

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre odvetvie verejných vodovodov a verejných kanalizácií v Slovenskej republike na rok 2025

uzatvorená medzi

Asociáciou vodárenských spoločností

a

Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA

O B S A H	Strana
Časť I. Všeobecné ustanovenia	4
Článok 1. Základné ustanovenie	4
Článok 2. Predmet Zmluvy	4
Článok 3. Vzťah zmluvy a podnikových kolektívnych zmlúv	4
Článok 4. Závaznosť zmluvy	4
Časť II. Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami	6
Článok 5. Uznatie práv odborovej organizácie	6
Článok 6. Vzájomná informovanosť	6
Článok 7. Prerokovanie	7
Článok 8. Spolurozhodovanie	7
Článok 9. Kontrolná činnosť	8
Článok 10. Podmienky pre činnosť odborových organizácií	8
Článok 11. Zrážanie odborových príspevkov	8
Článok 12. Uvoľňovanie odborových funkcionárov	8
Časť III. Pracovnoprávne vzťahy	9
Článok 13. Pracovná zmluva	9
Článok 14. Oboznamovanie zamestnanca	9
Článok 15. Pracovný čas	9
Článok 16. Dovoľenka za kalendárny rok	9
Článok 17. Dodatková dovoľenka	10
Článok 18. Prekážky v práci na strane zamestnávateľa	10
Článok 19. Prekážky v práci na strane zamestnanca	10
Článok 20. Pracovná pohotovosť	10
Článok 21. Práca nadčas	11
Článok 22. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne	11
Článok 23. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka	12
Časť IV. Zamestnanosť	14
Článok 24. Organizačné zmeny	14
Článok 25. Postup pri prepúšťaní zamestnancov	14
Článok 26. Postup pri prijímaní prepustených zamestnancov	14
Článok 27. Odstupné	15
Článok 28. Odchodné	15
Článok 29. Rekvalifikácia zamestnancov	16
Časť V. Mzdy	17
Článok 30. Odmeňovanie zamestnancov	17
Článok 31. Mzdový vývoj	17
Článok 32. Mzdové formy	17
Článok 33. Odvetvový katalóg prác	17
Článok 34. Stupnica minimálnych mzdových taríf	18
Článok 35. Mzdové zvýhodnenia a kompenzácie	18
Článok 36. Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť	19

Článok 37.	Mzda pri výkone inej práce	20
Článok 38.	Iné formy odmeňovania	20
Časť VI.	Starostlivosť o zamestnancov	21
Článok 39.	Stravovanie	21
Článok 40.	Sociálny fond	21
Článok 41.	Doplnkové dôchodkové sporenie	21
Článok 42.	Odškodnenie nad rámec zákona	22
Článok 43.	Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	23
Časť VII.	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	24
Článok 44.	Právo odborov na vykonávanie kontroly	24
Článok 45.	Opatrenia na zaistenie BOZP	24
Článok 46.	Uvoľňovanie a ochrana zástupcov zamestnancov	26
Článok 47.	Rekondičné pobyty	26
Časť VIII.	Záverečné ustanovenia	27
Článok 48.	Povinnosti pri zmene zamestnávateľa	27
Článok 49.	Zmeny a dodatky Zmluvy	27
Článok 50.	Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve	27
Článok 51.	Oboznamovanie s obsahom Zmluvy	27
Článok 52.	Výklad Zmluvy	27
Článok 53.	Registrácia Zmluvy	28
Článok 54.	Platnosť a účinnosť Zmluvy	28

Príloha č. 1

Zoznam členov Asociácie vodárenských spoločností na ktorých sa táto zmluva vzťahuje v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1 Základné ustanovenia

1. Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (*d'alej len „Zmluva“*) uzatvárajú zmluvné strany s cieľom upraviť pracovné a mzdové podmienky, podmienky zamestnávania zamestnancov v odvetví verejných vodovodov a verejných kanalizácií, ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, ako aj vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a zamestnávateľmi a odborovými organizáciami výhodnejšie ako to ustanovuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (*d'alej len „ZP“*) alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.
2. Obe strany vynaložia maximálne úsilie pri dosahovaní vyrovnania mzdových podmienok zamestnancov odvetvia verejných vodovodov a verejných kanalizácií so mzdovými podmienkami zamestnancov porovnateľných profesií ostatných organizácií sieťových odvetví a toto úsilie budú vzájomne podporovať v Rade hospodárskej a sociálnej dohody.

Článok 2 Predmet Zmluvy

Predmetom zmluvy sú vzájomné vzťahy, nároky a záväzky, ktoré vyplývajú pre zamestnancov, zamestnávateľov a odborové organizácie zo všeobecne záväzných predpisov (*najmä ZP a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov /d'alej aj „ZoKV“*) a tejto zmluvy.

Článok 3 Vzťah Zmluvy a podnikových kolektívnych zmlúv

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

Článok 4 Záväznosť Zmluvy

1. KZVS je záväzná pre zmluvné strany a ďalšie subjekty uvedené v § 5 ods. 2 ZoKV. KZVS sa vzťahuje na zamestnávateľov, ktorí požiadajú o pristúpenie ku KZVS a zmluvné strany vyslovia s pristúpením súhlas.

2. Po celú dobu účinnosti sa Zmluva vzťahuje na zamestnávateľské subjekty uvedené v zozname členov Asociácie vodárenských spoločností (*d ďalej len „AVS“*), v ktorých pôsobia členské organizácie Odborového zväzu DREVO, LESY, VODA (*d ďalej len OZ DLV*), t.j. aj v prípade ukončenia členstva zamestnávateľskej organizácie v AVS.
3. Zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľských subjektov uvedených v ods. 2 tohto článku.
4. Označenie odvetví podľa § 4 ods. 3 ZoKV, pre ktoré sa KZVS uzatvára vyjadrené kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností (*SK NACE*) je nasledovné:

36 *Zber, úprava a dodávka vody.*

5. Dňom vzniku členstva v AVS na Slovensku sa táto Zmluva vzťahuje na tie zamestnávateľské subjekty, v ktorých pôsobí členská organizácia OZ DLV.
6. Dňom vzniku členstva základnej organizácie v OZ DLV sa táto Zmluva vzťahuje na tie zamestnávateľské subjekty, ktoré sú členmi AVS na Slovensku.

ČASŤ II.

VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A ODBOROVÝMI ORGANIZÁCIAMI

Článok 5

Uznanie práv odborovej organizácie a záväzky zmluvných strán

1. Zamestnávatelia rešpektujú právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a právo odborových orgánov a organizácií na spolurozhodovanie, kontrolu, prerokovanie a informovanie vo veciach a v rozsahu stanovenom ZP, ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi, ustanoveniami tejto KZVS a podnikovej kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje nepripustiť akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu členstva a činnosti v odborovom hnutí. Ide najmä o možnosť a zachovanie zamestnania, funkčný postup v zamestnaní, možnosť účasti na prehĺbení a ďalšom zvyšovaní kvalifikácie. Ďalej sa zaväzuje plne rešpektovať právnu ochranu členov odborového hnutia.
3. Za príslušný odborový orgán podľa tejto zmluvy považuje Závodný výbor ZO OZ DLV a Združenie ZV ZO OZ DLV.
4. Zamestnanci sú povinní plniť základné povinnosti zamestnancov v zmysle § 81 ZP a vedúcich zamestnancov v zmysle § 82 ZP a povinnosti podľa pracovnej zmluvy. Zamestnanci sa zaväzujú plniť ďalšie povinnosti vyplývajúce z tejto zmluvy, pokiaľ boli v zmluve dohodnuté.
5. OZ DLV sa zaväzuje:
 - a. podporovať aktivity AVS, ktoré v jeho členských organizáciách budú orientované na zefektívnenie ich činnosti, zvyšovanie produktivity práce, investičný rozvoj s pozitívnym dopadom na sociálny rozvoj, zvyšovanie miezd a rozvoj efektívnej zamestnanosti. Ďalšie záväzky s obdobným zameraním môžu byť konkretizované v PKZ,
 - b. spolupracovať s AVS pri tvorbe noviel zákonov, nových zákonov a ďalších právnych predpisov, týkajúcich sa odvetvia verejných vodovodov a verejných kanalizácií.
6. Zástupcovia príslušného odborového orgánu, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktorí boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

Článok 6

Vzájomná informovanosť

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne informovať o:
 - závažných skutočnostiach súvisiacich s plnením tejto Zmluvy,
 - stanoviskách k pripravovaným právnym predpisom, resp. koncepčným zámerom rozvoja odvetvia verejných vodovodov a verejných kanalizácií a s tým súvisiacimi otázkami týkajúcimi sa zamestnancov tohto odvetvia.
2. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať odborový orgán najmä, nie však výlučne v zmysle ustanovení ZP, a to § 29 ods. 1, § 47 ods. 4, § 48 ods. 8, § 49 ods. 6, § 73 ods. 2, 4, § 98 ods. 7, § 238 ods. 2.
3. Spôsob a forma vzájomnej informovanosti bude dohodnutá v podnikovej kolektívnej zmluve (ďalej aj „PKZ“).

Článok 7

Prerokovanie

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vopred prerokovať okruhy problémov uvedených v ZP a to § 13 ods. 4, § 29 ods. 2, § 73 ods. 2, § 74, § 86 ods. 1, § 94 ods. 2, § 98 ods. 6, § 141a, § 144a ods. 6, § 152 ods. 8, § 153, § 159 ods. 4, § 191 ods. 4, § 198 ods. 2, § 237.
2. Spôsob aj forma prerokovania ostatných inštitútov v zmysle ods. 1 tohto článku budú dohodnuté zmluvnými stranami v PKZ.
3. V PKZ zmluvné strany dohodnú podmienky realizácie povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce z ustanovenia § 63 ZP ods. 2.
4. Forma a spôsob prerokovania v zmysle čl. 7 bude zmluvnými stranami dohodnutá v PKZ.

Článok 8

Spolurozhodovanie

1. Zamestnávateľia budú v lehotách dohodnutých v podnikových kolektívnych zmluvách (ďalej len "PKZ") predkladať príslušnému odborovému orgánu všetky dokumenty a návrhy opatrení, pre ktorých platnosť je požadovaný predchádzajúci súhlas odborového orgánu (spolurozhodovanie, dohoda), a to v zmysle ustanovení ZP § 39. ods 2, § 84, § 87 ods. 1, ods. 2, §87a, § 88 ods. 1, § 90 ods. 4, ods. 6, ods. 10, § 91 ods. 2, § 93 ods 3-5, § 97 ods. 6, ods. 9, ods. 11, § 98 ods. 9, § 111 ods. 1, ods. 2, § 133 ods. 3, § 134 ods. 11, § 142 ods. 4, § 151 ods. 3, § 185 ods. 3, § 240.
2. Ďalšie okruhy otázok spolurozhodovania budú podľa konkrétnej potreby dojednané v PKZ.

Článok 9

Kontrolná činnosť

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

Článok 10

Podmienky pre činnosť odborových organizácií

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

Článok 11

Zrážanie odborových príspevkov

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

Článok 12

Uvoľňovanie odborových funkcionárov

1. Uvoľňovanie odborových funkcionárov na výkon funkcie v odboroch sa riadi ustanoveniami § 136, § 137 a § 240 ZP.
2. Zamestnávatelia poskytnú pracovné voľno s náhradou mzdy krátkodobo uvoľneným zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne v zmysle § 136 ods. 1, a § 137 ods. 5, písm. c) a e) ZP:
 - a. funkcionárom odborovej organizácie na nevyhnutne potrebný čas,
 - b. funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú členmi vyššieho odborového orgánu, v nevyhnutne potrebnom rozsahu.

Bližšie podmienky v zmysle ods. 2 budú dohodnuté v PKZ.

ČASŤ III. PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 13 Pracovná zmluva

1. Pred uzavretím pracovnej zmluvy zamestnávateľ oboznámi zamestnanca s právami a povinnosťami, ktoré by pre neho vyplynuli z pracovnej zmluvy, s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať. (§ 41 ZP)
2. Zamestnávateľia uzatvoria pracovnú zmluvu písomne v zákonom stanovenom rozsahu najneskôr v deň nástupu zamestnanca do zamestnania.

Článok 14 Oboznamovanie zamestnanca

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

Článok 15 Pracovný čas

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

Článok 16

Dovolenka za kalendárny rok

1. Základná výmera dovolenky pre všetkých zamestnancov je štyri týždne. Dovolenka vo výmere päť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Zmluvné strany môžu v PKZ dohodnúť rozšírenie základnej výmery dovolenky pre všetkých zamestnancov nad rámec uvedený v § 103 ZP.

Článok 17

Dodatková dovolenka

1. Zamestnancovi, ktorý pracuje celý kalendárny rok aspoň v rozsahu polovice pracovného času v priamom styku s chemickými karcinogénmi, s infekčnými materiálmi a s ionizujúcim žiarením (*vyhláška č. 75/1967 Zb. v znení neskorších predpisov*) sa poskytne dodatková dovolenka v dĺžke 1 týždňa v zmysle § 106 ZP. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky. Dodatková dovolenka sa vždy čerpá prednostne pred dovolenkou za kalendárny rok a dovolenkou za odpracované dni.
2. V PKZ budú vymedzené pracoviská zodpovedajúce nároku na dodatkovú dovolenku.

Článok 18

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

V prípade prekážok na strane zamestnávateľa je tento povinný postupovať v zmysle § 142 ZP.

Článok 19

Prekážky v práci na strane zamestnanca

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno bez náhrady mzdy, resp. s náhradou mzdy v prípadoch ustanovených v ZP vo výške zákonného nároku. V prípade poskytnutia náhrady mzdy zamestnancovi za darovanie krvi a aferézu a darovanie ďalších biologických materiálov (§ 138 ZP) poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy za celý pracovný deň.
2. Preventívna lekárska prehliadka vo vzťahu k práci sa uskutoční v pracovnom čase.
3. Iné prípady poskytnutia pracovného voľna s náhradou mzdy môže zamestnávateľ upraviť v PKZ.

Článok 20

Pracovná pohotovosť

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

Článok 21

Práca nadčas

1. Prácu nadčas možno nad rámec limitu určeného ZP pri splnení podmienok podľa ustanovenia § 97 ods. 10 ZP so zamestnancom dohodnúť.
2. Bližšie podmienky pre výkon práce nadčas budú dohodnuté v PKZ. Ďalšie podmienky upravuje § 97 ZP.

3. Zamestnávateľ nebude nariaďovať ani organizovať prácu nadčas v zdraví škodlivom pracovnom prostredí. Výnimočne možno s týmto zamestnancom dohodnúť prácu nadčas:
- 1) na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu,
 - 2) pri naliehavých opravárskych prácach,
 - 3) pri mimoriadnych udalostiach a naliehavých prácach, kde hrozí nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo veľké hospodárske škody.
4. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu práce nadčas v zmysle § 99 ZP.

Článok 22

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne

1. Ak povaha práce, alebo podmienky prevádzky nedovoľujú rovnomerné rozvrhnutie pracovného času, zamestnávateľ môže po prerokovaní s odborovým orgánom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas, a to:
 - a. pre strojníkov vodohospodárskych zariadení: čerpacích staníc, prečerpávacích staníc, úpravní vôd a ČOV a zamestnancov prevádzkového dispečingu,
 - b. pre technických dozorov a zamestnancov dohľadu na vodohospodárskych stavbách vo výstavbe,
 - c. pre zamestnancov ochrany majetku a osôb, obsluhy vykurovania – kuričov, strážnikov, členov stráže, vrátnikov, zamestnancov v kotolniach, ČOV, zamestnancov pri nakládke a vykládke vagónov, vrátane dopravy s tým súvisiacej, na pracoviskách, kde výkon práce prebieha plných 24 hodín počas 7 dní v týždni a na odlúčených pracoviskách značne vzdialených od sídla organizácie alebo bydliska zamestnancov,
 - d. pre ďalších zamestnancov podľa PKZ.
2. Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času musia byť dodržané nasledovné podmienky:
 - a. pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín,
 - b. harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času určí zamestnávateľ po predchádzajúcom prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

Článok 23

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka

1. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so

zamestnancom 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, a to pre zamestnancov stavebných a stavebno-montážnych úsekov, v doprave, v pomocných prevádzkach a prevádzkach služieb nadväzujúcich na uvedené úseky, zamestnancov v zariadeniach podnikovej rekreačnej starostlivosti, úpravní vôd, čistiarní odpadových vôd, čerpacích staníc a prevádzkového dispečingu.

2. Dodržané musia byť pritom nasledovné podmienky:

- a. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa uplatňuje buď pre celý zamestnávateľský subjekt alebo pre jeho jednotlivé organizačné zložky, prípadne úseky,
- b. zamestnávateľ vypracuje po dohode s príslušným odborovým orgánom harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času pre nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času podľa ods. 1) a tento vopred prerokuje so zamestnancami, pre ktorých sa má uplatňovať.

3. Pri spracovaní harmonogramu nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času zamestnávateľ dodrží tieto zásady:

- a. priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas,
- b. priemerný týždenný pracovný čas počas obdobia 12 mesiacov nesmie presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas,
- c. prácou nadčas je práca vykonávaná na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom mimo rámca rozvrhnutia zmien a nad týždenný pracovný čas rozvrhnutý na príslušný týždeň harmonogramom nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času,
- d. nesmie sa uplatňovať u mladistvých a u tých zamestnancov, u ktorých by toto rozvrhnutie bolo v rozpore s lekársnym posudkom a dĺžkou ich pracovného času,
- e. u zamestnanca so zdravotným postihnutím (ZPS), tehotnej ženy, ženy alebo muža, ktorý sa trvalo stará o dieťa mladšie ako 3 roky, osamelého zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov a pracujúceho dôchodcu, možno rozvrhnúť čas nerovnomerne len po dohode s nimi.

ČASŤ IV. ZAMESTNANOSŤ

Článok 24 Organizačné zmeny

Zamestnávateľia prerokujú s príslušným odborovým orgánom pripravované zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde počas 30 dní k prepúšťaniu najmenej 10 zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov, najmenej 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 100 a menej ako 300 zamestnancov, najmenej 30 zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 300 zamestnancov (konkretizácia môže byť dohodnutá v PKZ) z pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP, alebo dohodou z tých istých dôvodov, a to najmenej 2 kalendárne mesiace pred daním výpovede zamestnancom alebo pred uzatvorením dohody o skončení ich pracovného pomeru z tých istých dôvodov. Zároveň prerokujú s príslušným odborovým orgánom opatrenia na obmedzenie uvoľnenia, resp. zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľňovania pre zamestnancov.

Článok 25 Postup pri prepúšťaní zamestnancov

1. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami bude v dôsledku organizačných zmien (§ 63, ods. 1. písm. a) alebo b) ZP) alebo v dôsledku hromadného prepúšťania (§ 73 ZP) rozviazaný pracovný pomer, dodržia zamestnávateľia nasledovný postup. Podľa možnosti prednostne ukončia pracovný pomer so zamestnancami, ktorí vykonávajú popri pracovnom pomere živnosť.
2. Zamestnávateľia sa zaväzujú, že z dôvodu organizačných zmien podľa § 63, ods. 1 písm. a) alebo b) ZP tak, ako v ods. 1. neukončia pracovný pomer:
 - a. skôr ako po 12-ich kalendárnych mesiacoch s manželom (manželkou) s ktorého manželkou (manželom) bol ukončený pracovný pomer z dôvodov organizačných zmien u toho istého zamestnávateľa,
 - b. pokiaľ to nebude nevyhnutné, so zamestnancom, ak sa jedná o jediného živiteľa rodiny,
 - c. ak to nebude nevyhnutné so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov.

Článok 26 Postup pri prijímaní prepustených pracovníkov

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

Článok 27 Odstupné

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

Článok 28 Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s ust. § 76a, ods. 1 ZP pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s ust. § 76a, ods. 2 ZP pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného

zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

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

Článok 29 Rekvalifikácia zamestnancov

1. V súvislosti s vnútornými organizačnými zmenami budú zamestnávateľa hľadať možnosti rekvalifikácie na práce potrebné u zamestnávateľa. Počas rekvalifikácie môžu poskytnúť zamestnávateľa zamestnancom na nevyhnutnú dobu, ktorá spadá do pracovného času pracovné voľno s náhradou mzdy a uhradia prípadné náklady spojené s rekvalifikáciou. (§ 153, § 155 ZP)
2. Zamestnancom, ktorí so súhlasom zamestnávateľa študujú na stredných a vysokých školách, môže poskytnúť zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku v rozsahu danom § 140 ZP. Podrobnosti ustanoví príslušná PKZ.

ČASŤ V. MZDY

Článok 30 Odmeňovanie zamestnancov

1. Zamestnancovi prislúcha za vykonanú prácu mzda. Mzdou sa rozumejú peňažné plnenia alebo plnenia peňažnej hodnoty (*naturálna mzda*) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.
2. Mzdové podmienky sú súčasťou pracovnej zmluvy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dojednanú mzdu najmenej vo výške podľa tejto Zmluvy.
3. Zamestnávatelia môžu s niektorými zamestnancami dohodnúť individuálne zmluvnú mzdu.
4. Okruh funkcií a povolaní, na ktoré sa individuálna zmluvná mzda vzťahuje bude uvedený v príslušnom vnútornom predpise. Súčasne budú dojednané aj ďalšie podmienky pre ich priznávanie.

Článok 31 Mzdový vývoj

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

Článok 32 Mzdové formy

Mzdové formy, ktoré zamestnávateľ uplatní pre odmeňovanie zamestnancov, budú dohodnuté v PKZ.

Článok 33 Katalóg prác

Podľa vykonávaného druhu práce budú zamestnanci zaradovaní do tarifných tried. Podkladom pre toto zaradenie bude katalóg pracovných miest príslušného zamestnávateľa.

Článok 34 Stupnica minimálnych mzdových taríf

1. Stupnica minimálnych mzdových taríf pre ustanovený 37,5 hodinový týždenný pracovný čas:

	Rok 2025	Rok 2025
Tarifná trieda	€/hod.	€/mes.
TT1	5,003	816
TT2	5,004	816
TT3	5,005	816
TT4	5,267	859
TT5	5,377	877
TT6	5,512	899
TT7	5,900	962
TT8	6,329	1032
TT9		1102
TT10		1190
TT11		1285
TT12		1395

2. Zamestnancom podľa zaradenia do tarifných tried patria za vykonanú prácu minimálne mzdové tarify podľa ods. 1) tohto článku.

Článok 35 Mzdové zvýhodnenia a kompenzácie

1. Zamestnancom patria najmenej tieto mzdové zvýhodnenia:

a) za prácu nadčas

patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % jeho priemerného zárobku a pri vykonávaní rizikových prác najmenej 35 % jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za dobu práce nadčas, mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas štyroch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety tohto písmena.

b) za prácu vo sviatok

zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 100 % jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodlí na čerpaní náhradného voľna za dobu práce vo sviatok, mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutej dobe po výkone práce vo sviatok, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety tohto písmena. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

c) za sťažený výkon práce

v súlade s rozhodnutím príslušného orgánu na ochranu zdravia, patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v takomto prostredí mzdová kompenzácia najmenej 20 % z 1. tarifnej triedy za hodinu, uvedenej v tejto KZ, pri ustanovenom 37,5 hodinovom týždennom pracovnom čase. V PKZ budú špecifikované pracoviská a pracovné činnosti so sťaženým výkonom práce.

d) za prácu v noci

Za prácu v noci v čase od 22, 00 do 06, 00 hod., patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie v zmysle ustanovení Zákonníka práce.

e) za prácu v sobotu a v nedeľu

patrí zamestnancovi popri mzde mzdové zvýhodnenie v zmysle ustanovení Zákonníka práce.

2. V PKZ môžu byť dohodnuté aj ďalšie mzdové zvýhodnenia zamestnancov.
3. Všetky druhy mzdových zvýhodnení sú poskytované v súbehu. Ak zamestnanec vykonáva práce v niekoľkých režimoch podľa ods. 1 písm. a) až e) tohto článku, patria jednotlivé zvýhodnenia nezávisle na sebe.
4. Mzdové zvýhodnenia podľa tohto článku nepatria zamestnancom, s ktorými bola dohodnutá zmluvná mzda.
5. V PKZ môžu byť dohodnuté iné mzdové zvýhodnenia zamestnancov a výška mzdových zvýhodnení nad rámec dohodnutý v tejto KZVS.

Článok 36

Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť

1. Ak je zamestnanec mimo svojho riadneho pracovného času na príkaz zamestnávateľa alebo po dohode s ním po určitý, vopred vymedzený čas pripravený na pracovisku alebo mimo pracoviska, že v prípade potreby bude zavolaný na výkon práce, ide o pracovnú pohotovosť. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti nariadenej alebo dohodnutej na pracovisku v zmysle § 96 ods. 3 ZP patrí zamestnancovi mzda vo výške 100% jeho základnej zložky mzdy, t.j. jeho tarifnej mzdy.
3. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nariadenú alebo dohodnutú so zamestnancom mimo pracoviska v zmysle § 96 ods. 4 ZP mu prináleží náhrada:
 - a. v pracovných dňoch vo výške 20% z 1. tarifnej triedy, uvedenej v tejto KZ.
 - b. v dňoch pracovného pokoja vo výške 30% z 1. tarifnej triedy uvedenej v tejto KZ.
4. Ak dôjde k výkonu práce, na ktorú bola pracovná pohotovosť nariadená alebo dohodnutá, ide o aktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas. V takom prípade má zamestnanec za dobu práce nárok na mzdu a mzdové zvýhodnenie, nie však na náhradu za pracovnú pohotovosť.
5. Ďalšie podmienky realizácie pracovnej pohotovosti môžu byť dohodnuté v PKZ.

Článok 37 Mzda pri výkone inej práce

1. Zamestnancovi prináleží v súlade s § 125 ZP doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením, ak je preradený na inú prácu pri ktorej dosahuje nižšiu mzdu, z nasledovných dôvodov :
 - a. ohrozenia chorobou z povolania,
 - b. karanténneho opatrenia,
 - c. odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie ich bezprostredných následkov.
2. Doplatok prináleží zamestnancovi po celú dobu preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

Článok 38 Iné formy odmeňovania

Iné formy odmeňovania môžu byť dohodnuté v PKZ.

ČASŤ VI. STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

Článok 39 Stravovanie

1. Zamestnávateľia zabezpečia stravovanie (§ 152 ZP) pre všetkých zamestnancov, ktorí o stravovanie prejavia záujem vo vlastných zariadeniach, formou dodávky stravy, prípadne zmluvne u cudzích právnických a fyzických osôb oprávnených poskytovať stravovacie služby.
2. Zamestnanec má nárok na jedno teplé hlavné jedlo, vrátane vhodného nápoja denne za podmienky, že v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny.
3. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín a menej ako 12 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla. Podrobnosti budú upravené v PKZ.
4. V PKZ budú konkretizované aj finančné podmienky, za ktorých sa stravovanie umožní.

Článok 40 Sociálny fond

1. Zamestnávateľia povinne tvoria sociálny fond na financovanie potrieb zamestnancov v sociálnej oblasti. Prostriedky fondu vedú na osobitnom účte (*Zákon č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov*).
2. Pravidlá pre tvorbu a použitie sociálneho fondu vrátane rozpočtu budú upravené v PKZ.

Článok 41 Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že na základe uzavretých zmlúv o doplnkovom dôchodkovom sporení zamestnancov zabezpečí realizáciu tohto sporenia pre tých zamestnancov, ktorí o to požiadajú.
2. Zamestnávateľ bude platiť a odvádzať na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov príspevky najmenej 2 % z vymeriavacieho základu zamestnancov, ktorých sa dôchodkové sporenie týka. V PKZ môžu byť dohodnuté podmienky na poskytovanie príspevku zamestnávateľa nad rámec týchto prostriedkov.
3. Minimálna výška príspevku zamestnávateľa za zamestnanca je 6,64 € mesačne. Minimálny príspevok zamestnanca je 6,64 € mesačne.
4. Pomer výšky príspevku zamestnávateľa a zamestnanca sa pre jednotlivé skupiny zamestnancov môže určiť v PKZ, pričom je možné uplatniť diferencovaný prístup:

- a. pre skupinu zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4 najmenej 2 % z vymeriavacieho základu týchto zamestnancov.. Vyšší príspevok môže byť dohodnutý v PKZ.
 - b. u ostatných zamestnancov sa ako kritériá pre pomer výšky príspevku odporúča zohľadňovať najmä:
 - vek zamestnanca,
 - odpracované roky u zamestnávateľa,
 - iné kritériá.
5. Zamestnávateľ bude rešpektovať čakaciu dobu (dobu trvania pracovného pomeru) pre možnosť účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení, ktorá je:
- a. nulová pre zamestnancov, ktorí majú v čase vzniku doplnkového dôchodkového sporenia so zamestnávateľom dohodnutý pracovný pomer na neurčitú dobu,
 - b. trojmesačná pre zamestnancov od uzavretia pracovného pomeru so zamestnávateľom na neurčitú dobu.
6. Pri prerušení účasti zamestnanca na doplnkovom dôchodkovom sporení sa úhrada príspevkov na strane zamestnávateľa pozastavuje. Ak sa však zamestnanec rozhodne za túto dobu príspevky doplatiť, zamestnávateľ môže doplatiť časť alebo celú sumu nezaplatených príspevkov, najmä ak prerušenie platenia bolo spôsobené zo sociálnych alebo zdravotných dôvodov. Ak prerušenie účasti zamestnanca na doplnkovom dôchodkovom sporení trvá viac ako 3 mesiace, zamestnávateľ nevyplatí zamestnancovi sumu nezaplatených príspevkov za obdobie prerušenia účasti zamestnanca na doplnkovom dôchodkovom sporení. Konkrétne podmienky budú dohodnuté v PKZ.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prípadné odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy uzatvorenej s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou prerokuje takýto zámer s príslušným odborovým orgánom najmenej jeden mesiac pred oznámením odstúpenia od zmluvy doplnkovej dôchodkovej spoločnosti.
8. Pojmy uvedené v tomto článku v zmysle zákona č. 650/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov platia odo dňa vzniku doplnkovej dôchodkovej spoločnosti v zmysle ustanovení § 85 až 87 cit. zákona.

Článok 42

Odškodnenie nad rámec zákona

1. Okrem zákonných nárokov na odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania poskytovaných Sociálnou poisťovňou, poskytnú zamestnávatelia aj ďalšie odškodnenie, podľa rozsahu svojej zodpovednosti nasledovne:

- a. pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia vyplatia pozostalým minimálne 24 násobok minimálnej mzdy uvedenej v tejto KZ,
 - b. pri invalidite zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70% a nevykonáva zárobkovú činnosť, obdrží postihnutý minimálne 16 násobok minimálnej mzdy uvedenej v tejto KZ.
2. Pri pracovných úrazoch, ku ktorým došlo preukázateľne aj zo spoluviny zamestnanca sa suma primerane zníži v závislosti od miery zavinenia zamestnanca určenej v Zázname o registrovanom pracovnom úraze. Ďalšie odškodné sa neprizná, ak poškodený bol pod vplyvom alkoholických nápojov alebo iných omamných látok.
3. Zamestnávateľ vyplatí priznanú čiastku do 30 dní od právoplatných rozhodnutí príslušných štátnych orgánov a po posúdení zamestnávateľa o rozsahu zodpovednosti za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 195, § 196 ZP) a jeho prerokovaní so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom (§198, ods. 2 ZP).

Článok 43

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Výška náhrady príjmu v prvých 10 dňoch dočasnej pracovnej neschopnosti v prípade, ak táto trvá najmenej 10 dní bude upravená v PKZ.

ČASŤ VII. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 44 Právo odborov na vykonávanie kontroly

Zamestnávateľ bude rešpektovať právo odborových orgánov na vykonávanie odborovej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon (§ 149 ZP a § 29 zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP, v znení neskorších predpisov).

Článok 45 Opatrenia na zaistenie BOZP

1. Zamestnávateľ je povinný vykonávať opatrenia potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
2. Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom bezplatne osobné ochranné pracovné prostriedky v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z.z. a na základe vypracovaného zoznamu pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov v prípade, že nie je možné technickými prostriedkami odstrániť ohrozenie zamestnanca. Zoznam bude vypracovaný na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia. 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 pitný režim podľa vnútorného predpisu, ak to vyžaduje ich ochrana života a zdravia.
3. Zamestnanec je povinný používať všetky pridelené OOPP počas trvania rizika a udržiavať ich vo funkčnom stave. V prípade poškodenia alebo znefunkčnenia niektorého prideleného OOPP túto skutočnosť okamžite nahlási svojmu najbližšiemu nadriadenému za účelom ich opravy alebo výmeny. Všetky ostatné náležitosti týkajúce sa poskytovania OOPP budú riešené v internej smernici pre poskytovanie OOPP, ktorú vypracuje zamestnávateľ.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok vo výške do 133 € na zaobstaranie kombinovaného korekčného prostriedku, ktorý bude plniť aj funkciu špeciálneho korekčného prostriedku pre prácu so zobrazovacou jednotkou, ktorý je zamestnávateľ povinný poskytnúť na základe Nariadenia vlády SR č. 276 / 2006 Z. z. § 7, ods. 3.
5. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na tento účel bude zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy.

6. Zamestnávateľ zabezpečí, aby súčasťou projektov, konštrukčných diel a pracovných postupov boli informácie o ich bezpečnom umiestnení, napojení (inštalácii), používaní, kontrole, údržbe a oprave.
7. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory a faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.
8. Zamestnávateľ nebude poverovať zamestnancov prácami, na ktoré nemajú zdravotnú a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
9. Zamestnávateľ bude venovať zvýšenú pozornosť zamestnancom na odlúčených pracoviskách, zamestnancom, ktorí pracujú na pracovisku sami, a osobitným skupinám zamestnancov.
10. Zamestnávateľ bude oznamovať príslušným orgánom vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce, havárií, zisťovať a odstraňovať príčiny ich vzniku, viesť ich evidenciu a vykonávať registráciu.
11. Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietol vykonať prácu, prerušil prácu alebo opustil pracovisko, aby odišiel do bezpečia, ak sa dôvodne domnieval, že je bezprostredne a vážne ohrozený život alebo zdravie jeho alebo iných osôb.
12. Zamestnávateľ bude vykonávať najmenej raz za rok pravidelnú previerku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa, u ktorého je ustanovený zástupca zamestnancov. Previerku bude pripravovať a vykonávať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom, so zástupcom zamestnancov a za jeho účasti.
13. Zamestnávateľ určuje postup pre prípad poškodenia zdravia vrátane organizácie prvej pomoci a oboznamuje s ním zamestnancov. Na tento účel vybavuje pracoviská prostriedkami prvej pomoci, určuje odborne spôsobilé osoby, školí zamestnancov na vykonávanie záchranných prác a na poskytovanie prvej pomoci.
14. Otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré nie sú upravené zákonmi alebo inými všeobecne záväznými predpismi, upraví zamestnávateľ vnútropodnikovými predpismi.
15. Zamestnávateľ je povinný písomne vypracovať, pravidelne vyhodnocovať a podľa potreby aktualizovať koncepciu politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a program realizácie tejto koncepcie, ktorý obsahuje najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania.
16. Zamestnávateľ bude znášať všetky oprávnené náklady spojené so zabezpečením starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v súlade s platnými právnymi predpismi týkajúcimi sa oblasti BOZP.

17. Zamestnávateľ sprístupní na svojich pracoviskách na obvyklom a voľne prístupnom mieste zoznam zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci s uvedením pracoviska na ktorom pracujú.

Článok 46

Uvoľňovanie a ochrana zástupcov zamestnancov

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie člena príslušného odborového orgánu, alebo na účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu a zamestnávateľ, ak tieto činnosti nemožno vykonať mimo pracovného času, a ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
2. Členovia príslušného odborového orgánu a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane rozviazania pracovného pomeru a ktoré by bolo motivované ich postavením v odborových orgánoch, alebo členstvom v odboroch, pokiaľ konajú podľa platných zákonov, kolektívnych zmlúv, alebo iných dohodnutých úprav.
3. Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci prerokovať s ním všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s prácou zamestnancov. Zároveň umožní zamestnancom Ústredia OZ DLV vykonať odborovú kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon.

Článok 47

Rekondičné pobyty

1. Zamestnávateľ je povinný v záujme predchádzania chorôb z povolania zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce.
2. Na účel poskytovania rekondičného pobytu je vybraným povolaním povolanie, v ktorom sa vykonáva práca zaradená orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie a rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.
3. Zamestnávateľ môže zabezpečiť po dohode so zástupcami zamestnancov, vrátane zástupcov zamestnancov pre BOZP, rekondičný pobyt aj zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, ak rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia. Zoznam vybraných povolaní tvorí prílohu PKZ.
4. Náklady na rekondičný pobyt je povinný uhrádzať zamestnávateľ v zmysle zákona o BOZP č. 124/ 2006, § 11, ods. 17, v znení neskorších predpisov.

ČASŤ VIII. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 48 Povinnosti pri zmene zamestnávateľa

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

Článok 49 Zmeny a dodatky Zmluvy

Obidve zmluvné strany sú oprávnené písomne predkladať druhej strane návrhy na zmeny tejto zmluvy, alebo predkladať návrhy dodatkov k tejto zmluve a zaväzujú sa o nich s predkladateľom návrhov rokovať. Pokiaľ ide o zmenu vyvolanú zmenou súvisiacich právnych predpisov (ZP, zákon o kolektívnom vyjednávaní a pod.), je druhá strana povinná reagovať písomne najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu, pri iných návrhoch v termíne do 30 dní.

Článok 50 Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve

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

Článok 51 Oboznamovanie s obsahom Zmluvy

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

Článok 52 Výklad Zmluvy

V sporných prípadoch robí výklad tejto KZVS komisia pre tento účel zriadená s paritným zastúpením oboch zmluvných strán.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre odvetvie verejných vodovodov a verejných kanalizácií
v Slovenskej republike na rok 2025

**Článok 53
Registrácia Zmluvy**

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

**Článok 54
Platnosť a účinnosť Zmluvy**

1. Táto Zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zástupcov zmluvných strán.
2. Účinná je od 1. januára 2025 pre členské zamestnávateľské organizácie uvedené v zozname členov AVS.
3. Účinnosť tejto Zmluvy končí pre všetky zamestnávateľské organizácie uvedené v zozname členov AVS dňom 31. decembra 2025.

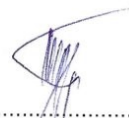
V Bratislave, dňa 31.12.2024



JUDr. Vlasta Szabová, PhD.
Predsedníčka OZ DLV



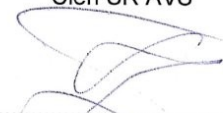
Mgr. Monika Kurillová
Podpredsedníčka OZ DLV



Ing. Stanislav Hreha, PhD.
Prezident AVS



Ing. Ladislav Kizak
Člen SR AVS



MVDr. Rastislav Zábronský
Člen SR AVS

Zoznam členov Asociácie vodárenských spoločností

**na ktorých sa táto zmluva vzťahuje v zmysle zákona č. 2/1991 o kolektívnom
vyjednávaní**

1. Bratislavská vodárenská spoločnosť, a.s., Prešovská 48, 826 46 Bratislava
IČO 35 850 370
NACE: 36001
2. KOMVaK – Vodárne a kanalizácie mesta Komárna, a.s., E. B. Lukáča č. 25, 945 01
Komárno
IČO 36 537 870
NACE: 36001
3. Liptovská vodárenská spoločnosť, a.s., Revolučná 595, 031 05 Liptovský Mikuláš
IČO 36 672 441
NACE: 36001
4. Oravská vodárenská spoločnosť, a.s., Bysterecká 2180, 026 80 Dolný Kubín
IČO 36 672 254
NACE: 36001
5. Podtatranská vodárenská spoločnosť, a.s., Hraničná č. 662/17, 058 89 Poprad
IČO 36 485 250
NACE: 68200
6. Podtatranská vodárenská prevádzková spoločnosť, a.s., Hraničná č. 662/17, 058 89
Poprad
IČO 36 500 968
NACE: 36001
7. Považská vodárenská spoločnosť, a.s., Nová 133, 017 46 Považská Bystrica
IČO 36 672 076
NACE: 36001
8. Stredoslovenská vodárenská prevádzková spoločnosť, a.s., Partizánska č.5, 974 01
Banská Bystrica
IČO 36 644 030
NACE: 36001
9. Severoslovenské vodárne a kanalizácie, a.s., Bôrická cesta 1960, 010 57 Žilina
IČO 36 672 297
NACE: 36001

- 10.** Trenčianske vodárne a kanalizácie, a.s., Kožušnícka 4, 911 05 Trenčín
IČO: 36 302 724
NACE: 36001
- 11.** Trnavská vodárenská spoločnosť, a.s., Priemyselná 10, 921 79 Piešťany
IČO 36 252 484
NACE: 36001
- 12.** Turčianska vodárenská spoločnosť, a.s., Kuzmányho 25, 036 80 Martin
IČO 36 672 084
NACE: 36001
- 13.** Vodárenská spoločnosť Ružomberok, a.s., Pri Váhu 6, 034 06 Ružomberok
IČO 36 672 271
NACE: 36001
- 14.** Východoslovenská vodárenská spoločnosť, a.s., Komenského č. 50, 042 48 Košice
IČO 36 570 460
NACE: 36001
- 15.** Západoslovenská vodárenská spoločnosť, a.s., Nábrežie za hydrocentrálou č. 4, 949 60 Nitra
IČO 36 550 949
NACE: 36001