnávateľ, po dohode so zástupcami príslušného odborového orgánu, poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno, za ktoré patrí zamestnancovi mzda najmenej vo výške základnej zložky mzdy podľa § 119 ods. 3 ZP . Ak pominie prekážka v práci na strane zamestnávateľa, podľa prvej vety, je zamestnanec povinný odpracovať poskytnuté pracovné voľno bez nároku na mzdu, ktorá bola poskytnutá podľa prvej vety, ak sa zmluvné strany nedohodnú na priaznivejšej úprave pre zamestnancov.

Článok 51

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.

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

Článok 52

V PKZ bude stanovená splatnosť mzdy.

Článok 53

- 1) 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.
- 2) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nariadenú alebo dohodnutú so zamestnancom v mieste jeho bydliska v zmysle § 96 ods. 5 ZP mu prináleží náhrada minimálne vo výške:
 - a) 0,47 € v kalendárnom dni, pokiaľ ide o pracovný deň
 - b) 0,66 € v kalendárnom dni pokiaľ ide o deň pracovného pokoja

Pokiaľ bol zamestnanec počas pracovnej pohotovosti povolaný na výkon práce, táto sa považuje za prácu nadčas a prináleží mu mzda s príslušnými mzdovými zvýhodneniami podľa charakteru práce.

Článok 54

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 KZ a zhodnotiť plnenie tejto KZ.

Článok 55

- a) Ďalšie zložky mzdy dohodnuté v PKZ nad rámec Článku 35 tejto zmluvy a podmienky pre vznik nároku upravujú vnútorné mzdové predpisy po dohode s príslušným odborovým orgánom.
- b) Bližšie podmienky poskytnutia prémie a mimoriadnych odmien budú konkretizované v PKZ.

ČASŤ V.

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 56

Pri tvorbe sociálneho fondu zamestnávateľa postupujú takto:

- a) Povinný prídely vo výške 0,6 % zo základu (§ 3 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov) vykonávajú všetci zamestnávateľia,
- b) Ďalší povinný prídely vo výške 0,4 % zo základu vykonávajú zamestnávateľia, 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) Prídely vo výške dohodnutej v PKZ, najmenej však vo výške 0,2 % zo základu vykonávajú zamestnávateľia v súlade s § 3, ods. 1, písm. b) bod 1 zákona č. 152/1994 Z.z.
- d) Ďalšie zdroje fondu môžu byť poskytnuté na základe dohody v PKZ podľa § 4 ods. 2 a 3 citovaného zákona.

Rozpočet sociálneho fondu a Zásady pre jeho použitie budú prílohou PKZ na rok 2016.

Zamestnávateľ nesmie použiť prostriedky fondu na iné účely, ako je dohodnuté v zásadách o použití fondu a nesmie zastaviť čerpanie fondu.

Článok 57

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov v zmysle § 152 ZP. V PKZ budú upravené bližšie podmienky zabezpečovania stravovania, pričom stravovanie bude zamestnancom umožnené aj počas čerpania dovolenky.

Článok 58

Zamestnávateľ poskytne nealkoholické nápoje (pitná voda, minerálka, voda, čaj, a pod.) v hodnote do 0,55 € na pracovnú zmenu zamestnancom na pracoviskách s nedostatkom pitnej vody, zodpovedajúcej hygienickej norme.

Článok 59

- 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

Článok 60

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. V PKZ je možné uvedené percento navýšiť.

ČASŤ VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 61

- 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 ZO 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 zabezpečí, aby zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci mali účinnú ochranu pred akýmkoľvek opatrením, ktoré by ich mohlo poškodiť vrátane prepustenia, motivovaného ich postavením alebo činnosťou zástupcov zamestnancov, pokiaľ konajú podľa platných zákonov, kolektívnych zmlúv alebo iných spoločne dohodnutých úprav.
- 17) 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.

- 18) Odborové organizácie OZ DLV budú viesť svojich členov k dodržiavaniu predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, pracovnej a technologickej disciplíne.
- 19) 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 62

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

Článok 63

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, - €
- 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, - €
- 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, - €

V prípade, že ide o preklasifikovanie ostatného pracovného úrazu na pracovný úraz podľa popisu v tomto odseku, je vyplatenie uvedenej čiastky podmienené písomným potvrdením lekára špecialistu.

- d) Pri plnení náhrad podľa písm. a) - c) sa základná suma bude primerane krátiť podľa miery spoluzavinenia zamestnanca uvedeného v protokole Inšpekcie práce o šetrení pracovného úrazu,
- e) Zamestnávateľ zabezpečí vyplatenie náhrady za pracovný úraz do 30 dní odo dňa, kedy sa o výške náhrady rozhodlo.
- f) Náhrada za pracovné úrazy podľa písm. a) až c) podlieha dani z príjmu.
- g) Pri súbehu plnenia náhrad c) a b) a písm. c) a a) bude zamestnancovi a pozostalým doplatený rozdiel čiastky nad plnenie podľa písm. c) tohto článku.
- h) Náhrady za pracovné úrazy nad rámec zákona podľa článku 63 ods. a) až c) tejto Zmluvy sa neposkytujú v prípade, že poškodený v čase vzniku pracovného úrazu bol pod vplyvom alkoholických nápojov, resp. vplyvom psychotropných látok, bez ohľadu na príčinnú súvislosť.

Článok 64

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,- €
- 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,
- c) Pri plnení náhrady podľa písm. a) sa základná suma bude primerane krátiť podľa miery spoluzavinenia zamestnanca (nepoužívanie pridelených OOPP, prekračovanie expozičných dôb po skončení práce u zamestnávateľa a pod.),
- d) Náhrada za chorobu z povolania podľa písm. a) tohto článku podlieha dani z príjmu.

ČASŤ VII.

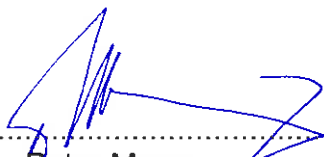
Záverečné ustanovenia

Článok 65


- 1) Spory o uzatvorenie 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 zamestnancov 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 pracovnoprávných 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 v odvetví lesného hospodárstva. Záväzky sú touto zmluvou garantované. V prípadoch v tejto KZ

- neuvedených platia ustanovenia Zákonníka práce, Zákona o kolektívnom vyjednávaní, Zákona o zamestnanosti a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov,
- 4) Zmeny a doplnky sú prípustné po dohode zmluvných strán písomnou formou a nadobúdajú platnosť podpisom zmluvných strán. Rozsah týchto zmien závisí od dohody oboch zmluvných strán, ktoré sa na týchto zmenách dohodli. Zmluvné strany sa zaväzujú začať rokovanie o písomnom návrhu do 30 dní od jeho doručenia.
 - 5) Právoplatné zmeny a doplnky tejto KZ sú dôvodom, aby ktorákoľvek zo zmluvných strán v organizácii navrhla zodpovedajúce zmeny alebo doplnky v PKZ.
 - 6) Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade zmien doterajších predpisov, zákonov, vládných 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 sa dohodli na tom, že záväzný výklad ustanovení o obsahu tejto KZ budú spoločne uskutočňovať predstavitelia zmluvných strán, ktorí túto zmluvu podpísali.
 - 8) Obidve zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať sociálny mier.
 - 9) Zmluvné strany začnú najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto zmluvy rokovanie o uzatvorení novej zmluvy.
 - 10) V dobe účinnosti tejto zmluvy je zamestnávateľ povinný v prípade zlúčenia, splynutia, rozdelenia organizácie alebo iných zmien podľa Obchodného zákonníka, alebo podľa iných všeobecne platných právnych predpisov, písomne vyznamenať nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa o existencii tejto zmluvy a PKZ. Toto oznámenie poskytne zároveň odborovému orgánu, ak u nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa pôsobí.
 - 11) ZZLH v zmysle § 9 zákona č. 2/1991 Zb. doručí túto zmluvu do 15 dní odo dňa jej podpísania Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny na uloženie. ZZLH rovnako postupuje aj pri zmenách a dodatkoch ku KZ VS ako aj pri rozhodnutiach rozhodcov.
 - 12) Dobou účinnosti tejto KZ je obdobie od 01. januára 2016 do 31. decembra 2016.

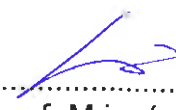
V Banskej Bystrici 21. decembra 2015



.....
Peter Morong
prezident ZZLH



.....
Zdenek Dlugoš
predseda OZ DLV



.....
Jozef Minárik
podpredseda OZ DLV

Klasifikácia odvetvových ekonomických činností

KÓD	NÁZOV
0112 0210	Lesné hospodárstvo a ostatné služby v lesníctve
0122 0143	Chov koní a ostatných koňovitých zvierat
0125 0149	Chov iných zvierat
0150 0170	Lov, odchyt a súvisiace služby
0201 0210	Lesné hospodárstvo a ostatné služby v lesníctve
0201 0220	Ťažba dreva
0201 0230	Zber divorastúceho materiálu (okrem dreva)
0202 0240	Služby poskytované v lesníctve
0501 0312	Riečny rybolov
1421 0812	Prevádzka štrkovísk a pieskovísk; ťažba ílu a kaolínu
1511 1011	Spracovanie a konzervovanie mäsa
1520 1020	Spracovanie a konzervovanie rýb
2010 1610	Pilovanie a hobľovanie dreva (vrátane ostatného obrábania dreva)
2020 1621	Výroba dosiek a drevených panelov
2030 1623	Výroba ostatná stavebnostolárska a tesárska
2051 3299	Ostatná výroba i. n.
2912 3312	Oprava strojov
2922 2822	Výroba dvíhacích a manipulačných zariadení
2932 2830	Výroba strojov pre poľnohospodárstvo a lesníctvo
2932 3312	Oprava strojov
3430 2932	Výroba ostatných dielov a príslušenstva pre motorové vozidlá
4511 4312	Zemné práce
4542 4332	Stolárske práce (vrátane zámočníckych)
5020 4520	Oprava a údržba motorových vozidiel
5030 4532	Maloobchod s dielmi a príslušenstvom motorových vozidiel
5050 4730	Maloobchod s pohonnými látkami v špecializovaných predajniach
5147 4673	Veľkoobchod s drevom, stavebným materiálom a sanitárnymi zariadeniami
5211 4711	Maloobchod v nešpecializovaných predajniach najmä s potravinami, nápojmi a tabakom
5510 5510	Hotelové a podobné ubytovanie
5523 5520	Turistické a iné krátkodobé ubytovanie
5523 5590	Ostatné ubytovanie
5551 5629	Ostatné jedálenské služby
5552 5621	Dodávka jedál
6024 4941	Nákladná cestná doprava
7012 6810	Kúpa a predaj vlastných nehnuteľností
7020 6820	Prenájom a prevádzkovanie vlastných alebo prenajatých nehnuteľností
7121 7712	Prenájom a lízing nákladných automobilov a ostatných ťažkých vozidiel
7121 7739	Prenájom a lízing ostatných strojov, zariadení a iného hmotného majetku i. n.
7131 7731	Prenájom a lízing poľnohospodárskych strojov a zariadení
7134 7739	Prenájom a lízing ostatných strojov, zariadení a iného hmotného majetku i. n.

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 prispôbovať 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 KZVS:

- 1) LESY SR, štátny podnik, Námestie SNP č. 8, 975 66 Banská Bystrica, IČO 36 038 351
- 2) Štátne lesy TANAP-u, 059 60 Tatranská Lomnica , IČO 31 966 977
- 3) Technická univerzita, Vysokoškolský lesnícky podnik, Študentská 20, 960 16 Zvolen, IČO 00 397 440
- 4) Mestské lesy, spol. s r.o., Svätotrojičné nám. , 963 01 Krupina, IČO 31 616 798
- 5) Mestské lesy, spol. s r.o., Turecká 54, 049 25 Dobšiná, IČO 31 683 410
- 6) Mestské lesy Banská Bystrica, s r.o, Dolný Harmanec 51, 976 03 Dolný Harmanec, IČO 31 642 365
- 7) Lesy mesta Spišská Nová Ves, s.r.o., 053 31 Novoveská Huta 304, IČO 31666205
- 8) Obecné lesy Smolnícka Huta, s.r.o., 055 65 Smolnícka Huta, IČO 36 578 657
- 9) Gelnické lesy, s. r. o. Gelnica, Slovenská 15, 056 01 Gelnica, IČO 31 684 378
- 10) Obecné lesy Mníšek n /Hnilcom, 055 64 Mníšek n / Hnilcom 292, IČO316845810
- 11) Lesy mesta Brezno s.r.o., Nám. Gen. M. R. Štefánika 15/20, 977 01 Brezno, IČO 360027537