

MESTSKÉ LESY KOŠICE a. s.

Južná trieda 11, 040 01 Košice



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

platná od 01. 07. 2026

**uzatvorená medzi
predstavenstvom spoločnosti Mestské lesy Košice a. s.**

a

**základnou organizáciou Odborového zväzu Drevo, Lesy, Voda
pôsobiacou pri spoločnosti Mestské lesy Košice a. s.**

Obsah

Časť I.	3
Všeobecné ustanovenia	3
Časť II.	6
Pracovno-právne vzťahy	6
Časť III.	15
Starostlivosť o zamestnancov	15
Časť IV.	18
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	18
Časť V.	20
Mzdy	20
Časť VI.	23
Záverečné ustanovenia	23

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Zamestnávateľ rešpektuje právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a právo odborového orgánu (zástupcov zamestnancov) na informovanie, prerokovanie, spolurozhodovanie a kontrolu vo veciach a rozsahu stanovenom zákonom č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi a ustanoveniami tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 2

Zamestnávateľ bude informovať výbor Základnej organizácie Odborového zväzu Drevo, Lesy, Voda pôsobiacej pri spoločnosti Mestské lesy Košice a. s. (ďalej len „ZO OZ DLV“) o ekonomickej situácii a opatreniach prijatých na zabezpečenie prosperity zamestnávateľa, ako aj o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomickým a sociálnym rozvojom zamestnávateľa.

Článok 3

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 4

V súlade so ZP a ďalšími všeobecne záväznými predpismi vopred prerokuje zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom nasledovné otázky:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, premena, cezhraničná premena, zmena právnej formy alebo cezhraničná zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- f) opatrenia umožňujúce predchádzať predpokladanému hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, prípadne zmierneniu nepriaznivých dôsledkov prepúšťania, najneskôr 1 mesiac pred uskutočnením opatrení (§ 73 ZP),

- g) zabezpečenie aktívnej účasti zamestnancov na riešení otázok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 148 ZP),
- h) úpravu pracovnej doby tehotných žien a žien alebo mužov trvale starajúcich sa o dieťa mladšie ako 15 rokov (§ 164 ZP),
- i) výšku náhrady škody spôsobenej zamestnancom a spôsob jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50,- € (§ 191 ZP),
- j) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, pri pracovnom úraze a chorobe z povolania (§ 198 ZP),
- k) všetky otázky hromadnej úpravy pracovnej doby vrátane prestávok v práci, nariadenej práce nadčas a práce v dňoch pracovného pokoja, pokiaľ tieto otázky nie sú upravené touto KZ (§ 85, 85a, 86, 87, 87a, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 96, 96a, 96b, 97, a 98 ZP),
- l) mzdové opatrenia, pokiaľ nie sú upravené priamo touto kolektívnou zmluvou (§ 118 a nasl. ZP),
- m) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- n) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ZP),
- o) organizáciu nočnej práce (§ 98 ZP),
- p) dočasné prerušenie výkonu práce z titulu závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- q) rekreáciu zamestnancov (§ 152a ZP).

Článok 5

Zamestnávateľ bude predkladať príslušnému odborovému orgánu všetky dokumenty a návrhy opatrení, pre ktorých platnosť je požadovaný predchádzajúci súhlas odborového orgánu (spolurozhodovanie), konkrétne:

- a) zásady čerpania sociálneho fondu
- b) výpoveď podľa ustanovenia § 63 ZP alebo okamžité skončenie pracovného pomeru podľa ustanovenia § 68 ZP zo strany zamestnávateľa, pokiaľ sa týka zástupcov zamestnancov (§ 240 ZP)
- c) vydanie pracovného poriadku (§ 84 ZP)
- d) stanovenie plánu dovolení (§ 111 ods. 1 ZP)
- e) hromadné čerpanie dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP)
- f) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré nemôže zamestnávateľ prideliť zamestnancovi prácu (§ 142 ods. 4 ZP)
- g) určenie vybraných povolání, ktorým je zamestnávateľ povinný zabezpečovať rekondičné pobyty (§ 11 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Článok 6

Zamestnávateľ bude rešpektovať právo kontroly odborového orgánu v rozsahu upravenom § 239 ZP a vytvorí v súlade s ním podmienky na jej dôsledný výkon.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne odborovému orgánu bezplatne v primeranom rozsahu priestory pre výkon práce a konanie schôd s príslušným vybavením a umožní v racionálnom rozsahu používanie bežných komunikačných prostriedkov.

Článok 8

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

Článok 9

Neuvoľneným funkcionárom odborov poskytne zamestnávateľ pracovné voľno v nevyhnutne potrebnom rozsahu na výkon odborovej činnosti, ktorú nemožno vykonať mimo pracovného času, pričom nebude požadovať od odborovej organizácie refundáciu náhrady mzdy.

Za výkon odborovej činnosti podľa predchádzajúcej vety sa považuje:

- a) účasť na rokovaní orgánov OZ DLV (Predsedníctvo OZ DLV, Výkonná rada a plénum sekcie, Plénum OZ DLV, Revízna komisia OZ DLV).
- b) účasť odborových funkcionárov na kolektívnom vyjednávaní na úrovni podnikovej kolektívnej zmluvy a KZ vyššieho stupňa.

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje pozývať povereného zástupcu odborového orgánu na rokovania vedenia spoločnosti, obsahom ktorých budú otázky obsiahnuté v tejto zmluve.

Časť II.

Pracovno-právne vzťahy

Článok 1

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

Článok 2

Pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodov uvedených v ustanovení § 63, ods. 1, písmeno a) a b) ZP (organizačné zmeny), ukončí zamestnávateľ pracovný pomer so zamestnancami, ak to bude nevyhnutné v nasledovnom poradí:

- a) so zamestnancami, ktorí vykonávajú popri pracovnom pomere živnosť alebo podnikajú
- 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 3

Pri skončení pracovného pomeru so zamestnancami z dôvodu organizačných zmien **podľa ustanovenia § 63 ods.1 pís. b) ZP, neskončí zamestnávateľ pracovný pomer, ak to nebude nevyhnutné:**

- a) so zamestnancami – manželmi, v prípade ak by vo vzťahu k obojm zamestnancom mal byť ukončený pracovný pomer skôr ako uplynie 12 mesiacov od skončenia pracovného pomeru s ktorýmkoľvek z týchto zamestnancov
- b) so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov
- c) so zamestnancami, ktorí odpracovali v lesnom hospodárstve viac ako 25 rokov

Článok 4

Zamestnávateľ je povinný prerokovať najneskôr 1 mesiac pred začatím hromadného prepúšťania s príslušným odborovým orgánom opatrenia, ktoré umožňujú predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť umiestnenia zamestnancov vo vhodnom zamestnaní na iných pracoviskách zamestnávateľa, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov (§ 73 ZP).

Za tým účelom zamestnávateľ poskytne príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie a písomne ho informuje najmä o:

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania
- b) o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
- c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva

- d) dobe, po ktorú sa bude hromadné prepúšťanie uskutočňovať
- e) kritéria pre výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať

Zamestnávateľ je povinný kópiu informácie, ktorú zaslal Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny doručiť aj príslušnej odborovej organizácii.

Článok 5

Zamestnávateľ sa stará o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie (§ 153 ZP). Za tým účelom im umožní podľa potreby zamestnávateľa zúčastniť sa školení, kurzov, seminárov a uhradí s tým spojené náklady /poplatky, vložné a pod./. Účasť na takýchto akciách je výkonom práce a zamestnancom prislúcha mzda, v prípade úkolovej mzdy vo výške priemernej mzdy.

Článok 6

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

Článok 7

ODSTUPNÉ

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), písm. b) alebo písm. f) ZP, resp. z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu **odstupné** v závislosti od doby, ktorú zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa (vrátane jeho právnych predchodcov), a to nasledovne:
 - a) pri odpracovaní viac ako 2 a menej ako 5 rokov vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odstupné vo výške 2 - násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca,
 - b) pri odpracovaní viac ako 5 a menej ako 10 rokov vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odstupné vo výške 3 – násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca,
 - c) pri odpracovaní viac ako 10 rokov a menej ako 15 rokov vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odstupné vo výške 4 – násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca,
 - d) pri odpracovaní viac ako 15 rokov a menej ako 20 rokov vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odstupné vo výške 5 – násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca,
 - e) pri odpracovaní viac ako 20 rokov a menej ako 30 rokov vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odstupné vo výške 6 – násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca,
 - f) pri odpracovaní viac ako 30 rokov vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odstupné vo výške 7 – násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), písm. b) alebo f) ZP, resp. z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu **odstupné** v závislosti od doby, ktorú zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa (vrátane jeho právnych predchodcov), a to nasledovne:
 - a) pri odpracovaní menej ako 2 roky vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odstupné vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca,
 - b) pri odpracovaní viac ako 2 a menej ako 5 rokov vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odstupné vo výške 2 - násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca,
 - c) pri odpracovaní viac ako 5 a menej ako 10 rokov vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odstupné vo výške 3 – násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca,
 - d) pri odpracovaní viac ako 10 rokov a menej ako 15 rokov vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odstupné vo výške 4 – násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca,
 - e) pri odpracovaní viac ako 15 rokov a menej ako 20 rokov vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odstupné vo výške 5 – násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca,
 - f) pri odpracovaní viac ako 20 rokov a menej ako 30 rokov vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odstupné vo výške 6 – násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca
 - g) pri odpracovaní viac ako 30 rokov vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odstupné vo výške 7 - násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca.
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 **10 - násobku** 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, alebo pokyny zamestnávateľa 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 si pracovný úraz zamestnanec spôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť. Zamestnancovi, ktorému vznikol nárok na odstupné podľa tohto bodu, odstupné podľa bodu 1. a 2. tohto článku nepatrí.
4. Zamestnávateľ môže zamestnancovi vyplatiť odstupné aj v iných prípadoch ako je uvedené v bode 1 a v bode 2 tohto článku.
5. Odstupné vyplatí zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom určenom výplatnom termíne, ak sa nedohodne so zamestnancom inak.

Článok 8 ODCHODNÉ

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, patrí zamestnancovi **odchodné**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

Pri skončení pracovného pomeru patrí zamestnancovi odchodné, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v závislosti od doby, ktorú odpracoval u zamestnávateľa (vrátane jeho právnych predchodcov) nasledovne:

- a) pri odpracovaní menej ako 3 rokov vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca,
- b) pri odpracovaní viac ako 3 a menej ako 5 rokov vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške 3 – násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca,
- c) pri odpracovaní viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške 4 – násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca,
- d) pri odpracovaní viac ako 10 rokov a menej ako 20 rokov vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške 5 – násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca,
- e) pri odpracovaní viac ako 20 rokov a menej ako 30 rokov vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške 6 – násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca
- f) pri odpracovaní 30 a viac rokov vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške 7 - násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

Nevyhnutnou podmienkou priznania odchodného podľa písm. b) až d) je prijatie návrhu zamestnávateľa na ukončenie pracovného pomeru dohodou zamestnancom najneskôr do 30 kalendárnych dní od dátumu doručenia návrhu dohody zamestnancovi. Pri nedodržaní uvedenej podmienky má zamestnanec nárok iba na odchodné vo výške podľa písm. a).

Odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi po skončení pracovného pomeru v najbližšom určenom výplatnom termíne, ak sa nedohodne so zamestnancom inak.

V prípade, že zamestnancovi vznikne súbežne nárok na odstupné aj odchodné, maximálna suma odchodného je vo výške odchodného podľa ustanovenia § 76a ZP a odstupné podľa čl. 7 sa znižuje o sumu priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa ustanovenia § 68 ods. 1 ZP.

Článok 9

Pracovný čas zamestnanca, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú inak, sa ustanovuje na 37,5 hodín týždenne bez prestávok na odpočinok a jedenie, ktoré sa nezapočítavajú do pracovného času. Minimálny rozsah tejto prestávky je 30 minút.

Článok 10

Začiatok 7,5 hod. denného pracovného času sa stanovuje v zásade na 6:00 hod., koniec pracovného času sa stanovuje v zásade na 14:00 hod. (vrátane 0,5 hod. prestávky na obed).

U vybraných zamestnancov (obsluhy odvozných súprav a nakladačov) a THZ zamestnancov v lesníckej činnosti v teréne (vedúci polesia, lesník, technik manipulácie a expedície) sa stanovuje pružný pracovný čas, pričom základný pracovný čas, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku začína o 7:00 hod. a končí o 13:30 hod.

Pre THZ zamestnancov Ústredia spoločnosti sa stanovuje pružný pracovný čas, pričom základný pracovný čas, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku, začína o 08:00 hod. a končí o 14:00 hod.

U zamestnávateľa je zavedené pružné mesačné pracovné obdobie. Zamestnanec je povinný v danom mesiaci a roku odpracovať určený rozsah pracovného času pre príslušný mesiac daného roku.

Článok 11

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Táto prestávka sa nezapočítava do pracovného času. Mladistvému zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 4,5 hodín, poskytne zamestnávateľ prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.

Čerpanie prestávok na odpočinok a jedenie je časovo ohraničené v intervale od 11:00 do 13:00 hodiny.

Článok 12

Ak presahuje zmena výnimočne 10,5 hod. poskytne zamestnávateľ ďalšiu prestávku v trvaní 15 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

Prestávka na jedlo a oddych sa neposkytuje na začiatku a na konci pracovnej zmeny.

Článok 13

Pracovný čas začína začatím práce na pracovisku a končí opustením pracoviska po uplynutí pracovného času určeného pre príslušnú zmenu, rozšírenú o prípadnú nariadenú prácu nadčas.

Článok 14

Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi zmenami nepretržitý odpočinok najmenej 12 hodín. Tento odpočinok môže byť skrátený až na 8 hodín vo výnimočných prípadoch zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov pri prácach na zmierňovaní následkov živelných udalostí a prevádzkových havárií.

Článok 15

Tam, kde tomu nebránia vážne dôvody, môže zamestnávateľ po dohode s ZO OZ zaviesť pružný pracovný čas. Ustanovenia o nepretržitom odpočinku však musia byť dodržané.

Článok 16

Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie pritom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác.

Zamestnancovi so zdravotným postihnutím, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.

Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.

Článok 17

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne v obdobiach spravidla štvortýždňových možno uplatniť len v prípadoch, keď povaha práce alebo prevádzkové podmienky nedovoľujú rozvrhnúť pracovný čas rovnomerne, a to: pre strážnikov, informátorov na vyhliadkovej veži.

Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času budú rešpektované tieto podmienky:

- a) dĺžka jednej zmeny nesmie byť kratšia ako 6 hodín a dlhšia ako 10 hodín okrem výnimiek uvedených ďalej,
- b) výnimočne možno uplatniť 12 hodinový pracovný čas u vrátnikov, strážnikov, prípadne v ďalších činnostiach, ak je to nutné,
- c) harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom.

Článok 18

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

Článok 19

PRÁCA NADČAS

Práca nadčas môže byť zamestnancom nariadená v rozsahu najviac 150 hodín za rok, resp. najviac 8 hodín za týždeň. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas podľa § 97 ods. 8 ZP.

Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

Článok 20

Zamestnanci vykonávajúci práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru majú pracovný čas rozvrhnutý v zásade počas pracovných dní v dennom čase.

V nevyhnutných prípadoch, ak to povaha práce na dohodu vyžaduje, môže byť pracovný čas po predchádzajúcom súhlase zamestnávateľa rozvrhnutý aj mimo pracovných dní (v dňoch pracovného pokoja), resp. mimo denného času (nočná práca).

Článok 21

DOVOLENKA

Základná výmera dovolenky zamestnancov je najmenej štyri týždne. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej päť týždňov.

Základná výmera dovolenky zamestnancov stanovená podľa § 103 ZP a v súlade s § 231 ods. 1 ZP sa zvyšuje o 6 dní nad rámec stanovený v § 103 ZP.

Uvedené zvýšenie prináleží len zamestnancom, ktorí:

- majú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú
- majú odpracovaných minimálne 6 mesiacov v kalendárnom roku (platí pre všetkých zamestnancov (dlhodobá PN, noví zamestnanci))
- vyčerpali dovolenku za predošlý kalendárny rok do 31.03. bežného roka

Termín nástupu dovolení určuje zamestnávateľ na základe plánu dovolení, stanoveného so súhlasom príslušného odborového orgánu. Pritom je nutné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a oprávnené záujmy zamestnanca.

Článok 22

Dôležité osobné prekážky v práci

Pri dôležitých prekážkach v práci na strane zamestnanca podľa ustanovení § 141 a 143 ZP je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi voľno s náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku v nasledovnom maximálnom rozsahu:

- na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, keď toto nie je možné uskutočniť v mimopracovnom čase, na nevyhnutne potrebný čas, maximálne 7 dní za rok - nárok je alikvótne krátený pri vzniku pracovného pomeru v priebehu roka podľa ustanovenia § 141 ods. 6 ZP.,
- nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- na prevoz manželky do a zo zdravotníckeho zariadenia pri narodení dieťaťa
- na sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení - 7 dní/rok – nárok je alikvótne krátený pri vzniku pracovného pomeru v priebehu roka podľa ustanovenia § 141 ods. 6 ZP.
- na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy na nevyhnutne potrebný čas 10 dní/rok
- pri sťahovaní zamestnanca v rámci vlastnej obce 1 deň
- pri sťahovaní zamestnanca do inej obce 2 dni
- pri vlastnej svadbe 2 dni
- pri svadbe dieťaťa 1 deň
- pri úmrtí manžela/ky, družky, dieťaťa 3 dni
- pri úmrtí rodičov a súrodencov, rodičov a súrodencov manžela/ky 2 dni
- pri úmrtí inej osoby žijúcej so zamestnancom v spoločnej domácnosti 1 deň
- pri darovaní krvi najmenej za čas cesty na odber, za čas odberu, za čas cesty späť, za čas na zotavenie po odbere 1 deň
- zamestnancovi/zamestnankyni, starajúcemu/starajúcej sa o dieťa mladšie ako 10 rokov a zamestnancovi, ktorý prevzal do trvalej starostlivosti nahradzujúcej materinskú starostlivosť dieťa, ktorému bolo zverené rozhodnutím príslušného orgánu, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno v rozsahu 1 deň za 2 mesiace, za podmienky odpracovania (čerpanie dovolenky – sa započítava, PN – sa nezapočítava) aspoň 30 dní v období 2 predchádzajúcich mesiacov (bez možnosti kumulácie).

Uplatnenie pracovného voľna s náhradou mzdy je zamestnanec povinný zamestnávateľovi riadne preukázať, v opačnom prípade bude zamestnávateľ považovať nárok za neoprávnený. Pri uplatňovaní tohto článku sa primerane použijú ustanovenia § 141 ZP.

Za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca t. j. 7,5 hod. pracovného času.

Článok 23

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 na zotavenie
- c) z iných dôvodov uvedených v ustanovení § 141 ZP.

Časť III. Starostlivosť o zamestnancov

Článok 1

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej v tejto časti len „zákon“) z nasledovných zdrojov:

- a) povinný prídelenie podľa § 3 ods. 1, písm. a) zákona vo výške 1% zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona,
- b) ďalší prídelenie podľa § 3 ods. 1, písm. b) zákona vo výške 0,5% zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona,
- c) ďalšie zdroje fondu podľa § 4 ods. 2 a 3 zákona

Pri použití prostriedkov sociálneho fondu sú rešpektované nasledovné formy spolupráce s príslušným odborovým orgánom:

- zamestnávateľ a príslušný odborový orgán sú povinní vypracovať zásady použitia fondu a rozpočet fondu, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto KZ v prílohe č. 2
- v rámci schváleného rozpočtu a v súlade so zásadami použitia fondu rozhodujú v konkrétnych prípadoch jeho použitia zamestnávateľ a príslušný odborový orgán,
- zamestnávateľ nesmie použiť prostriedky fondu na iné účely ako je dohodnuté v zásadách o použití fondu a nesmie zastaviť čerpanie fondu.

Článok 2

Stravovanie zamestnancov a cestovné

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

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

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

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

Zároveň sa stravné priznáva zamestnancom na dobu neurčitú* aj za dni dovolenky, prekážok v práci, pracovnej neschopnosti (dočasná pracovná neschopnosť pre chorobu a pracovné a iné úrazy) max do 1 roka jej trvania, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti

z dôvodu prekážok na strane zamestnávateľa a dôležitých prekážok na strane zamestnanca podľa článku 22 v časti II. tejto KZ.

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

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

Článok 3

Zamestnávateľ poskytne nealkoholické nápoje (minerálna voda, čaj a pod.) v hodnote do 0,60 €/osoba/odpracovaný deň zamestnancom na pracoviskách s nedostupnosťou pitnej vody.

Na ústredí podniku zabezpečí zamestnávateľ zdroj pitnej vody pre zamestnancov formou zásobníka.

Článok 4

Rekreácia zamestnancov

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok (§ 152a).

Príspevok na rekreáciu vypláca zamestnávateľ v najbližšom výplatnom termíne, po predložení účtovných dokladov zo strany zamestnanca, ktorý ich predloží najneskôr do 25. dňa príslušného kalendárneho mesiaca (vrátane) V prípade ich nepredloženia v stanovenom termíne, bude príspevok na rekreáciu vyplatený v nasledujúcom výplatnom termíne.

Článok 5

Športová činnosť dieťaťa

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok (§ 152b).

Príspevok na športovú činnosť dieťaťa vypláca zamestnávateľ v najbližšom výplatnom termíne, po predložení účtovných dokladov zo strany zamestnanca, ktorý ich predloží najneskôr do 25. dňa príslušného kalendárneho mesiaca (vrátane) V prípade ich nepredloženia v stanovenom termíne, bude príspevok na športovú činnosť vyplatený v nasledujúcom výplatnom termíne.

Článok 6

DDS – III. pilier

V zmysle zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o DDS“) sa zmluvné strany dohodli na účasti

zamestnávateľ a zamestnancov v pracovnom pomere po uplynutí skúšobnej doby na doplnkovom dôchodkovom sporení (DDS) podľa nasledovných podmienok:

1. Zamestnávateľ je pripravený uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s každou oprávnenou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou v zmysle § 58 zákona o DDS, pričom rešpektuje slobodný výber DDS zo strany zamestnanca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje platiť a odvádzať príslušnej DDS príspevky vo výške a spôsobom určeným príslušnou zamestnávateľskou zmluvou za svojich zamestnancov, ak uzatvorí s DDS účastnícku zmluvu.
3. **Príspevok zamestnávateľa** na DDS sa stanovuje vo výške **5,5 %** zo zúčtovanej mzdy a náhrady mzdy zamestnanca v mesiaci, **maximálne 170,- €**.
4. **Minimálny príspevok** zamestnanca na DDS sa stanovuje vo výške **6,64 €**.
5. V prípadoch hrubého porušenia pracovnej disciplíny môže zamestnávateľ príspevok na DDS krátiť.
6. Zamestnanci sú povinní bezodkladne oznámiť mzdovej účtárni všetky údaje a ich zmeny majúce význam vo vzťahu k DDS.

Následky z nesplnenia uvedenej ohlasovacej povinnosti znáša v plnej miere zamestnanec.

Časť IV. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 1

Zamestnávateľ bude rešpektovať právo odborového orgánu na vykonávanie kontroly nad stavom bezpečnosti a zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon (§ 239 ZP).

Zamestnávateľ je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Zamestnávateľ zabezpečí, aby pracovisko, stroje, zariadenia, náradie, nástroje, materiály, pracovné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie pri práci.

Ďalej je povinný vydať zákaz fajčenia na pracoviskách, na ktorých pracujú aj nefajčiari a zabezpečiť dodržiavanie tohto zákazu, ako aj zákazu fajčenia na pracoviskách ustanovenými osobitnými predpismi.

Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom bezplatne potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky na základe vypracovaného zoznamu pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov v prípade, že nie je možné technickými prostriedkami odstrániť ohrozenie zamestnanca. Zamestnávateľ bude vyžadovať a kontrolovať ich účelné používanie a zabezpečí ich udržiavanie vo funkčnom stave, zamestnancom poskytne i prostriedky na osobnú hygienu a očistu, dezinfekčné prostriedky a ochranné nápoje, ak to vyplýva z povahy práce.

Zamestnávateľ určí zamestnancom bezpečné pracovné postupy a oboznámi ich s ohrozeniami, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť, poučí ich ako sa proti nim majú chrániť a oboznámi ich o opatreniach, ktoré vykonal na zaistenie bezpečnosti a zdravia pri práci.

Zamestnávateľ nesmie poverovať zamestnancov prácami, na ktoré nemajú zdravotnú a odbornú spôsobilosť podľa osobitných predpisov.

Zamestnávateľ určí postup pre prípad poškodenia zdravia vrátane organizácie prvej pomoci a oboznámi s ním zamestnancov.

Zamestnávateľ zamestnancov riadne a preukázateľne oboznámi s rizikami, vyplývajúcimi z povahy vykonávanej práce na príslušnom pracovisku, vrátane opatrenia na ich predchádzanie a s predpismi, pokynmi a pravidlami na zaistenie bezpečnosti a zdravia pri práci, overí ich znalosti z týchto predpisov a bude vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie.

Zamestnávateľ umožní odborovému orgánu a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci prerokovať s ním všetky otázky bezpečnosti a zdravia pri práci súvisiace s prácou zamestnancov.

Otázky bezpečnosti a zdravia pri práci, ktoré nie sú upravené zákonmi alebo inými všeobecne záväznými predpismi, upraví zamestnávateľ pravidlami a pokynmi.

Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zabezpečiť na plnenie úloh podľa ustanovenia § 19 ods. 3 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov, školenie a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.

Zamestnávateľ zabezpečí na svoje náklady pre vybraný okruh TH zamestnancov s pracovnou činnosťou v teréne očkovanie proti kliešťovej encefalitíde.

Zamestnávateľ zabezpečí na svoje náklady pre vybraný okruh zamestnancov – vodiči a obsluha strojov, strojník štiepacieho stroja - rehabilitáciu v súvislosti s prácou v trvaní 40 hodín ročne.

Článok 2

Náhrada škody za pracovné úrazy nad rámec Zákonníka práce nasledovne:

1. Pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, obdržia pozostalí dedičia čiastku spolu vo výške **10 000,- €**
2. V prípade úplnej invalidity zamestnanca následkom pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca obdrží postihnutý čiastku **8 000,- €**
3. V prípade vzniku ťažkého pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca obdrží postihnutý čiastku **4 000,- €**
V prípade, že ide o preklasifikovanie ostatného pracovného úrazu na ťažký pracovný úraz, je vyplatenie rozdielu zodpovedajúcej sumy podmienené písomným potvrdením lekára špecialistu.
4. Pri plnení náhrad podľa bodu 1. až 3. sa bude suma primerane krátiť podľa miery spoluzavinenia zamestnanca uvedeného v protokole Inšpekcie práce o šetrení pracovného úrazu.
5. Zamestnávateľ zabezpečí vyplatenie náhrady za pracovný úraz do 30 dní odo dňa kedy sa o výške náhrady rozhodlo.
6. Náhrada za pracovné úrazy podľa bodu 1. až 4. tohto článku podlieha dani z príjmu.
7. Náhrady za pracovné úrazy nad rámec ZP podľa čl. 3, bod 1. až 3. tejto KZ sa neposkytujú v prípade, že poškodený v čase vzniku pracovného úrazu bol pod vplyvom alkoholických nápojov, resp. pod vplyvom omamných alebo psychotropných látok, bez ohľadu na príčinnú súvislosť.

Článok 3

Náhrada škody za choroby z povolania nad rámec Zákonníka práce

1. V prípade invalidity zamestnanca v dôsledku choroby z povolania, bez zavinenia zamestnanca, u ktorého dochádza k percentuálnemu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % a ktorý nevykonáva zárobkovú činnosť, obdrží postihnutý zamestnanec pri potvrdení choroby z povolania čiastku **4 000,- €**
2. Nárok na náhradu škody za chorobu z povolania má len ten zamestnanec, ktorému bola priznaná choroba z povolania v období trvania pracovného pomeru.
3. Pri plnení náhrad podľa bodu 1. a 2. tohto článku sa základná suma bude primerane krátiť podľa miery spoluzavinenia zamestnanca (nepoužívanie pridelených OOPP, prekročenie expozičných dôb po skončení práce u zamestnávateľa, životospráva a pod.).
4. Náhrada škody za chorobu z povolania podľa bodov 1. až 3. tohto článku podlieha dani z príjmu.

Časť V. Mzdy

Článok 1

Zásady a podrobné podmienky odmeňovania zamestnancov sú obsahom Odmeňovacieho poriadku, ktorý je neoddeliteľnou súčasťou tejto Kolektívnej zmluvy (Príloha č. 1).

Článok 2

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

Článok 3

U zamestnancov, ktorých nie je možné zaradiť do príslušnej tarifnej triedy, resp. u inak definovaného okruhu zamestnancov, je možné mzdu dohodnúť v pracovnej, resp. inej individuálnej zmluve o mzde.

Článok 4

Do mzdy zamestnanca patrí:

- a) tarifná mzda R/tarifný plat THZ
- b) prémie R
- c) výkonnostné THZ
- d) osobné ohodnotenie THZ
- e) mimoriadna mzda (13. plat)
- f) mzdové zvýhodnenia podľa tejto zmluvy
- g) mimoriadna odmena riaditeľa
- h) odmeny pri pracovných a životných jubileách
- i) náhrada mzdy

Článok 5

Pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa v zmysle ustanovenia § 142 ods. 4 ZP, bude v písomnej dohode s odborovým orgánom vymedzený prechodný vážny prevádzkový dôvod, pre ktorý nemôže zamestnávateľ pridelovať zamestnancom prácu, okruh zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje a doba trvania tejto prekážky. Zamestnancom bude poskytovaná náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku.

Článok 6

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 nedodrжал stanovený pracovný čas alebo ho plne nevyužil, a to podľa rozsahu zameškanej práce.

Článok 7

Splatnosť mzdy a výplata mzdy

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Článok 8

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Nárok na náhradu príjmu má zamestnanec, ak bol pre chorobu, alebo úraz uznaný za dočasne práceneschopného (DPN) a nemá nárok na mzdu.

Nárok na náhradu príjmu nemá zamestnanec:

- a) ak počas obdobia DPN má nárok na
 1. nemocenské
 2. materské
 3. rodičovský príspevok
- b) ak sa stal DPN v dôsledku úmyselného trestného činu, za ktorý mu bol uložený trest odňatia slobody
- c) ak porušil liečebný režim určený lekárom, odo dňa porušenia režimu

Výška náhrady príjmu

Výška náhrady príjmu je v období od prvého dňa DPN do štrnásteho dňa DPN 80% denného vymeriavacieho základu (VZ).

Článok 9

Stanovenie pravdepodobného zárobku (§ 134, ods. 3 a 11 ZP)

Ak zamestnanec v rozhodujúcom období (ktorým je kalendárny štvrt'rok predchádzajúci štvrt'roku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok) neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku **pravdepodobný zárobok**. Ten sa zistí zo mzdy, ktorú by zamestnanec zrejme dosiahol, ak by v rozhodujúcom období pracoval. Pri zisťovaní pravdepodobného zárobku sa do základu pre jeho výpočet zahŕňajú nasledovné mzdové náležitosti:

- u THZ kategórie: základný plat, výkonnostné, priemerné osobné ohodnotenie a mimoriadny plat ako % - podiel zo súčtu predchádzajúcich 3 zložiek stanovený vedením spoločnosti
- u R - kategórie v časovej mzde: základná mzda, pohyblivá zložka mzdy (limitné prémie) a mimoriadna mzda ako % - podiel zo súčtu predchádzajúcich 2 zložiek stanovený vedením podniku
- u R - kategórie v úkolovej mzde: základom je posledná známa priemerná hrubá hodinová mzda

Článok 10

Uplatnenie nových mzdových zložiek, foriem mzdy a ich zmien, stanovenie konkrétnych podmienok pre poskytovanie príslušnej mzdovej zložky sa prerokuje s príslušným odborovým orgánom.

Zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce uskutočňuje zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom.

Ďalšie zložky mzdy dohodnuté nad rámec článkov 6. a 7. v časti V. tejto KZ a podmienky pre vznik nároku sú upravené v Odmeňovacom poriadku, ktorý je neoddeliteľnou prílohou č. 1 tejto Kolektívnej zmluvy.

Článok 11

Zamestnávateľ poskytne raz ročne v súlade s ustanovením § 5 ods. 7 písm. o) zákona č. 595/2003 o dani z príjmov v znení neskorších predpisov nepeňažné plnenie vo forme štiepaného nepaletizovaného palivového dreva alebo vo forme tvrdého vláknirového dreva bez dopravy, a to v objeme, ktorý zodpovedá sume 500 € podľa cenníka platného v danom čase. Uvedené nepeňažné plnenie bude zamestnancovi poskytnuté v danom (bežnom) roku za súbežného splnenia nasledovných podmienok:

- zamestnanec má pracovnú zmluvu na dobu neurčitú,
- pracovný pomer zamestnanca trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov
- zamestnanec v predchádzajúcom kalendárnom roku odpracuje najmenej 150 dní. Pre účely posúdenia vzniku nároku na dané nepeňažné plnenie sa za odpracovaný deň považuje aj deň, ktorý je platený náhradou mzdy (dovolenka, sviatok, prekážka v práci).

Časť VI. Záverečné ustanovenia

Článok 1

Spory o uzatvorenie KZ a o plnení záväzkov KZ, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom budú riešené podľa Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

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.

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 službách zamestnanosti, a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov.

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.

Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade zrušenia doterajších predpisov, zákonov, vládnych nariadení a vyhlášok sa nové predpisy stavajú súčasťou tejto KZ. Ustanovenia KZ, ktoré budú v rozpore s novými platnými právnymi predpismi sa nebudú používať. Právoplatné zmeny a doplnky tejto KZ sú dôvodom, aby ktorákoľvek zo zmluvných strán v organizácii navrhla zodpovedajúce zmeny alebo doplnky.

Obidve zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať sociálny zmier. V prípade, že nedôjde k dohode, vyhradzuje si odborová organizácia právo postupovať v zmysle Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Zmluvné strany sa dohodli na tom, že záväzný výklad ustanovení o obsahu tejto KZ budú spoločne uskutočňovať predstavitelia zmluvných strán, ktorí túto zmluvu podpísali.

V rámci dohody umožní zamestnávateľ príslušnému odborovému orgánu kontrolu dodržiavania ustanovení tejto KZ v zmysle ustanovenia § 239 ZP.

Zmluvné strany začnú najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto zmluvy rokovania o uzatvorenie novej zmluvy.

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 vyrozumieť nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa o existencii tejto zmluvy a podnikovej KZ. Toto oznámenie poskytne zároveň odborovému orgánu, ak u nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa pôsobí.

Článok 2

Platnosť a účinnosť zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú, a to na obdobie od 01. 07. 2026 do 30. 06. 2031.
2. Táto KZ nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje postupovať podľa tejto KZ od 01. 07. 2026 bez ohľadu na deň nadobudnutia jej účinnosti.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že počas platnosti tejto KZ budú každoročne rokovať o Odmeňovacom poriadku, ktorý tvorí Prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú začať kolektívne vyjednávanie o novom znení Odmeňovacieho poriadku na nasledujúci kalendárny rok najneskôr 60 dní pred uplynutím jeho platnosti.
4. Odmeňovací poriadok na príslušný kalendárny rok sa stáva účinným schválením a podpisom písomného dodatku k tejto kolektívnej zmluve. V prípade, ak k schváleniu nového dodatku nedôjde, zmluvné strany sa riadia ustanoveniami doterajšieho Odmeňovacieho poriadku, a to až do momentu nadobudnutia účinnosti nového dodatku.
5. Táto KZ je záväzná pre obidve zmluvné strany, ako aj pre ich prípadných právnych nástupcov.

V Košiciach dňa 30. 06. 2026

Za: vedenie spoločnosti

.....
Ing. František Beli
predseda predstavenstva

.....
Ing., Bc. Martin Matúš
člen predstavenstva

.....
Ing. Miroslav Zajac
člen predstavenstva

Za: odborovú organizáciu

.....
Ing. Ľuboš Grega
predseda ZO OZ

Prílohy: č. 1 Odmeňovací poriadok
 č. 2 Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu

Mestské lesy Košice a. s. Južná trieda 11, 040 01 Košice	Názov smernice Odmeňovací poriadok - Príloha č.1 ku Kolektívnej zmluve platnej od 1. 7. 2026	Číslo smernice
--	---	-------------------



ODMEŇOVACÍ PORIADOK

Číslo spisu:	
Platnosť od:	01.07.2026
Kľúčové slová:	smernica, odmeňovanie
Záväznosť pre:	zamestnancov spoločnosti Mestské lesy Košice a. s.

Mestské lesy Košice a. s. Južná trieda 11, 040 01 Košice	Názov smernice Odmeňovací poriadok - Príloha č.1 ku Kolektívnej zmluve platnej od 1. 7. 2026	Číslo smernice
--	---	-------------------

Schvaľovanie

Funkcia	Titul, meno, priezvisko	Podpis	Dátum
<i>Zodpovedný za vydanie</i>	JUDr. Zuzana Antošová, PhD.	30. 06. 2026	
<i>Garant</i>	JUDr. Zuzana Antošová, PhD.	30. 06. 2026	
<i>Schválil</i>			
Predseda predstavenstva	Ing. František Beli	30. 06. 2026	
Člen predstavenstva	Ing.. Bc. Martin Matúš	30. 06. 2026	
Člen predstavenstva	Ing. Miroslav Zajac	30. 06. 2026	
Predseda ZO OZ ML Košice a. s.	Ing. Ľubos Grega	30. 06. 2026	

Mestské lesy Košice a. s. Južná trieda 11, 040 01 Košice	Názov smernice Odmeňovací poriadok - Príloha č.1 ku Kolektívnej zmluve platnej od 1. 7. 2026	Číslo smernice
--	---	-------------------

Obsah

Časť I.....	4
ZÁKLADNÉ USTANOVENIA	4
Časť II.....	5
ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV R - KATEGÓRIE	5
1. 1. ZÁKLADNÉ MZDOVÉ TARIFY- R- kategória	5
1.2. MZDOVÉ ZVÝHODNENIA (PRÍPLATKY) – R - kategória.....	6
1.3. PRÉMIE – R - kategória	6
1.4. MIMORIADNA MZDA (13.) - R- kategória	7
2. ODMENY ZA PRÁCE VYKONÁVANÉ MIMO PRACOVNÉHO POMERU (NA ZÁKLADE DOHÔD PODĽA § 223-228a Zákonníka práce)	8
Časť III.	9
ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV THZ - KATEGÓRIE.....	9
1. ZÁKLADNÝ PLAT.....	9
2. VÝKONNOSTNÉ.....	10
3. OSOBNÉ OHODNOTENIE	10
4. ZMLUVNÝ PLAT	10
5. MIMORIADNA MZDA- (13. Plat) - THZ- kategória.....	10
Časť IV.	12
FORMY ODMEŇOVANIA A NÁLEŽITOSTI SPOLOČNÉ	12
PRE R a THZ - kategórie	12
1. ODMENA PRI PRÍLEŽITOSTI JUBILEA.....	12
2. MIMORIADNA ODMENA RIADITEĽA	12
3. ODCHODNÉ	12
4. ODMENA ZA PRACOVNÚ POHOTOVOSŤ	12
5. CESTOVNÉ NÁHRADY	12
6. PRAVDEPODOBNÝ ZÁROBOK - ZISŤOVANIE (§134 ods. 3 až 10 ZP).....	13
Príloha č.1 k Odmeňovaciemu poriadku	14
Zatriedenie zamestnancov THZ- kategórie do tarifných tried	14
MZDOVÉ TARIFY THZ platné od 01. 07. 2026.....	15

Mestské lesy Košice a. s. Južná trieda 11, 040 01 Košice	Názov smernice Odmeňovací poriadok - Príloha č.1 ku Kolektívnej zmluve platnej od 1. 7. 2026	Číslo smernice
--	--	----------------

Časť I. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

1. Účelom smernice je úprava mzdových a platových podmienok zamestnancov, resp. odmien za práce vykonávané mimo pracovného pomeru v podmienkach spoločnosti Mestské lesy Košice a. s.
2. Za vykonanú prácu prislúcha zamestnancovi mzda. Mzdou sa rozumie peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty, ktoré poskytuje zamestnávateľ zamestnancom za vykonanú prácu.
3. Peňažné plnenie predstavuje základná tarifná mzda, mzdové zvýhodnenia (príplatky), pohyblivé zložky mzdy (prémie, výkonnostné) a ostatné mzdové formy ustanovené v tomto predpise.
4. Za mzdu sa nepovažujú plnenia poskytované podľa osobitných predpisov v súvislosti so zamestnaním, najmä náhrady mzdy, odstupné, cestovné náhrady, náhrada za úpravu poľovnej trofeje, náhrada za odstrel poľovnej zveri („zástrelné“) pri zabezpečovaní poľovných služieb, náhrada za chov a vedenie služobného poľovného psa („chovné“), príspevky zo sociálneho fondu, odmena za pracovnú pohotovosť.
5. Mzda nesmie byť nižšia ako aktuálne platná minimálna mzda stanovená zákonom.
6. Mzda a náhrady miezd (okrem mimoriadnej mzdy, platu a odmeny) sú splatné pozadu za mesačné obdobie v pohyblivom - neurčenom termíne.
7. Odmeňovací poriadok rovnako sumarizuje mzdové a platové nároky zamestnancov, špeciálne upravené v Kolektívnej zmluve. Zamestnávateľ vyhlasuje, že tieto mzdové nároky v plnej miere korešpondujú s úpravou obsiahnutou v Kolektívnej zmluve a k zmene týchto nárokov môže dôjsť iba v prípade zmeny Kolektívnej zmluvy.

Mestské lesy Košice a. s. Južná trieda 11, 040 01 Košice	Názov smernice Odmeňovací poriadok - Príloha č.1 ku Kolektívnej zmluve platnej od 1. 7. 2026	Číslo smernice
--	--	----------------

Časť II. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV R - KATEGÓRIE

1. ZAMESTNANCI V PRACOVNOM POMERE NA DOBU NEURČITÚ A URČITÚ

1. 1. ZÁKLADNÉ MZDOVÉ TARIFY- R- kategória

Základné mzdové tarify sú odstupňované podľa zložitosti zodpovednosti a namáhavosti v rámci R – kategórie. Mzdovou tarifou sa rozumie základný plat (bez pohyblivých zložiek, príplatkov a iných mimoriadnych zložiek mzdy).

Základná mzda sa skladá zo základného platu a prémie.

Organizácia odmeňuje zamestnancov podľa povahy práce, **časovou alebo úkolovou mzdou**.

Zatriedenie prác a príslušná výška základných mzdových taríf R-kategórie podľa druhu činností a vykonávaných prác:

A. Autodoprava - vodiči a závozníci, obsluha strojov

- | | |
|-----------------------------------|--------------------|
| - vodič NA T 815 S /sklápač/, | 6,45 /časová mzda/ |
| - šofér - odvozné súpravy | 6,27 - „ - |
| - ostatná doprava /technologická/ | 6,45 - „ - |
| - strojník zemného stroja-rýpadlo | 6,45 - „ - |

B. Výroba štiepaného palivového dreva (úkolová + časová mzda)

- | | |
|--|----------------------------------|
| - výroba štiepaného dreva | 7,04 € /m3 ŠPD dĺž. 33 cm a viac |
| (strojník štiepacieho stroja + VZV) | 8,54 € /m3 ŠPD dĺž. 25 cm |
| - práce neúkolovej povahy (ukladanie dreva do paliet, opravy a údržba paliet | 6,40 €/hod (časová mzda) |
| - strojník štiepacieho stroja a VZ vozíka (opravy a údržba) | 6,40 €/hod |

C. Režijné práce

- | | |
|--|----------------------|
| - informátor/správca – Vyhliadková veža, | 4,95 € (časová mzda) |
| - režijný pracovník poľesia | 4,95 € |
| - režijný pracovník ústredia | 4,95 € |

D. Pravidlá odmeňovania vodičov v odvoze dreva úkolovou mzdou

Vodičom v odvoze dreva prináleží úkolová mzda pozostávajúca z kombinácie 3 zložiek v závislosti od skutočného výkonu v príslušnom mesiaci podľa nasledovných kritérií a podmienok:

Mestské lesy Košice a. s. Južná trieda 11, 040 01 Košice	Názov smernice Odmeňovací poriadok - Príloha č.1 ku Kolektívnej zmluve platnej od 1. 7. 2026	Číslo smernice
--	--	-------------------

PREDMET ODVOZU/ SORTIMENTY	Jednotková úkolová mzda za (Mzdová zložka č.)			
	1	2a/b	3a/b	4
	Najazdené km s nákladom dreva	Odvezený objem dreva v m ³ a) súprava b) sólo	Naložený objem dreva (po odvoze) do kamióna/vagóna a) súprava b) sólo	Naložený/vyložený objem dreva do/z kamióna/vagóna- (bez odvozu - samostatne) m ³
	€/km	€/m ³	€/m ³	€/m ³
Krátke drevo s HR	0,33	a) 0,55	a) 0,89	0,56
Krátke drevo bez HR	0,59	b) 0,94	b) 1,58	
Drevo v celých dĺžkach (sortimenty 101,201)	0,51	0,50	0,89	0,37

Vysvetlivky:

Mzdová zložka 1 – je základnou mzdovou zložkou, ktorá obsahuje mzdu za najazdené km s nákladom dreva na trasách OM-Odberateľ, OM-ES, ES-Odberateľ.

Mzdová zložka 2a,b – zahŕňa mzdu za odvezený objem dreva na trasách OM-Odberateľ, OM-ES, ES-Odberateľ vrátane jeho nakládky a vykládky na skladoch (nie na kamión, vagón).

Mzdová zložka 3a,b - použije sa v kombinácii s mzdovou zložkou 1 pri odvoze dreva za účelom jeho následného nakladania na kamión alebo vagón (namiesto mzdovej zložky 2a,b).

Mzdová zložka 4 – zahŕňa mzdu za samostatnú nakládku vlastného dreva na kamión alebo vagón resp. samostatnú nakládku/vykládku cudzieho dreva v rámci služieb pre cudzích.

Za upevnenie (uviazanie) – zabezpečenie dreva naloženého na vagóny typu Laas, Sps, Snps, Res náleží vodičovi zložka úkolovej mzdy vo výške **1,08 € /vagón**.

V zásade pozostáva úkolová mzda za ucelenú technologickú operáciu zo mzdovej zložky 1 kombinovanej so zložkou 2a/b alebo 3a/b (1+2a,1+2b,1+3a, 1+3b) alebo len zo zložky 4 v prípade samostatnej nakládky/vykládky dreva.

Súčasnité použitie (kombinácia) mzdových zložiek 2a/b a 3a/b a 4 je neprípustné.

Zamestnancovi, ktorý zastupuje vodiča v odvoze dreva prináleží mzda zložená z časovej mzdy a prémie podľa druhu vykonávanej práce.“

1.2. MZDOVÉ ZVÝHODNENIA (PRÍPLATKY) – R - kategória

Zamestnancom prináležia všetky mzdové zvýhodnenia, a to najmä podľa § 121, § 122, § 122a, § 122b a § 123 Zákonníka práce.

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§ 124 Zákonníka práce) je 1,06,- €/hod.

1.3. PRÉMIE – R - kategória

K základnej časovej mzde organizácia môže poskytnúť robotníkom prémie podľa druhu prác.

Druh práce

	v €/hod.
Vodič T 815 S – sklápač	3,11
Vodič odvoznej súpravy na drevo	1,08
Vodič odvoznej súpravy na drevo – zastupovanie	5,25

Mestské lesy Košice a. s. Južná trieda 11, 040 01 Košice	Názov smernice Odmeňovací poriadok - Príloha č.1 ku Kolektívnej zmluve platnej od 1. 7. 2026	Číslo smernice
--	--	-------------------

Strojník rýpadlo- nakladača (zemný stroj)	4,28
Strojník rýpadlo – nakladača (zemný stroj) – zastupovanie	4,28
Strojník štiepacieho stroja + VZV	0,80
Strážnik, vrátnik,	0,57
Informátor na Vyhliadkovej veži	1,69
Režijný pracovník ústredia a polesia	1,69

Prémia sa robotníkom poskytuje k základnej časovej mzde za odpracované hodiny v bežnom mesiaci.“

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

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

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

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

Mimoriadna mzda sa zamestnancovi pri PN dlhšej ako 1 mesiac (počítajú sa kalendárne dni) alikvotne kráti podľa odpracovaných dní v príslušnom polroku.

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

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

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

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

Mestské lesy Košice a. s. Južná trieda 11, 040 01 Košice	Názov smernice Odmeňovací poriadok - Príloha č.1 ku Kolektívnej zmluve platnej od 1. 7. 2026	Číslo smernice
--	--	-------------------

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

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

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

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

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

2. ODMENY ZA PRÁCE VYKONÁVANÉ MIMO PRACOVNÉHO POMERU (NA ZÁKLADE DOHÔD PODĽA § 223-228a Zákonníka práce)

2.1. Odmeny za práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti) sa stanovujú podľa povahy a náročnosti výkonu na základe dohody. V primeranej miere sa pri ich stanovení použijú mzdové, resp. platové podmienky zamestnancov v pracovnom pomere.

2.2. Študenti - brigádnici po dovŕšení 16 rokov sa zamestnávajú na základe Dohôd o brigádnickej práci študentov v zmysle § 227 a 228 Zákonníka práce. V dohode sa stanoví základná odmena vo výške podľa časti II. A. Neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie o návšteve školy študenta. Mladiství študenti (do 18 rokov veku) zároveň predložia písomný súhlas rodičov s vykonávaním práce a doklad o vykonaní lekárskej prehliadky.

Po odpracovaní viac ako 4 hodín v príslušnom dni prináleží študentovi - brigádnikovi stravný lístok. Zamestnávateľ poskytne 55 % z hodnoty stravného, ktoré poskytuje zamestnancom v pracovnom pomere. Zostávajúcu časť do výšky hodnoty poskytnutého stravného lístka si uhradí brigádnik.

Mestské lesy Košice a. s. Južná trieda 11, 040 01 Košice	Názov smernice Odmeňovací poriadok - Príloha č.1 ku Kolektívnej zmluve platnej od 1. 7. 2026	Číslo smernice
--	--	----------------

Časť III. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV THZ - KATEGÓRIE

Technicko - hospodárskym zamestnancom /THZ/ prislúcha za vykonanú prácu mesačný plat pozostávajúci z nasledovných súčastí:

- | | |
|----------------------|------------------|
| - základný plat | - pevná časť |
| - výkonnostné | - pohyblivá časť |
| - osobné ohodnotenie | - pohyblivá časť |

Základná mzda sa skladá zo základného platu a minimálneho výkonnostného.

Okrem uvedených základných mzdových súčastí patria TH – zamestnancom aj mzdové zvýhodnenia za prácu:

- nadčas
- vo sviatok, v soboty a nedele
- za prácu v noci
- pracovnú pohotovosť aktívnu
- pracovnú pohotovosť neaktívnu (s výnimkou vedúcich zamestnancov)

podľa zásad uvedených v **časti II. , kap. 1.2.**, tohto poriadku obdobne ako zamestnancom R - kategórie.

THZ - zamestnancom prislúchajú tiež ostatné mzdové formy a náležitosti uvedené v **IV. časti** spoločnej pre zamestnancov R a THZ - kategórie.

1. ZÁKLADNÝ PLAT

THZ - zamestnancom patrí základný plat vo výške podľa príslušnej tarifnej triedy a platového stupňa.

Zaradenie zamestnancov do príslušnej tarifnej triedy sa uskutoční v zmysle zatriedenia uvedeného v prílohe č. 1 tohto Odmeňovacieho poriadku.

Tabuľka základných mzdových tarifných platov je uvedená v tabuľke v prílohe č. 2 tohto Odmeňovacieho poriadku.

Povinnosť preukazovania dĺžky odbornej praxe má zamestnanec predložením dokladov o zamestnaní.

Obdobie výkonu základnej vojenskej služby, ale aj civilnej služby sa zahŕňa do obdobia odbornej praxe.

Svoje zatriedenie do príslušného platového stupňa zamestnanec potvrdzuje svojim podpisom na „Dohode o pracovných príjmoch“.

V prípade zmeny platového stupňa (aj v priebehu kalendárneho roka) je zamestnanec povinný uplatniť si nárok na zvýšenie platového stupňa formou žiadosti podloženej dokladmi. Nároky zo zvýšenia tarifného platu posunom v platovom stupni môžu byť vysporiadané len v rámci príslušného kalendárneho roka, v ktorom nárok vznikol.

Mestské lesy Košice a. s. Južná trieda 11, 040 01 Košice	Názov smernice Odmeňovací poriadok - Príloha č.1 ku Kolektívnej zmluve platnej od 1. 7. 2026	Číslo smernice
--	--	-------------------

2. VÝKONNOSTNÉ

Jedná sa o výkonnostnú časť mesačného platu priznávanú podľa pracovnej náročnosti na konkrétnych úsekoch činnosti, podmienok konkrétnej oblasti, resp. lesného obvodu.

Stanovuje ju vedenie spoločnosti spravidla na obdobie 1 roka pri rešpektovaní minimálnych výšok v tarifných triedach, uvedených v tabuľke v prílohe č. 2 poriadku.

3. OSOBNÉ OHODNOTENIE

Jedná sa o pohyblivú zložku mesačného platu, ktorú mesačne priznáva zamestnancovi určený nadriadený vo výške závislej od kvality a intenzity plnenia pracovných úloh v príslušnom mesiaci.

4. ZMLUVNÝ PLAT

Riaditeľ spoločnosti môže stanoviť zmluvné platy vybranému okruhu zamestnancov (vedúci poľesia, vedúci obchodu, asistent riaditeľa/odborný asistent riaditeľa, manažér lesohospodárskeho kontroľingu a plánovania).

V týchto prípadoch priznania zmluvného platu sa výška základného platu, výkonnostnej zložky a osobného ohodnotenia nepriznáva v zmysle tarifného systému, ale *dohoda o pracovných príjmoch* stanovuje zmluvný plat, ktorý okrem uvedených zložiek zohľadňuje neaktívnu pracovnú pohotovosť zamestnanca a odmena za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti sa súbežne so zmluvným platom nepriznáva.

Okrem zmluvného platu sa zamestnancovi priznávajú:

- pohyblivé zložky mimoriadneho platu podľa bodu 5. tejto časti,
- odmeny a náležitosti v zmysle časti IV., bodov 1., 2., a 5.

Platové podmienky predsedu a členov predstavenstva spoločnosti, ktorí zároveň vykonávajú funkcie výkonného manažmentu, ako aj odmeňovanie členov dozornej rady sú predmetom osobitných zmluvných vzťahov na základe pravidiel stanovených jediným akcionárom – Mestom Košice (Rámcové pravidlá pre odmeňovanie členov orgánov obchodných spoločností so 100% majetkovou účasťou mesta Košice).

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

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

- letná odmena vo výške min. 1 – násobku mesačnej mzdy zamestnanca zloženej zo základného platu, výkonnostnej zložky mzdy a osobného ohodnotenia so splatnosťou v mesiaci jún príslušného roka, t. j. vo výplate za mesiac máj príslušného roka.

Mestské lesy Košice a. s. Južná trieda 11, 040 01 Košice	Názov smernice Odmeňovací poriadok - Príloha č.1 ku Kolektívnej zmluve platnej od 1. 7. 2026	Číslo smernice
--	--	----------------

- zimná odmena vo výške min. 1 – násobku mesačnej mzdy zamestnanca zloženej zo základného platu, výkonnostnej zložky mzdy a osobného ohodnotenia so splatnosťou v mesiaci december príslušného roka, t. j. vo výplate za mesiac november príslušného roka.

Mimoriadna mzda sa zamestnancovi pri PN dlhšej ako 1 mesiac (počítajú sa kalendárne dni) alikvotne kráti podľa odpracovaných dní v príslušnom polroku.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mestské lesy Košice a. s. Južná trieda 11, 040 01 Košice	Názov smernice Odmeňovací poriadok - Príloha č.1 ku Kolektívnej zmluve platnej od 1. 7. 2026	Číslo smernice
--	--	----------------

Časť IV. FORMY ODMEŇOVANIA A NÁLEŽITOSTI SPOLOČNÉ PRE R a THZ - kategórie

1. ODMENA PRI PRÍLEŽITOSTI JUBILEA

Táto odmena sa prizná zamestnancom v pracovnom pomere **na dobu neurčitú**, ktorí počas jeho trvania dosiahnu ďalej uvedené pracovné alebo životné jubileum, pri súčasnom splnení podmienky, že pred dosiahnutím jubilea trval ich pracovný pomer v organizácii nepretržite aspoň 48 mesiacov.

Zamestnancom prináležia jubilejné odmeny nasledovne:

- | | |
|---|----------|
| - odpracovaných 25 rokov od prvého nástupu do zamestnania | 800,- € |
| - dosiahnutie 50 rokov veku | 1000,- € |
| - dosiahnutie 60 rokov veku | 1500,- € |

U zamestnancov s dohodnutým kratším pracovným časom sa uvedené odmeny úmerne krátia.

2. MIMORIADNA ODMENA RIADITEĽA

Riaditeľ spoločnosti môže priznať zamestnancovi mimoriadnu odmenu za mimoriadne, zvýšené pracovné nasadenie pri plnení pracovných úloh v súlade s Dodatkom č. 1 k Rozhodnutiu jediného akcionára spoločnosti Mestské lesy Košice a. s. č. MK/A/2021/09070.

3. ODCHODNÉ

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné, resp. zvýšené odchodné v závislosti od doby, ktorú odpracoval u zamestnávateľa (vrátane jeho právnych predchodcov) v súlade s časťou II. článkom 8. Kolektívnej zmluvy.

4. ODMENA ZA PRACOVNÚ POHOTOVOSŤ

Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti podľa § 96 odsek 4 ZP nariadenú alebo dohodnutú so zamestnancom prizná zamestnávateľ odmenu v pracovných dňoch vo výške 1,10 €/hod a počas víkendu a sviatkov 1,50 €/hod .

5. CESTOVNÉ NÁHRADY

Zamestnancom, ktorí sú vyslaní na pracovnú cestu prináležia cestovné náhrady v súlade so Zákom č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov na základe vyúčtovania v súlade s vnútornou smernicou.

Podmienkou použitia súkromného motorového vozidla na služobné účely je uzavretie písomnej dohody o použití vozidla so zamestnávateľom.

Mestské lesy Košice a. s. Južná trieda 11, 040 01 Košice	Názov smernice Odmeňovací poriadok - Príloha č.1 ku Kolektívnej zmluve platnej od 1. 7. 2026	Číslo smernice
--	--	-------------------

6. PRAVDEPODOBNÝ ZÁROBOK - ZISŤOVANIE (§134 ods. 3 až 10 ZP)

Ak zamestnanec v rozhodujúcom období (ktorým je kalendárny štvrt'rok predchádzajúci štvrt'roku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok) neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku **pravdepodobný zárobok**. Ten sa zistí zo mzdy, ktorú by zamestnanec zrejme dosiahol, ak by v rozhodujúcom období pracoval. Pri zisťovaní pravdepodobného zárobku sa do základne pre jeho výpočet zahŕňajú nasledovné mzdové náležitosti:

- u THZ kategórie: základný plat, výkonnostné, osobné ohodnotenie a mimoriadny plat ako % - alikvotná časť priemernej mzdy 13. platu,
- u R - kategórie v časovej mzde: základná mzda, pohyblivá zložka mzdy (limitné prémie) a mimoriadna mzda ako % - podiel zo súčtu predchádzajúcich 2 zložiek stanovený vedením podniku,
- u R - kategórie v úkolovej mzde: základňou je posledná známa priemerná hrubá hodinová mzda.

7. MIMORIADNE USTANOVENIA PRE PRÍPAD NEPRIAZNIVÉHO HOSPODÁRSKEHO VÝVOJA

Zmluvné strany sa dohodli, že zástupcovia zamestnávateľa (predstavenstvo spoločnosti ML KE a. s.) a príslušný odborový orgán (Výbor ZO OZ DLV pri spoločnosti ML KE a. s.) sa zaväzujú začať do 13. 11. daného roka vzájomné rokovania o možnej úprave vyplatenia zimnej odmeny, resp. znížení výšky zimnej odmeny pre príslušný kalendárny rok dohodnutej v tejto Prílohe č. 1 ku Kolektívnej zmluve – Odmeňovací poriadok v prípade nepriaznivej hospodárskej situácie zamestnávateľa k 30. 10. daného roka.

Za nepriaznivú hospodársku situáciu k 30. 10. daného roka sa považuje taký stav, kedy predpokladaná výška finančných prostriedkov určených na vyplatenie zimnej odmeny bude vyššia ako 33 % predpokladaného hospodárskeho výsledku (zisku) pred zdanením k 30. 10. daného roka alebo ak na základe preukázateľných ekonomických ukazovateľov dôjde v posledných mesiacoch kalendárneho roka k takému výraznému zvýšeniu prevádzkových alebo iných nákladov zamestnávateľa, ktoré by malo za následok dodatočné podstatné zníženie predpokladaného hospodárskeho výsledku.

Zamestnávateľ je povinný preukázať odborovej organizácii nepriaznivú hospodársku situáciu predložením relevantných ekonomických a finančných podkladov.

Zmluvné strany sa zaväzujú ukončiť rokovania a dospieť k dohode najneskôr do 25. 11. príslušného kalendárneho roka.

O akejkoľvek zmene nároku na zimnú odmenu rozhodnú zmluvné strany formou písomného dodatku k tejto Prílohe č. 1 ku Kolektívnej zmluve – Odmeňovací poriadok. Tento dodatok nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jeho zverejnenia v zmysle platných právnych predpisov o povinne zverejňovaných zmluvách.

Prílohy:

č. 1- Zatriedenie zamestnancov THZ do tarifných tried

č. 2- Mzdové tarify THZ

č. 3- Stanovenie základu na výpočet mimoriadnej mzdy/platu

Mestské lesy Košice a. s. Južná trieda 11, 040 01 Košice	Názov smernice Odmeňovací poriadok - Príloha č.1 ku Kolektívnej zmluve platnej od 1. 7. 2026	Číslo smernice
--	--	----------------

Príloha č.1 k Odmeňovaciemu poriadku

Zatriedenie zamestnancov THZ- kategórie do tarifných tried

Tarifná trieda	Pracovné zaradenie
I.	lesník (vedúci lesného obvodu)
II.	technik manipulácie a expedície lesník (vedúci lesného obvodu) s VŠ lesníckeho/obdobného odboru alebo s osvedčením OLH (odborného lesného hospodára) referent dopravy a opráv mzdový účtovník finančný účtovník - fakturant, referent obchodu referent ekonomicko-administratívny vedúci strediska SVSPD
III.	referent personálno-právny správca IS – informatik finančný účtovník inšpektor pre mimoprodukčné funkcie lesa inšpektor pre ťažbu dreva a normy práce inšpektor pre technolog. prípravu pracovísk inšpektor pre pestovanie a ochranu lesa referent správy majetku, investícií a prípravy výroby manažér projektov a marketingových aktivít referent projektov, analýz a obstarávania inšpektor pre životné prostredie a ochranu prírody
Zmluvný plat	vedúci polesia vedúci obchodu asistent riaditeľa / odborný asistent riaditeľa manažér lesohospodárskeho kontroľingu a plánovania
Platový stupeň	Dĺžka praxe v rokoch
1	do 2 rokov
2	2 – 5
3	5 – 15
4	15 – 25
5	25 – 35
6	35 – 40
7	nad 40 rokov

Mestské lesy Košice a. s. Južná trieda 11, 040 01 Košice	Názov smernice Odmeňovací poriadok - Príloha č.1 ku Kolektívnej zmluve platnej od 1. 7. 2026	Číslo smernice
--	--	----------------

Príloha č. 2 k Odmeňovaciemu poriadku

MZDOVÉ TARIFY THZ platné od 01. 07. 2026

		TARIFNÁ TRIEDA (základný mesačný plat)		
PLATOVÝ STUPEŇ	Odborná prax (roky)	I.	II.	III.
1.	do 2	913 €	988 €	1078 €
2.	od 2 - 5	947 €	1025 €	1117€
3.	od 5 - 15	988 €	1070 €	1167 €
4.	od 15 - 25	1039 €	1125 €	1228 €
5.	od 25 - 35	1071 €	1161 €	1267 €
6.	od 35 - 40	1104 €	1197 €	1306 €
7.	od 40	1125 €	1221 €	1332 €

Minimálne výkonnostné:

101 €	123 €	145 €
-------	-------	-------



ZÁSADY tvorby a použitia sociálneho fondu (Súčasť Kolektívnej zmluvy s účinnosťou od 01. 07. 2026)

I. ÚČEL FONDU

Účelom fondu je:

- spolupôsobenie pri vytváraní kvalitných pracovných podmienok pre zamestnancov
- usmerňovanie využívania voľného času zamestnancov podporovaním športových kultúrnych a rekreačných aktivít, zameraných na regeneráciu fyzických a duševných síl zamestnancov.

II. TVORBA FONDU

Sociálny fond sa tvorí v zmysle Zákona 152/94 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov ako úhrn nasledovných zdrojov v súlade s § 3, ods.1 zákona:

1. povinný prídelen vo výške 1% zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona, ktorým je súhrn hrubých miezd účtovaných zamestnancom v pracovnom pomere na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovno-právne účely (§ 134 Zákonníka práce).
2. ďalší prídelen vo výške 0,5% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1
3. prídelen z použiteľného zisku

III. POUŽITIE FONDU

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť z fondu nasledovné plnenie (tituly):

1. príspevok zamestnancom na zabezpečenie stravovania nad rozsah stanovený v § 152 Zákonníka práce
2. príspevok na regeneráciu pracovnej sily a organizované športové a kultúrne podujatia
3. príspevok zamestnancom na dopravu do zamestnania a späť
4. príspevok na sociálnu výpomoc
5. príspevok pre deti zamestnancov pri príležitosti osláv MDD a Mikuláša

Obsah položiek (titulov) použitia sociálneho fondu

1. Príspevok na stravovanie od 1. 7. 2026 tvorí pohyblivá zložka vo výške 45% odvíjajúca sa primárne od sumy stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 - 12 hodín. V prípade dostatku finančných prostriedkov v sociálnom fonde sa základ pre 45 % sa priebežne môže upraviť podľa aktuálnej výšky daného časového pásma schváleného MPSVaR v danom období.

2. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily sa poskytne vo forme:
 - príspevku na zabezpečenie športových a kultúrnych podujatí organizovaných zamestnávateľom (prenájom zariadení „Športový deň v rámci Lesníckych dní“, lyžiarske preteky, športové turnaje a pod.)
 - príspevku na zabezpečenie účasti zamestnancov - účastníkov športových podujatí organizovaných partnerskými organizáciami - prizná sa na základe príslušných organizačných a účtovných dokladov, po odsúhlasení účasti zo strany vedenia spoločnosti a ZO OZ DLV
 - príspevok na ostatné regeneračné a relaxačné aktivity (využívanie služieb regeneračných centier, bazén, sauna a pod.)
3. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť sa poskytne všetkým zamestnancom, ktorí majú riadny pracovný pomer na dobu určitú alebo neurčitú.
Výška príspevku je 30 €/mesiac.
Zamestnancom, ktorý majú pracovný pomer na čiastočný úväzok, sa príspevok na dopravu do zamestnania a späť poskytne alikvotne.
Príspevok na dopravu sa neposkytuje zamestnancom, ktorý majú pridelené SMV a z pracovných dôvodov môžu parkovať v mieste trvalého bydliska.
4. Príspevok na sociálnu výpomoc sa poskytne zamestnancovi diferencovane na základe jeho písomnej žiadosti po posúdení okolností prípadu vedením spoločnosti a odborovou organizáciou na preklenutie sťažených sociálnych podmienok vyvolaných nepriaznivými okolnosťami – zdravotný stav, rodinné pomery, živelné udalosti a pod.
5. Príspevok pre deti zamestnancov v pracovnom pomere pri príležitosti osláv MDD a Mikuláša sa vzťahuje na deti do doby ukončenia dochádzky do základnej školy, resp. do 4. ročníka 8-ročného gymnázia vrátane.

IV.

OKRUH OSOB, KTORÉ SA PODIEĽAJÚ NA VYUŽITÍ FONDU

Na používaní prostriedkov sociálneho fondu sa podieľajú zásadne zamestnanci v pracovnom pomere (na základe pracovných zmlúv) tak, ako je uvedené v obsahu jednotlivých položiek použitia SF č. 1 - 5.

Použitie prostriedkov SF sa nevzťahuje na ostatných rodinných príslušníkov zamestnancov s výnimkou:

- položka č. 2 b) – môže byť príspevok poskytnutý aj rodinnému príslušníkovi, za ktorého sa považuje: manžel, manželka a nezaopatrené dieťa, prípadne aj poberateľom starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku, ktorých zamestnávateľ zamestnával v pracovno-právnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do uvedeného dôchodku
- položky č. 4 – môže byť poskytnutá aj pozostalým po úmrtí zamestnanca
- položky č. 5 - určenej pre deti zamestnancov do času ukončenia základnej školy, resp. 4. ročníka 8 - ročného gymnázia)

V.

ROZHODOVANIE

Rozpočet tvorby a použitia SF každoročne schvaľuje vedenie podniku spoločne s orgánom odborovej organizácie.

ROZPOČET

tvorby a použitia prostriedkov sociálneho fondu v roku 2026

TVORBA FONDU V R. 2026

1. Zostatok na účte SF k 1. 1. 2026	29 886 €
2. Prídel z predpokladaného objemu skutočne vyplatených miezd v roku 2026 vo výške 1,5 %	17 900 €
3. Prídel zo zisku z roku 2025 – návrh	55 833 €
Spolu plánované zdroje pre r. 2026	103 619 €

POUŽITIE FONDU V R. 2026

1. Príspevok na stravovanie	48 600 €
2. Príspevok na regeneráciu prac. sily a/ regeneračné a relaxačné aktivity	1 500 €
b/ ost. športové a relax. podujatia- lyžiar. preteky, ost. súťaže	1 000 €
3. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť	12 900 €
4. Príspevok na sociálnu výpomoc	0 €
5. Príspevok pri príležitosti MDD a Mikuláša	3 200 €
S p o l u plánované čerpanie v r. 2026	67 200 €

Košice 2026

Schválili:

Za : - vedenie spoločnosti

.....
Ing. František Belí
predseda predstavenstva

.....
Ing. Bc. Martin Matúš
člen predstavenstva

.....
Ing. Miroslav Zajac, EMBA
člen predstavenstva

Za : - odborovú organizáciu

.....
Ing. Ľuboš Grega
predseda ZO OZ