

MESTSKÉ LESY BANSKÁ BYSTRICA s.r.o.

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2025

**Dolný Harmanec december 2024**

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2025

uzatvorená medzi

**Mestskými lesmi Banská Bystrica s.r.o.**

**zastúpenými**

**Ing.Blažejom MOŽUCHOM, konateľom s.r.o.**

**a**

**Závodným výborom odborového zväzu DLV pri Mestských lesoch B.Bystrica s.r.o.**

**zastúpeným**

**Ing.Jaroslavom BACÚROM, predsedom ZV OZ DLV**

Dolný Harmanec december 2024

## **Obsah**

<b>ČASŤ I.</b>	<b>Všeobecné ustanovenia</b>
<b>ČASŤ II.</b>	<b>Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami</b>
<b>ČASŤ III.</b>	<b>Pracovnoprávne vzťahy</b>
<b>ČASŤ IV.</b>	<b>Mzdy</b>
<b>ČASŤ V.</b>	<b>Starostlivosť o zamestnancov</b>
<b>ČASŤ VI.</b>	<b>Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci</b>
<b>ČASŤ VII.</b>	<b>Záverečné ustanovenia</b>
<b>Príloha č.1</b>	Sociálny fond
<b>Príloha č.2</b>	Priemerný zárobok – spôsob zisťovania
<b>Príloha č.3</b>	Termínovník výplat a záloh

## **ČASŤ I.**

### **Všeobecné ustanovenia**

#### **Článok 1**

**Cieľom kolektívnej zmluvy** je upraviť pracovné a mzdové podmienky , podmienky zamestnávania zamestnancov v Mestských lesoch Banská Bystrica s.r.o., ich nároky a povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru, ako aj vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a zamestnávateľom a odborovou organizáciou výhodnejšie ako to ustanovuje zákon č.311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov ,alebo iný pracovnoprávny predpis ,ak tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

## **Článok 2**

### **Zmluva je záväzná :**

- a) pre zmluvné strany, ktoré ju uzatvorili a pre ich právnych nástupcov,
- b) pre Mestské lesy Banská Bystrica s.r.o. a ich organizačné jednotky,
- c) pre všetkých členov závodného výboru OZ D,L,V pri Mestských lesoch .B.Bystrica s.r.o.
- d) pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa uvedených v bode b.

## **ČASŤ II.**

### **Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami**

## **Článok 3**

**Zamestnávateľ rešpektuje právo** každého zamestnanca odborovo sa združovať a právo odborových orgánov a organizácie na informovanie, prerokovanie, spolurozhodovanie a kontrolu vo veciach a rozsahu stanovenom Zákonníkom práce č.311/2001 Z.z.(ďalej len „ZP“), ďalšími všeobecne záväznými predpismi a ustanoveniami tejto zmluvy.Za príslušný odb.orgán podľa tejto zmluvy sa považuje Závodný výbor ZO OZ DLV pri Mestských lesoch B.Bystrica s.r.o.

## **Článok 4**

**V súlade so ZP bude zamestnávateľ 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 ZP a 29/a ZP
- c) dohodnutých nových pracovných pomeroch v lehote 1 x štvrťročne, ktoré s nimi dohodol - §47 ZP,
- d) možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas - §49 ZP a 49/a ZP
- e) štvrťročne o činnosti zamestnávateľa o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom zamestnávateľa - §229 ZP,

- f) polročne o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa, dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa - §238 ZP.

### **Článok 5**

**V súlade so Zákonníkom práce** a ďalšími všeobecne záväznými predpismi prerokuje zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom nasledovné otázky :

- a) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa - §74 ZP,
- b) začiatok a koniec prestávok na odpočinok a jedenie - §91 ZP,
- c) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja - §94 ZP,
- d) výkon práce nadčas nad ustanovenú hranicu 150 hodín - §97 ZP,
- e) organizáciu práce v noci - §98 ZP,
- f) určenie času potrebného na osobnú očistu - § 90 ZP
- g) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie - §153 ZP
- h) každú náhradu škody spôsobenej zamestnancom
- i) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu, ktorú zamestnanec utrpel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania - §198 ZP,
- j) podľa § 237 odst. 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
  - opatrenia, ktoré sa týkajú využívania rekreačných zariadení zamestnávateľa.
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a ochranu zdravia
  - org.zmeny , za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa ,alebo jeho časti ,zlúčenie,splynutie,rozdelenie,zmena jeho právnej normy

### **Článok 6**

**Zamestnávateľ bude v príslušných lehotách** 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 v dobe 1 roka po jeho skončení - §240 ZP, odst. 7, 8, a 9 ZP
- b) vydanie pracovného poriadku a jeho doplnkov a zmien - §84 ZP,
- c) rovnomerné a nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času - §87 ZP, 86 ZP
- d) zavedenie pružného pracovného času - §88 ZP,
- e) začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien - §90 ZP,
- f) rozdelenie pracovného času tej istej zmeny na dve časti - §90 ZP
- g) predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie - §91 ZP,
- h) rozsah a podmienky práce nadčas, práca nadčas v dobe dlhšej ako 4 kalendárne mesiace po sebe nasledujúce - §97 ZP,
- i) určenie plánu dovoleniek a hromadné čerpanie dovolenky - §111 ZP,
- j) pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie v odborovom orgáne - §137 ZP,
- k) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu - §142 ZP,
- l) neospravedlnené zameškanie práce § 144 ZP
- m) upravenie podmienok za ktorých bude zamestnávateľ zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci a rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie - §152 ZP,
- n) tvorbu a čerpanie sociálneho fondu

## *Článok 7*

**Zamestnávateľ bude rešpektovať** právo kontroly odborových orgánov v rozsahu upravenom ZP a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon, konkrétne:

- a) odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami, kontrolovať, či zamestnávateľ riadne 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**

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

## **Článok 9**

**Zmluvné strany sa zaväzujú** vzájomne 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**

**Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii** bezplatne v primeranom rozsahu priestory pre výkon práce a schôdzkovú činnosť s príslušným vybavením a umožnia v racionálnom rozsahu používanie bežných komunikačných prostriedkov (§240, ods.4 ZP).

## **Článok 11**

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

## **Článok 12**

**Krátkodobo** uvoľneným funkcionárom odborov poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhr. mzdy + cest.náhrady v nevyhnutne potrebnom rozsahu na výkon odborovej činnosti, (§136 ZP) a §240 pričom nebude požadovať od odborovej organizácie refundáciu náhrady mzdy a cest.náhrad.

**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), prijatie a sprevádzanie partnerských Odb.organizácií zo zahraničia ako aj účasť na recipročných návštevách partnerských OO v zahraničí /max.10 dní v roku/, účasť na členských schôdzkach OO

b) účasť odborových funkcionárov na kolektívnom vyjednávaní na úrovni PKZ a KZ vyššieho stupňa,

c) zasadnutia ZV-OZ a revíznej komisie ZO-OZ.

### **Článok 13**

**Zamestnávateľ sa zaväzuje** pozývať povereného zástupcu odborovej organizácie na rokovania vedenia zamestnávateľského subjektu, obsahom ktorých budú otázky obsiahnuté v tejto zmluve (§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 právnymi a vnútornými organizačnými predpismi, ktoré sa dotýkajú jeho pracovného zaradenia (§47 ods.2 ZP/ , mzdovým zaradením a vytvorí priestor pre zástupcu odborov na pracovisku ,aby novoprijatého zamestnanca oboznámil s PKZ , s KZ VS a s pôsobením odb.org. na pracovisku.
- 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 ukončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný uviesť jej dôvod, ak o to zamestnanec požiada alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien (§60,ods.2 ZP).

#### **Článok 15**

**Pri uvoľňovaní zamestnancov** z dôvodov obsiahnutých v § 63 ods.1, písmeno a) a b) ZP ukončí zamestnávateľ pracovný pomer so zamestnancami, ak to bude nevyhnutné, v nasledovnom poradí:

- a) so zamestnancami - pracujúcimi dôchodcami a tými, ktorým ukončením pracovného pomeru vznikne bezprostredne nárok na starobný dôchodok,
- b) so zamestnancami s pracovným pomerom na dobu určitú.
- c) so zamestnancami , ktorí vykonávajú popri pracovnom pomere podnikateľskú činnosť

#### **Článok 16**

**Pri ukončení pracovného pomeru zamestnancov** z dôvodu organizačných zmien podľa §63 odsek 1, písm. a) alebo b) ZP neukončí zamestnávateľ pracovný pomer ak to nebude nevyhnutné:

- a) so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov a u posledného (prepúšťajúceho) zamestnávateľa odpracovali 25 a viac rokov
- b) so zamestnancami, ktorí odpracovali u posledného (prepúšťajúceho) zamestnávateľa alebo jeho právneho predchodcu 30 a viac rokov



## Článok 17

- a) **Zamestnávateľ sa stará** o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov (§ 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 (§ 140 ods. 2 ZP), 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) **Zamestnávateľ vyplatí** zamestnancovi pri vzniku nároku na odstupné podľa ZP, odstupné v sume 2-násobku jeho priem.mesačného zárobku. **Dalšie zvýšené odstupné vyplatí zamestnávateľ** zamestnancovi podľa dĺžky trvania nepretržitého pracovného pomeru u zamestnávateľa :

**ak dĺžka pracovného pomeru bola :**

viac ako <b>10</b> rokov do <b>15</b> rokov	v sume 2 násobku priem.mesačného zárobku
viac ako <b>15</b> rokov do <b>25</b> rokov	v sume 5 násobku priem.mesačného zárobku
viac ako <b>25</b> rokov	v sume 7 násobku priem.mesačného zárobku

## Článok 19

- a) **Zamestnávateľ vyplatí** pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok /aj predčasný/, alebo invalidný dôchodok zamestnancovi odchodné vo výške jeho priemerného mesačného zárobku (§ 76/a ZP).

- b) **Zamestnávateľ vyplatí zvýšené /ďalšie/ odchodné :**

zamestnancovi , ktorý po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok /resp.nároku na priznanie predčasného starobného dôchodku na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru,alebo do desiatich dní po jeho skončení / skončí pracovný pomer do konca kalendárneho roka v ktorom mu nárok na starobný/predčasný/ dôchodok vznikol , nasledovne :

ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval :

viac ako 10 do 15 rokov	2 násobok jeho priemerného zárobku
viac ako 15 do 25 rokov	4 násobok jeho priemerného zárobku
viac ako 25 do 30 rokov	5 násobok jeho priemerného zárobku
viac ako 30 do 35 rokov	6 násobok jeho priemerného zárobku

viac ako 35 rokov

7 násobok jeho priemerného zárobku

### **Článok 20**

**Pracovný čas zamestnanca** je najviac 37,5 hodiny týždenne bez prestávok na odpočinok a jedenie, ktoré sa nezapočítavajú do pracovného času.

### **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.

### **Článok 22**

**Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom** prestávku na jedlo a oddych v trvaní 30 minút v súlade s § 91 ZP. Ak presahuje pracovná zmena výnimočne 10,5 hod. poskytne zamestnávateľ ďalšiu prestávku v trvaní 15 minút.

### **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 (§88 ZP)

### **Článok 25**

#### **Práca z domu (home office)**

- a) Ak to povaha práce umožňuje, môže zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov dohodnúť v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti prácu z domu.
- b) Dohoda o práci z domu musí byť vypracovaná písomne, musí byť v nej uvedené miesto výkonu práce z domu, pracovný čas a pracovné podmienky výkonu práce z domu. Pracovný čas

nesmie byť vyšší ako ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca.

- c) Miesto , čas a podmienky na výkon práce z domu dohaduje zamestnanec s priamym nadriadeným zamestnancom.
- d) Počas vymedzeného pracovného času v dohode o práci z domu je zamestnanec povinný byť zamestnávateľovi k dispozícii. Zamestnanec má nárok na obednú prestávku v súlade ZP.
- e) Zamestnanec pri výkone práce z domu vykonáva počas pracovného času pracovné úlohy uložené priamym nadriadeným prostredníctvom elektronickej komunikácie alebo telefonicky. O vykonaných pracovných úlohách a ich časovom rozmedzí si zamestnanec vedie evidenciu, ktorú v pravidelných intervaloch predkladá priamemu nadriadenému zamestnancovi.
- f) Na výkon práce z domu zamestnanec využíva technické a programové prostriedky poskytnuté zamestnávateľom alebo vlastné technické a programové prostriedky. Technickými prostriedkami na výkon práce z domu sa považuje najmä osobný počítač alebo notebook , mobilný telefón a internetové pripojenie.

### **Článok 26**

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

### **Článok 27**

- a) **Práca nadčas** môže byť zamestnancom nariadená najviac 150 hodín za rok a v súlade s § 97 ZP. Nad tento limit môže byť práca nadčas len so súhlasom zamestnanca najviac 250 hod/rok.
- b) prácu nadčas pri prácach v rizikovom prostredí nemožno nariadiť vôbec (§8a,ods.1,písm.1)zákona č.330/1996 Z.z. v znení neskorších predpisov.

### **Článok 28**

**Základná výmera dovolenky** zamestnancov je stanovená v § 103 ZP.Zamestnávateľ umožní zamestnancovi v odôvodnených prípadoch , po súhlase vedúceho čerpať aj pol dňa dovolenky.

### **Článok 29**

**Pri dôležitých 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) svadbe dieťaťa alebo rodiča  | 1 deň       |
| c) pri úmrtí manžela, -ky, druha, -žky, dieťaťa   | 3 dni       |
| d) pri úmrtí rodičov a súrodencov zamestnanca, rodičov 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 pracovník obstaráva pohreb osôb podľa bodu e)   | 2 dni       |
| g) na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, keď toto nie je možné uskutočniť v mimopracovnom čase -nevyhnutne potrebný čas max.   | 7 dní / rok |
| h) na prevoz manželky do a zo zdrav. zariadenia pri narodení dieťaťa  | 1 deň       |
| i) na sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdrav. zariadení keď nie je nárok na podporu pri ošetrovaní, -nevyhnutne potrebný čas, maximálne   | 7 dní/rok   |
| j) pracovný deň pred nasledujúcimi sviatkami je pracovná doba 5 hodín , pričom zostávajúce hodiny pracovného času sú platené ako keby bol zamestnanec v zamestnaní / 1.január , Veľký piatok , 24.december / to platí aj vtedy,ak napr. 24.12.,resp.1.1.pripadne na nedeľu resp.pondelok/ / |             |
| k) pri sťahovaní zamestnanca v rámci vlastnej obce  | 1 deň       |
| do inej obce  | 2 dni       |
| l) pri darovaní krvi , najmenej za čas cesty na odber , za čas odberu a cesty späť a zotavenia po odbere v zmysle ustanovenia § 138 ZP  |             |
| m) zamestnancovi starajúcemu sa o dieťa mladšie ako 10 rokov , poskytne na jeho žiadosť zamestnávateľ náhradu mzdy v rozsahu 1 deň za 2 mesiace , za podmienky odpracovania aspoň 30 dní v období 2 predchádzajúcich mesiacov , voľno je nutné čerpať priebežne bez možnosti kumulácie.     |             |
| n)preventívna lekárska prehliadka vo vzťahu k práci sa uskutoční v pracovnom čase   |             |

### **Článok 30**

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

- 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**

### **Zamestnanci sú povinní najmä:**

- a) pracovať svedomito 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 nekonat' 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.

## **ČASŤ IV.**

### **M z d y**

## **Článok 32**

Zamestnancom prináleží za vykonanú prácu mzda podľa tejto zmluvy .

## **Článok 33**

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

## **Článok 34**

**Mzda sa skladá** zo mzdových zložiek stanovených touto KZ:

- a) z tarifnej mzdy,
- b) zo mzdových zvýhodnení podľa tejto zmluvy /príplatky.../
- c) osobného ohodnotenia /funkčný príplatok /
- d) z odmien pri pracovných a životných jubileách,
- e) z mimoriadnej mzdy,
- f) zo zložky naturálnej mzdy v stanovenej výške
- g) z prémie,
- h) z mimoriadnej odmeny.
- ch/ z náhrady mzdy

### Článok 35

- 1) **Pre kategóriu robotníckych profesií / brigádnici , študenti na dohody /je s účinnosťou od 1.1.2025 platná nasledovná tarifná mzda :**

I. tar.trieda	<b>5,30 €</b>
II. tar.trieda	<b>5,40 €</b>
III. tar.trieda	<b>5,50 €</b>
IV. tar.trieda	<b>5,60 €</b>

- 2) **Pre kategóriu technicko-hospodárskych zamestnancov sa s účinnosťou od 1.1.2025 uplatňuje nasledovný tarifný systém :**

<b>Tarifná tr.</b>	<b>Tarifný mesačný plat</b>	<b>Funkčný príplatok</b>	<b>Zaradenie</b>
V.	1 270 €	0-100 €	manipulant
VI.	1 470 €	0-450 €	lesník-vedúci LO
VII.	1 580 €	0-500 €	zást.ved.polesia,vedúci ES
VIII.	1 835 €	0- 600 €	polesný,ústredie ML
IX.	2 085 €	0- 650 €	hlavný inžinier-zs.konateľa

Konkrétna výška platu sa každému zamestnancovi určí v platovom dekréte.

Konateľovi spoločnosti na návrh dozornej rady spoločnosti určuje a schvaľuje mesačný plat valné zhromaždenie spoločnosti.

### **Článok 36**

**Zamestnávateľ poskytuje** najmenej nasledovné mzdové zvýhodnenia (príplatky).

- a) za prácu nadčas (§121 ZP),
- b) za prácu vo sviatok (§122 ZP),
- c) za prácu v nedeľu

### **Článok 37**

**Za dobu práce nadčas prináleží zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie :**

- a) vo výške **25 %** priemerného hodinového zárobku, ak je práca vykonávaná v pracovných dňoch,
- b) vo výške **50 %** priemerného hodinového zárobku, ak je práca vykonávaná v noci alebo v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni.

Práca nadčas nesmie byť väčšia ako stanovuje § 97 ZP.

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

### **Článok 38**

**Za dobu práce vo sviatok prislúcha zamestnancovi** dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške **100 %** priemerného zárobku, pokiaľ sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom na poskytnutí náhradného voľna. Ak neposkytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradné voľno v čase štyroch kalendárnych 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 mu náhrada v dôsledku sviatku, to platí aj u zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou. Náhrada mzdy v tejto výške prislúcha aj zamestnancovi, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou 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.

### **Článok 39**

**Za dobu práce v sobotu a nedeľu prináleží mzda a mzdové zvýhodnenie zamestnancovi:**

- a ) vo výške **3,90 €/hod**, pokiaľ sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom na poskytnutí náhradného voľna v čase 3 mesiacov po výkone práce v nedeľu.

## Článok 40

**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 a invalidný dôchodok, pri prvom skončení prac.pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok len zamestnancovi, ktorý skončí prac.pomer dohodou do konca roku , v ktorom mu nárok na dôchodok vznikol.
- d) pri odpracovaní každých 5 rokov v ML B.Bystrica s.r.o.

Výška odmeny a podmienky poskytnutia budú upresnené v Smernici pre odmeňovanie zamestnancov ML BB s.r.o.

## Článok 41

### Podmienky pre priznanie odmien

1. Do doby nepretržitého pracovného pomeru v organizácii sa zahŕňa tiež doba zamestnania v inej organizácii s rovnakou odbornou náplňou./organizácie lesného hosp. a pod./- odmeny d)
2. Do 25 rokov celkovej doby zamestnania v pracovnom pomere sa započítavajú všetky doby zamestnania od prvého vstupu do pracovného pomeru i u predchádzajúcich zamestnávateľov. Započítava sa i doba vojenskej služby, materská dovolenka a uvoľnenie pre výkon z funkcie, ak pracovný pomer s organizáciou trval.  
Do celkovej doby zamestnania sa nezapočítava doba prípravy na povolanie, teda učebný pomer a štúdium.

## Článok 42

**V prípade dosiahnutia priaznivých ekonomických výsledkov vyplatí zamestnávateľ zamestnancom mimoriadnu mzdu:**

- a) **1.mimoriadnu mzdu minimálne vo výške 5 %** z hrubej mzdy zúčtovanej v mesiacoch január - jún bežného kalendárneho roka /vo výplate za mesiac jún /
- b) **2.mimoriadnu mzdu minimálne vo výške 8 %** z hrubej mzdy zúčtovanej za júl – december bežného roka, /vo výplate za mesiac december/
- c) mimoriadna mzda bude rozdelená a vyplácaná v zmysle mzdových smerníc ML BB s.r.o.



### **Článok 43**

**Zamestnancom Mestských lesov Banská Bystrica s.r.o.** sa poskytuje naturálna mzda vo forme palivového dreva v zmysle mzdových smerníc ML BB s.r.o. /12 prn list.palivového dreva/rok/ vrátane dovozu.

### **Článok 44**

- a) Mzda a náhrada mzdy sú splatné pozadu za mesačné obdobie podľa Termínovníka výplat a záloh na rok 2025 – je v prílohe KZ.
- b) Na žiadosť zamestnanca mu mzda a náhrada splatné v priebehu dovolenky musia byť vyplatené pred nástupom na dovolenku.
- c) Mzda sa vypláca bezhotovostným platobným stykom na bankový účet zamestnanca v príslušnej banke.
- d) V prípade ohrozenia výplaty mzdy je zamestnávateľ povinný túto skutočnosť prerokovať s odborovou organizáciou.

### **Článok 45**

- a) Bližšie podmienky poskytnutia prémie a mimoriadnych odmien budú konkretizované v mzdovom predpise, ktorý tvorí neoddeliteľnú súčasť tejto KZ.

## **ČASŤ V.**

### **Starostlivosť o zamestnancov**

### **Článok 46**

**Zamestnávateľ tvorí sociálny fond** v zmysle zákona č. 152/94 Z.z. v znení neskorších predpisov, pričom :

a) nad rámec povinného prídeltu /1,0 %/ tvorí ďalší prídelt (§ 3 odst. 1 písm.b 1) vo výške 0,5 % zo základu.

b) pri použití prostriedkov fondu rešpektuje nasledovné formy spolupráce s príslušným odborovým orgánom :

-zamestnávateľ a príslušné odborové orgány sú povinné vypracovať zásady použitia fondu a rozpočet fondu, ktoré tvoria prílohu podnikovej KZ,

-v rámci schváleného rozpočtu a v súlade so zásadami použitia fondu rozhodujú o jeho použití zamestnávateľ a jeho príslušný odborový orgán, vždy v tých prípadoch, kedy zásady nedefinujú výšku použitých prostriedkov,

- organizácia nesmie použiť prostriedky fondu na iné účely ako je dohodnuté v zásadách o použití fondu (nesmie zastaviť čerpanie fondu) ,do výšky povinného a ďalšieho prídeltu

c) v prípade priaznivého HV, zamestnávateľ navrhne zakladateľovi prídelt z rozdelenia zisku do sociálneho fondu

### **Článok 47**

**Zamestnávateľ v rámci možností odpredá** palivové drevo dôchodcom ,ktorí odišli do dôchodku od ML BB a ktorí odpracovali v odvetví LH najmenej 30 rokov, ako aj vdovám po zamestnancoch , najviac do výšky deputátnej náležitosti stálych pracovníkov.

### **Článok 48**

**Zamestnávateľ v rámci možností odpredá** v samovýrobe ihl.guľatinu zamestnancom v množstve 25 m3 raz za 10 rokov. Cena samovýroby sa určí v kúpnej zmluve./ Samovýroba musí slúžiť na vlastnú potrebu .

### **Článok 49**

**Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie** zamestnancov v zmysle §152 ZP. Bližšie podmienky zabezpečovania stravovania a definované pracoviská, kde stravovanie z dôvodu podmienok výkonu práce na pracoviskách zamestnávateľ nebude mať možnosť zabezpečovať stravovanie, tvoria prílohu tejto KZ– v Smernici o cestovných náhradách ,pričom stravovanie bude zamestnancom umožnené aj počas čerpania dovolenky.

### **Článok 50**

**Zamestnávateľ poskytne** nealkoholické nápoje (minerálka, čaj a pod. minimálne 0,7 l na 8.hod.) zamestnancom na pracoviskách s nedostatkom pitnej vody, zodpovedajúcej hygienickej norme,alebo nápojovú poukážku v hodnote 0,60 € na pracovnú smenu.

### **Článok 51**

**Výška náhrady príjmu** v prvých 10 dňoch dočasnej PN je 60% denného VZ určeného podľa § 8 ods.2 zákona 462/2003 Z.z.

### **Článok 52**

1.**Zamestnávateľ zabezpečí** účasť zamestnancov, ktorí prejavia záujem a splňajú podmienky zamestnávateľskej zmluvy na doplnkovom dôchodkovom sporení.

2. **Zamestnávateľ použije** na doplnkové dôchodkové sporenie finančné prostriedky do výšky zákonom určeného percenta z objemu vyplatených miezd sporiteľom. Nad rámec prostriedkov podľa prvej vety bude ako prípadný ďalší zdroj na doplnkové dôchodkové poistenie použitý sociálny fond z povinného prídelu.

3. **Mesačný príspevok zamestnávateľa** za zamestnanca je vo výške 6,0 % z vymeriacieho základu / totožný s vymeriavacím základom pre nem . a dôch. poistenie /.Po dohode s DDP.
4. **Pomer výšky príspevku zamestnávateľa** k výške príspevku zamestnanca je 6 % : X.  
X – zamestnanec si môže určiť výšku príspevku sám do výšky limitu stanoveného zákonom.
5. **Systém doplnkového dôchodkového sporenia** umožní minimálne tieto dávky:
  - a) doplnkový starobný dôchodok
  - b) výsluhový dôchodok
7. **Nárok na doplnkový starobný dôchodok** v primeranej výške umožní systém zmluvne upravený u zamestnávateľa najskôr po roku účasti zamestnanca na doplnkovom sporení spôsobom prerozdelenia zamestnávateľského príspevku. Konkrétny postup upravuje dávkový plán.
8. **Nárok na výsluhový dôchodok zmluvný má zamestnanec** v zmysle § 6 DP 3 Z. Pre vznik nároku na tento dôchodok zamestnávateľ určuje dobu výkonu 36 mesiacov.
9. **Zamestnávateľ bude rešpektovať** čakaciu dobu (dobu trvania pracovného pomeru) pre možnosti účasti zamestnanca na doplnkovom dôchodkovom sporení, ktorá je 3 mesiace.
10. **Pri prerušení účasti poistenca** (zamestnanca na dobu neurčitú) na doplnkovom dôchodkovom sporení sa úhrada príspevku na strane zamestnanca i zamestnávateľa pozastavuje. Ak sa však zamestnanec rozhodne z dôvodu pracovnej neschopnosti, materskej dovolenky za túto dobu príspevky doplatiť a písomne to oznámi zamestnávateľovi, urobí tak i zamestnávateľ, najdlhšie po dobu 12 mesiacov.
11. **Zamestnávateľ sa zaväzuje, že:**
  - a) prípadné odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy prerokuje s príslušným odborovým orgánom, najmenej tri mesiace pred jeho oznámením doplnkovej dôchodkovej spoločnosti,
  - b) vypovedanie zamestnávateľskej zmluvy prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmenej tri mesiace pred jej vypovedaním.
12. **Príslušný odborový orgán oznámi** bez zbytočného odkladu skutočnosti podľa bodu 11 OZ DLV.

## ČASŤ VI.

### Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

#### Článok 53

- 1) Zamestnanec je povinný dodržiavať povinnosti ustanovené osobitnými predpismi, dbať o svoju bezpečnosť a zdravie pri práci a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa jeho činnosť dotýka. Okrem toho je povinný najmä:
  - a) vykonávať práce, obsluhovať stroje a zariadenia a používať náradie, látky a ostatné prostriedky v súlade s predpismi bezpečnosti a zdravia pri práci a podľa návodu na obsluhu, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený, alebo ktoré sú súčasťou

vedomostí v rámci získanej odbornej spôsobilosti, na obsluhu vybraných strojov a zariadení podľa osobitých 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.
- 2) Zamestnávateľ bude rešpektovať právo odborových orgánov na vykonávanie odborovej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon (§ 149 ZP a § 19 zákona č.124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov). Zároveň umožní zamestnancom Ústredia OZ DLV vykonať odbornú kontrolu nad stavom BOZP.
  - 3) Zamestnávateľ je povinný vykonávať opatrenia potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať aby pracovisko, stroje, zariadenia, náradie, nástroje, materiály, pracovné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie pri práci.
  - 4) Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom bezplatne potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky na základe vypracovaného zoznamu pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov. 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.
  - 5) 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 nebude poverovať zamestnancov prácami, na ktoré nemajú zdravotnú a odbornú spôsobilosť podľa osobitných predpisov.
  - 6) Zamestnávateľ zabezpečí kvalitatívne a kvantitatívne zisťovanie zdraviu škodlivých faktorov životného a pracovného prostredia, ktoré používajú pri svojej činnosti, alebo ktoré pri ich činnosti vznikajú a ktorých výskyt a prípustné hodnoty sú upravené osobitnými predpismi (§12 písm. c) zákona č.272/1994 Z. z. ).
  - 7) Zamestnávateľ určí postup pre prípad poškodenia zdravia, vrátane organizácie prvej pomoci, určí a odborne spôsobilými osobami vyškolí zamestnancov na vykonávanie záchranných prác a na poskytovanie prvej pomoci (§ 8 zákona č.124/2006 z. z. v znení neskorších predpisov).
  - 8) 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 so bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosti (§ 8 ods. 1, zákona č.124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov).

- 9) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 10 zamestnancov na návrh ZV OZ vymenuje zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci tak, aby jeden zástupca zamestnancov nezastupoval viac ako 20 zamestnancov.
- 10) Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov zabezpečiť na plnenie úloh školenie, poskytnúť v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
- 11) Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci prerokovať s ním všetky otázky bezpečnosti a zdravia pri práci súvisiace s prácou zamestnancov.
- 12) Zástupca zamestnancov nesmie byť za plnenie úloh podľa §10 zákona 124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov zamestnávateľom znevýhodnený ani inak postihovaný.
- 13) Otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré nie sú upravené všeobecne záväznými predpismi, upraví zamestnávateľ zákonmi alebo inými pravidlami a pokynmi.
- 14) Zamestnávateľ zabezpečí na svoje náklady v oblastiach výskytu kliešťov očkovanie proti kliešťovej encefalitíde ak o to zamestnanec požiada a vyšetrenie krvi na predchádzanie ochorenia na lymskú boreliózu.
- 15) Zamestnávateľ zabezpečí na svoje náklady prehliadku zdravotného stavu jedenkrát za dva roky pre THZ.
- 16) Zamestnávateľ písomne vypracuje koncepciu politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorá bude obsahovať zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a program jej realizácie obsahujúci najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania. Zamestnávateľ zároveň určí pravidelnosť jej vyhodnocovania a aktualizácie (§ 8a, ods. 1, písm. s) zákona č.330/1996 Z. z. v znení neskorších predpisov).
- 17) 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).

#### **Článok 54**

#### **Zamestnávateľ poskytne náhradu za pracovné úrazy nad rámec ZP nasledovne:**

- a) **Pri úmrtí zamestnanca** následkom pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, obdržia pozostalí (v súlade s ustanoveniami § 207,ods.1 ZP a § 448,ods.1 Občianskeho zákonníka) čiastku  

**11 000,-€ /**
- b) **V prípade úplnej invalidity** zamestnanca následkom pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca obdrží postihnutý  

**8 000,-€**
- c) **V prípade vzniku ťažkého pracovného úrazu** bez zavinenia zamestnanca obdrží postihnutý  
Charakteristika v KZ VS **4 000,-€**

V prípade, že ide o preklasifikovanie ostatného pracovného úrazu na ťažký pracovný úraz je vyplatenie uvedenej sumy podmienené písomným potvrdením lekára špecialistu,

- d) Pri plnení náhrad podľa písm. a) – c) sa základná suma bude primerane krátiť, podľa miery spoluzavinenia zamestnanca uvedenej v protokole odškodňovacej komisie max.do výšky 1/3 súm uvedených v písm. a-c,resp. sa neprizná ak bol poškodený pod vplyvom alkoholických nápojov alebo iných omamných látok.
- 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 bodov 1-3 tohto článku podlieha dani z príjmu .
- g) Pri súbehu plnenia náhrad podľa písm. b) – c) 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 ZP podľa čl.54 odst. a) až c) KZ sa neposkytujú v prípade,že poškodený v čase bol pod vplyvom alkoholických nápojov resp.vplyvom psychotropných látok, bez ohľadu na príčinnú súvislosť.

## ČASŤ VII.

### Záverečné ustanovenia

#### Článok 55

- a) Spory o uzatvorenie KZ a o plnení záväzkov KZ, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom ,budú riešené podľa Zákona o kolektívnom vyjednávaní,
- b) 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 o ostatných pracovnoprávných vzťahoch.
- c) Všetky záväzky, ktoré vyplývajú z tejto zmluvy sú záväzné a určujú podmienky pre zamestnávateľa a zamestnanca v Mestských lesoch Banská Bystrica s.r.o.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 predpisov. /KZ VS pre LH SR
- d) 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.
- e) Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade zmien doterajších predpisov, zákonov, vládnych nariadení a vyhlášok sa nové predpisy stávajú súčasťou tejto KZ.

- Ustanovenia KZ, ktoré budú v rozpore s novými platnými právnymi predpismi sa nebudú používať.
- f) Zmluvné strany sa dohodli na tom, že záväzný výklad ustanovení tejto KZ budú spoločne uskutočňovať predstavitelia zmluvných strán, ktorí túto zmluvu podpísali.
  - g) Obidve zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať sociálny zmier.
  - h) Zmluvné strany začnú najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto zmluvy rokovanie o uzatvorení novej zmluvy.
  - i) V dobe účinnosti tejto zmluvy je zamestnávateľ povinný v prípade zlúčenia, splynutia, rozdelenia organizácie alebo iných zmien podľa zákona č.92/1991 Zb v znení neskorších predpisov, podľa zákona 111/90 Z.z. v znení neskorších predpisov , alebo podľa iných všeobecne platných právnych predpisov, písomne vyrozumieť nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa o existencii tejto Kolektívnej zmluvy .Toto oznámenie poskytne zároveň odborovému orgánu, ak u nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa pôsobí.
  - j) **Dobou účinnosti tejto KZ je obdobie od 01.01.2025 do 31.12.2025**

V Dolnom Harmanci dňa 11.decembra 2024

**Ing.Blažej Možucha**  
konateľ s.r.o.

**Ing.Jaroslav Bacúr**  
predseda ZV OZ