



**STREDOSLOVENSKÁ  
VODÁRENSKÁ SPOLOČNOSŤ, a.s.  
Banská Bystrica**

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2013**

## OBSAH:

<b>Časť I. - Všeobecné ustanovenia</b> .....	<b>4</b>
Článok 1. - Základné ustanovenia .....	4
Článok 2. - Predmet zmluvy .....	4
<b>Časť II. - Vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou</b> .....	<b>4</b>
Článok 3. - Vzájomná informovanosť .....	4
Článok 4. - Uznatie práv odborovej organizácie .....	4
Článok 5. - Závazky zamestnávateľa voči odborovej organizácii a záväzky zamestnancov a odborovej organizácie voči zamestnávateľovi.....	5
Článok 6. - Podmienky pre činnosť odborovej organizácie .....	5
Článok 7. - Zrážanie odborových príspevkov .....	6
Článok 8. - Uvoľňovanie odborových funkcionárov .....	6
Článok 9. - Formy uplatňovania práv odborovej organizácie.....	6
<b>Časť III. - Pracovné nároky zamestnancov</b> .....	<b>6</b>
Článok 10. - Pracovná zmluva .....	6
Článok 11. - Oboznamovanie zamestnancov .....	6
Článok 12. - Týždenný pracovný čas .....	6
Článok 13. - Prestávky v práci.....	7
Článok 14. - Dovoľenka .....	7
Článok 15. - Pracovné voľno s náhradou mzdy.....	7
Článok 16. - Prekážky v práci.....	8
Článok 17. - Práca nadčas .....	8
Článok 18. - Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne.....	8
Článok 19. - Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka.....	9
<b>Časť IV. - Zamestnanosť</b> .....	<b>9</b>
Článok 20. - Organizačné zmeny .....	9
Článok 21. - Postup pri prepúšťaní zamestnancov.....	9
Článok 22. - Odstupné a odchodné.....	10
Článok 23. - Vzdelávanie zamestnancov .....	11
<b>Časť V. – Mzda</b> .....	<b>11</b>
Článok 24. - Odmeňovanie zamestnancov.....	11
Článok 25. - Mzdový vývoj .....	11
Článok 26. - Mzdové formy .....	11
Článok 27. - Zaraďovanie zamestnancov.....	11
Článok 28. - Stupnica minimálnych mzdových taríf.....	12
Článok 29. - Mzdové zvýhodnenia a kompenzácia .....	12
Článok 30. - Mzda a náhrada mzdy za sviatok.....	12
Článok 31. - Odmeny za vykonanú prácu .....	13
Článok 32. - Ostatné odmeny.....	13
Článok 33. - Nárok na mzdu a jej časti.....	13
<b>Časť VI. - Starostlivosť o zamestnancov</b> .....	<b>14</b>
Článok 34. - Stravovanie .....	14
Článok 35. - Starostlivosť o zamestnancov .....	14
Článok 36. - Sociálny fond .....	14
Článok 37. - Doplnkové dôchodkové sporenie, investičné dôchodkové sporenie a kapitálové životné poistenie....	15
Článok 38. - Odškodnenie nad rámec zákona .....	15
Článok 39. - Výška nemocenského.....	15
<b>Časť VII. - Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci</b> .....	<b>16</b>
Článok 40. - Právo odborov na vykonávanie kontroly .....	16
Článok 41. - Opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci .....	16
Článok 42. - Uvoľňovanie a ochrana zástupcov zamestnancov .....	18
<b>Časť VIII. - Záverečné ustanovenia</b> .....	<b>18</b>
Článok 43. - Povinnosti pri zmene zamestnávateľa .....	18
Článok 44. - Zmeny a dodatky Zmluvy .....	18
Článok 45. - Vyhodnotenie plnenia záväzkov z KZ .....	18
Článok 46. - Začatie rokovaní o ďalšej zmluve.....	18
Článok 47. - Oboznamovanie s obsahom zmluvy .....	18
Článok 48. - Registrácia zmluvy .....	18
Článok 49. - Garancia sociálneho zmieru.....	18
Článok 50. - Platnosť a účinnosť Zmluvy .....	19

## Zmluvné strany

- **Stredoslovenská vodárenská spoločnosť, a.s.**  
**Partizánska cesta 5, 974 00 Banská Bystrica**  
**IČO: 36 056 006**  
zastúpená Ing. Vladimírom Svrbickým, predsedom predstavenstva a generálnym riaditeľom a.s.  
a Ing. Jozefom Hegedušom, podpredsedom predstavenstva a.s.  
**(ďalej aj zamestnávateľ alebo StVS a.s. Banská Bystrica)**
  
- **Základná organizácia odborového zväzu** pracovníkov drevárskeho, nábytkárskeho a papierenského priemyslu, lesného a vodného hospodárstva na Slovensku, **pôsobiaci pri Stredoslovenskej vodárenskej spoločnosti, a. s., Banská Bystrica**  
zastúpená: Janou Oboňovou, predsedom ZO OZ DLV pri StVS, a.s.  
**(ďalej aj odborová organizácia)**



## Časť I. - Všeobecné ustanovenia

### Článok 1. - Základné ustanovenia

1. Túto kolektívnu zmluvu uzatvárajú zmluvné strany s cieľom upraviť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov Stredoslovenskej vodárenskej spoločnosti, a.s., Banská Bystrica (ďalej len StVS, a.s. alebo zamestnávateľ), ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, ako aj vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
2. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre spoločnosť StVS, a.s. Banská Bystrica, jej právnych nástupcov na strane jednej a základnú organizáciu odborového zväzu zamestnancov drevárskeho, nábytkárskeho a papierenského priemyslu, lesného a vodného hospodárstva v StVS a.s. Banská Bystrica, jej právnych nástupcov a zamestnancov na strane druhej.
3. Táto kolektívna zmluva vychádza z príslušných ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov a z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2013 pre odvetvie verejných vodovodov a verejných kanalizácií v Slovenskej republike.
4. Táto kolektívna zmluva je kolektívnou zmluvou StVS, a.s. Banská Bystrica v zmysle ustanovenia § 2 ods. 3. písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, v znení neskorších predpisov.

### Článok 2. - Predmet zmluvy

1. Predmetom obsahu zmluvy sú vzájomné vzťahy, nároky a záväzky, ktoré vyplývajú pre zamestnancov, zamestnávateľa a odborovú organizáciu zo všeobecne záväzných predpisov.
2. Táto kolektívna zmluva:
  - a) vymedzuje dohodnuté práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnancov,
  - b) upravuje pracovné podmienky zamestnania zamestnancov spoločnosti StVS, a.s. Banská Bystrica, ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru a vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou,
  - c) určuje dohodnuté mzdové, sociálne a ďalšie nároky zamestnancov,
  - d) upravuje spôsob vzájomnej spolupráce zmluvných strán.
3. Individuálne nároky zamestnancov sú dané príslušnými právnymi predpismi, z ktorých táto kolektívna zmluva vychádza a v stanovených oblastiach ich upresňuje.

## Časť II. - Vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

### Článok 3. - Vzájomná informovanosť

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa informovať o závažných skutočnostiach súvisiacich s plnením tejto zmluvy, stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom, resp. koncepčných zámeroch rozvoja odvetvia verejných vodovodov a verejných kanalizácií a s tým súvisiacimi otázkami týkajúcimi sa zamestnancov tohto odvetvia

### Článok 4. - Uznanie práv odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ bude rešpektovať právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a právo odborových orgánov a organizácií participovať na spolurozhodovaní, kontrole, prerokovaní a informovaní vo veciach a v rozsahu stanovenom Zákonníkom práce (ďalej len ZP) v platnom znení, jeho vykonávacími predpismi, ďalšími všeobecne záväznými predpismi a ustanoveniami tejto zmluvy.
2. Za príslušný odborový orgán podľa tejto zmluvy sa považuje Závodný výbor ZO OZ DLV pri StVS, a.s. Banská Bystrica.



## **Článok 5. - Závazky zamestnávateľa voči odborovej organizácii a záväzky zamestnancov a odborovej organizácie voči zamestnávateľovi**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že:
  - a) Bude rešpektovať práva slobodného odborového združovania zamestnancov a kolektívneho vyjednávania, postavenia a právomoci odborov v rozsahu stanovenom Zákonníkom práce, inými všeobecne záväznými právnymi predpismi a touto kolektívnou zmluvou.
  - b) U členov ZV odborového zväzu v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení, bude rešpektovať ich právnu ochranu. Ustanovenia § 240 ods. 8 a 9 Zákonníka práce tým nie sú dotknuté. Zoznam funkcionárov ktorých sa táto ochrana týka odovzdá odborová organizácia generálnemu riaditeľovi a referátu účtovníctva.
2. Zamestnávateľ vopred, najmenej 1 mesiac pred nadobudnutím účinnosti opatrenia prerokuje s príslušným odborovým orgánom okruhy otázok podľa § 237 ods. 2 ZP.
3. Za opatrenia týkajúce sa väčšieho počtu zamestnancov, ktoré je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať podľa § 237 ods. 2 ZP s odborovým orgánom, sa pokladajú opatrenia, týkajúce sa minimálne troch zamestnancov.
4. Informovaním podľa tejto Zmluvy sa rozumie preukázateľné odovzdanie príslušných podkladov, alebo účasť zástupcu odborového orgánu na zasadnutí príslušného orgánu zamestnávateľa, alebo účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na zasadnutí príslušného odborového orgánu.
5. Prerokovaním podľa tejto Zmluvy sa rozumie:
  - a) účelové stretnutie zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu k predmetnej veci,
  - b) účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na rokovaní príslušného odborového orgánu k predmetnej veci,
  - c) účasť kompetentného zástupcu odborového orgánu na zasadnutí príslušného orgánu zamestnávateľa,
  - d) predloženie písomného materiálu na rokovanie príslušného odborového orgánu k predmetnej veci so žiadosťou o jeho písomné stanovisko,

Pri forme prerokovania podľa bodov a), b), c) tohto bodu sa stanoviská partnerov k predmetnej veci znamenajú v zápise z rokovaní. Vo všetkých uvedených formách sa prerokovanie uskutoční s dostatočným časovým predstihom pred vykonaním rozhodnutia zamestnávateľa a jeho realizáciou.
6. Na základe žiadosti odborového orgánu umožní zamestnávateľ výkon kontroly v zmysle príslušných ustanovení § 239 ZP aj zástupcom OZ DLV .
7. Zamestnanci sa zaväzujú:
  - a) plniť základné povinnosti zamestnancov v zmysle § 81 ZP a vedúcich zamestnancov v zmysle § 82 ZP, z pracovnej zmluvy, tejto zmluvy a vnútropodnikových predpisov z ktorých zamestnancom vyplývajú ďalšie povinnosti.
8. Odborová organizácia sa zaväzuje:
  - a) podporovať aktivity zamestnávateľa, ktoré budú orientované na zefektívnenie činnosti zamestnávateľa, zvyšovanie produktivity práce, investičný rozvoj s pozitívnym dopadom na sociálny rozvoj, zvyšovanie miezd a rozvoj efektívnej zamestnanosti.
  - b) podporovať stanoviská zamestnávateľa pri tvorbe noviel zákonov, nových zákonov a ďalších právnych predpisov, týkajúcich sa odvetvia verejných vodovodov a verejných kanalizácií,
  - c) zástupcovia odborovej organizácie sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis, vnútropodnikový predpis zamestnávateľa a pracovná zmluva uzavretá so zamestnancom neurčuje inak

## **Článok 6. - Podmienky pre činnosť odborovej organizácie**

1. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností bezplatne a v primeranom rozsahu priestory a materiálne vybavenie pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie.
2. Pri výkone odborovej činnosti jej umožní používať bežné komunikačné, spojové, rozmnožovacie a kopírovacie zariadenia pri rešpektovaní zásad maximálnej hospodárnosti.

3. Na pozvanie odborovej organizácie sa zúčastní rokovania odborovej organizácie k vopred dohodnutým otázkam.
4. Umožní odborovej organizácii konanie zasadnutia ZV v pracovnej dobe, členských schôdzí odborovej organizácie mimo základnej pracovnej doby.
5. Umožní odborovej organizácii na jej náklady v priestoroch spoločnosti umiestniť informačné nástenky.
6. Pri predkladaní písomných materiálov na odborový orgán bude žiadať o jeho písomné stanovisko, pri prerokovávaní sa stanoviská k predmetnej veci zaznamenajú v zápise o rokovaní.
7. Podmienky činnosti príslušného odborového orgánu v oblasti kontroly BOZP budú umožnené v zmysle § 240 ZP.

#### **Článok 7. - Zrážanie odborových príspevkov**

1. Zamestnávateľ zabezpečí bezplatné zrážanie odborových príspevkov na základe dohôd o zrážkach za mzdy v zmysle § 131 ods. 3 ZP, ktoré budú uzatvorené s jednotlivými zamestnancami a vopred predložené zamestnávateľovi. Termín prevodu týchto prostriedkov na účet odborovej organizácie je zhodný s termínom výplat. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii mesačný prehľad o vykonaných zrážkach jednotlivých zamestnancov – členov odborovej organizácie.

#### **Článok 8. - Uvoľňovanie odborových funkcionárov**

1. Uvoľňovanie odborových funkcionárov na výkon funkcie v odboroch sa riadi ustanovením §§ 136, 138 a 240 ZP.
2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku:
  - a) funkcionárom ZV odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu,
  - b) funkcionárom, ktorí sú členmi vyššieho odborového orgánu v rozsahu maximálne 15 dní v roku.

#### **Článok 9. - Formy uplatňovania práv odborovej organizácie**

1. Právo zamestnancov na informácie o činnosti zamestnávateľskej organizácie, zásadných otázkach jej rozvoja a ekonomicko-sociálnych možnostiach sa bude realizovať najmä prostredníctvom členských schôdzí, resp. konferencií odborovej organizácie. Na požiadanie ZO OZ sa týchto zúčastní kompetentný zástupca zamestnávateľa a poskytne požadované informácie.

### **Časť III. - Pracovné nároky zamestnancov**

#### **Článok 10. - Pracovná zmluva**

1. Zamestnávateľ uzatvorí pracovnú zmluvu písomne v zákonom stanovenom rozsahu najneskôr v deň nástupu zamestnanca do zamestnania.
2. Výpovedná doba podľa § 62 ods. 2 ZP je dvojmesačná. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov je výpovedná doba tri mesiace.

#### **Článok 11. - Oboznamovanie zamestnancov**

1. V deň nástupu zamestnanca do zamestnania, zamestnávateľ ho oboznámi s platnou KZ, pracovným poriadkom, právnymi predpismi a ostatnými vnútornými predpismi, ktoré sa dotýkajú jeho pracovného zaradenia, predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a s ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie.

#### **Článok 12. - Týždenný pracovný čas**

1. Týždenný pracovný čas zamestnanca určený na výkon práce je 37,5 hodín.
2. Začiatok a koniec pracovného času určí generálny riaditeľ po dohode so ZV odborovej organizácie a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancom prístupné.
3. Týždenný pracovný čas sa v spoločnosti rozvrhne rovnomerne. Tam, kde to povaha práce alebo prevádzkové podmienky nedovoľujú, rozvrhne sa pracovný čas nerovnomerne. O rozvrhnutí pracovného času rozhoduje generálny riaditeľ po prerokovaní so ZV odborovej organizácie.

4. Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného týždňa rozvrhuje zamestnávateľ pracovný čas zásadne na päť pracovných dní v týždni. Rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nesmie presiahnuť tri hodiny a pracovný čas v jednotlivých dňoch deväť hodín.
5. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne možno uplatniť v spoločnosti, len ak je to odôvodnené v prípadoch:
  - a) ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne,
  - b) ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce.
6. Tam, kde prevádzkový režim vyžaduje stálu prítomnosť zamestnancov na pracovisku, zamestnávateľ má právo túto povinnosť od zamestnancov vyžadovať a v prípade svojvoľného opustenia pracoviska túto skutočnosť posudzovať ako porušenie pracovnej disciplíny.
7. Tam, kde to dovoľujú prevádzkové podmienky zamestnávateľ umožní zamestnancom využívať pružný pracovný čas podľa platnej podnikovej smernice.

#### **Článok 13. - Prestávky v práci**

1. Pracovný čas v nepretržitej prevádzke musí byť harmonogramom striedania rozvrhnutý tak, aby zamestnanec mal minimálne 1x krát za mesiac voľno v sobotu a nedeľu.
2. Celkové rozvrhnutie pracovného času musí byť také, aby zamestnanec mal medzi dvoma zmenami nepretržitý odpočinok najmenej 12 hodín a raz do týždňa najmenej 32 hodín.

#### **Článok 14. - Dovolenka**

1. Základná výmera dovolenky podľa § 103 ods. 1 ZP je štyri týždne. Dovolenka zamestnancov podľa § 103 ods. 2 ZP je päť týždňov. Výmera dovolenky sa predlžuje o jeden týždeň.
2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak. Pri určovaní dovoleniak sa bude prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
3. Zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď zamestnanec vykonáva civilnú službu, keď je uznaný za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, a na obdobie, počas ktorého je zamestnanec na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke. Počas ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca môže zamestnávateľ určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len na jeho žiadosť.
4. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.
5. Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie rodičovskej dovolenky, poskytne jej (mu) zamestnávateľ nevyčerpanú dovolenku po skončení rodičovskej dovolenky.

#### **Článok 15. - Pracovné voľno s náhradou mzdy**

1. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v prípadoch a v rozsahu určenom § 141 ZP a touto KZ.
2. Nad rámec pracovnoprávných predpisov poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku zamestnancovi pri:
  - a) starostlivosti o dieťa mladšie ako 15 rokov osamelej zamestnankyni a osamelému zamestnancovi starajúcemu sa trvale o takéto dieťa – 2 dni v kalendárnom roku, z ktorých si takýto zamestnanec môže čerpať jeden deň raz za dva mesiace,
  - b) účasti na vlastnej svadbe a svadbe dieťaťa - 1 deň.

## Článok 16. - Prekážky v práci

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

## Článok 17. - Práca nadčas

1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a konaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. U zamestnanca s kratším pracovným časom je prácou nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nie je možné prácu nadčas nariadiť.
2. Práca nadčas nesmie u zamestnanca presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich (§ 97 ods. 6 ZP).
3. V kalendárnom roku možno zamestnancovi nariadiť prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad túto hranicu v rozsahu najviac 250 hodín.
4. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno alebo ktorú zamestnanec vykonal pri naliehavých opravárskych prácach, mimoriadnych udalostiach a naliehavých prácach, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo veľké hospodárske škody (§ 97 ods. 8 ZP).
5. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas s týmto zamestnancom je možné len dohodnúť pri prácach vymedzených v ustanovení § 97 ods. 8 ZP a na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu.
6. Zamestnávateľ môže podľa § 97 ods. 10 ZP z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú v § 97 ods. 7 ZP v rozsahu najviac 250 hodín v kalendárnom roku.
7. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín. Vedúci zamestnanec v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúci zamestnanec, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, môže vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 550 hodín v kalendárnom roku, ak súhlasil s rozsahom pracovného času podľa § 85a ods. 1 ZP.
8. Za dobu práce nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda zvýšená podľa článku 30 ods. 1, písm. a) tejto KZ. Náhradné voľno namiesto zvýšenia mzdy sa poskytne zamestnancovi len ak sa na tom zamestnávateľ so zamestnancom vopred dohodli.

## Článok 18. - Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne

1. Týždenný pracovný čas sa v spoločnosti rozvrhne rovnomerne. Tam kde to povaha práce alebo prevádzkové podmienky nedovoľujú rozvrhne sa pracovný čas nerovnomerne.
2. 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, vrátnikov, zamestnancov v kotolniach, 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.

3. Pritom musia byť dodržané nasledovné podmienky:
  - dĺžka jednej zmeny nesmie byť kratšia ako 6 hodín a okrem výnimiek uvedených v ďalšom texte dlhšia ako 10 hodín,
  - výnimočne možno uplatniť 12 hodinový pracovný čas u vrátnikov - informátorov,
  - harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času určí zamestnávateľ po predchádzajúcom prerokovaní s odborovou organizáciou.

#### **Článok 19. - Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka**

1. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka možno uplatňovať na tých pracoviskách, kde v dôsledku objektívne uznaných vplyvov vzniká v priebehu roka rozdielna potreba práce a to:
  - pre zamestnancov v doprave,
  - strážnikov, vrátnikov.
2. Dodržané musia byť nasledovné podmienky:
  - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa môže uplatňovať pre jednotlivé úseky prípadne ich útvary,
  - zamestnávateľ vypracuje po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času a tento prerokuje vopred so zamestnancami, pre ktorých sa má uplatňovať.
3. Pri spracovaní harmonogramu nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času zamestnávateľ dodrží tieto zásady:
  - priemerný týždenný pracovný čas v kalendárnom roku musí zodpovedať dĺžke určeného týždenného pracovného času u zamestnávateľa,
  - dĺžka jednotlivých zmien nesmie presiahnuť 12 hodín a nesmie byť kratšia ako 6 hodín,
  - prácou nadčas je práca vykonávaná na príkaz organizácie alebo s jej súhlasom mimo rámca rozvrhnutia zmien a nad týždenný pracovný čas rozvrhnutý na príslušný týždeň harmonogramom nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času.
4. Zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvalo stará o dieťa mladšie ako 15 rokov možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s nimi.

### **Časť IV. - Zamestnanosť**

#### **Článok 20. - Organizačné zmeny**

1. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou pripravované zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu väčšieho počtu zamestnancov:
  - viac ako troch za jeden kalendárny mesiac, prerokuje vopred najmenej 1 kalendárny mesiac pred ich uskutočnením (t.j. doručením výpovede zamestnancom alebo pred uzatvorením dohody o skončení ich pracovného pomeru z tých istých dôvodov),
  - s 20 zamestnancami počas 90 dní, prerokuje vopred najmenej 2 kalendárne mesiace pred ich uskutočnením (t.j. doručením výpovede zamestnancom alebo pred uzatvorením dohody o skončení ich pracovného pomeru z tých istých dôvodov). Zároveň prerokujú s odborovou organizáciou opatrenia na obmedzenie uvoľnenia, resp. zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľňovania pre zamestnancov.

#### **Článok 21. - Postup pri prepúšťaní zamestnancov**

1. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami bude v dôsledku organizačných zmien (§ 63 ods. 1 písm. a, b, ZP), alebo v dôsledku hromadného prepúšťania (§ 73 ZP) skončený pracovný pomer, dodrží zamestnávateľ nasledovný postup.  
Podľa možnosti prednostne ukončí pracovný pomer so zamestnancami:
  - poberajúcimi starobný dôchodok,
  - ktorí majú uzatvorený súbežný pracovný pomer s iným zamestnávateľom,

- ktorí spĺňajú podmienky nároku na starobný dôchodok.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1, písm. a), b) ZP tak, ako v bode 1, ak to nebude nevyhnutné, neukončí pracovný pomer:
- skôr, ako po 12-tich kalendárnych mesiacoch s manželom (manželkou), s ktorého manželkou (manželom) bol ukončený pracovný pomer z dôvodov organizačných zmien u toho istého zamestnávateľa, pokiaľ sa títo starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov,
  - so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov.

## Článok 22. - Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b ) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu, spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** vo výške:
- a) **jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov .
- 2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** vo výške:
- a) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) **šest'násobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 3) Zamestnancovi s ktorým zamestnávateľ skončil 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, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci bol s nimi riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
- 4) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok, po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ak 70 %, **odchodné** najmenej v sume **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- 5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.
- 6) Za pracovný pomer u zamestnávateľa sa považuje aj ten pracovný pomer, ktorý mal zamestnanec uzavretý s právnym predchodcom zamestnávateľa.

### Článok 23. - Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie. Zamestnanci sú povinní sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutý v pracovnej zmluve. Prehlbovaním si kvalifikácie sa rozumie aj jej udržiavanie a obnovenie. Základom prehlbovania sa kvalifikácie je samoštúdium, sledovanie a oboznamovanie sa so všeobecne záväznými právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na výkon ich práce, odbornej literatúry, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na výkon práce. Zamestnanci venujú vzdelávaniu čas mimo rámca pracovnej doby.
2. V súvislosti s organizačnými zmenami bude zamestnávateľ hľadať dostupné možnosti pracovného uplatnenia uvoľňovaných zamestnancov ich rekvalifikáciou na práce potrebné v organizácii (§ 154 ods. 2 ZP).

### Časť V. – Mzda

#### Článok 24. - Odmeňovanie zamestnancov

1. Zamestnancom prislúcha za vykonanú prácu mzda. Mzdou sa rozumie peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda), poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované podľa zvláštnych predpisov v súvislosti so zamestnaním, najmä náhrada mzdy, odstupné, cestovné náhrady a odmeny za pracovnú pohotovosť.
2. Mzdové podmienky sa dojednávajú v pracovnej zmluve alebo v jej prílohe, prípadne v inej zmluve. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dohodnutú mzdu najmenej vo výške podľa tejto Zmluvy.

#### Článok 25. - Mzdový vývoj

1. Zamestnávateľ zabezpečí v roku 2013 nárast výkonnostnej zložky mzdy zamestnancov do 4,6 % v súlade s ekonomickými možnosťami zamestnávateľa.

#### Článok 26. - Mzdové formy

1. Pri odmeňovaní zamestnancov bude zamestnávateľ používať základnú mzdovú formu: **časovú mzdu**:
  - mesačnú,
  - hodinovú.
2. Obsahom obidvoch foriem bude základná a výkonnostná zložka mzdy.
3. Zamestnávateľ môže ďalej uplatňovať nasledovné mzdové formy:
  - a) mimoriadne odmeny
  - b) mimoriadne mzdy
4. Základná zložka mzdy vyjadruje zaradenie zamestnanca do príslušného stupňa náročnosti, podľa charakteristiky náročnosti pracovných miest, podľa platného Mzdového poriadku a dohodnutej výšky sadzby, pričom nesmie byť nižšia ako stanovuje príslušný tarifný stupeň v článku 29 ods. 1 a 2 tejto KZ. Výška základnej mzdy sa dohodne so zamestnancom v zmluve o mzde a v zmluve o mzdových podmienkach.
5. Podmienky realizácie mzdových foriem podľa tohto článku zmluvy sa riadia ustanoveniami platného Mzdového poriadku spoločnosti.

#### Článok 27. - Zarad'ovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca na základe druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a popisu jeho pracovnej činnosti do jedného zo 6 stupňov podľa charakteristiky náročnosti pracovných miest a podmienok zamestnávateľa uvedených v prílohe č.1 Mzdového poriadku.



## Článok 28. - Stupnica minimálnych mzdových taríf

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

Tarifná trieda	€/hod.	€/mes.
1	2,08	337,70
2	2,15	350,75
3	2,43	398,66
4	2,67	436,48
5	2,95	479,52
6	3,22	524,75
7	3,45	563,74
8	3,73	609,41
9		655,07
10		711,60
11		774,48
12		838,12

2. Zmestnancom podľa zaradenia do stupňov náročnosti práce podľa platného Mzdového poriadku spoločnosti patria za vykonanú prácu minimálne mzdové tarify podľa ods. 1:
1. stupeň náročnosti – mzdová tarifa triedy 1 až 3
  2. stupeň náročnosti – mzdová tarifa triedy 4 až 6
  3. stupeň náročnosti – mzdová tarifa triedy 7 až 8
  4. stupeň náročnosti – mzdová tarifa triedy 9 až 10
  5. stupeň náročnosti – mzdová tarifa triedy 11
  6. stupeň náročnosti – mzdová tarifa triedy 12
3. Pri inej dĺžke týždenného pracovného času sa výška tarifnej mzdy úmerne upraví.

## Článok 29. - Mzdové zvýhodnenia a kompenzácia

1. Zamestnancom prislúchajú najmenej tieto mzdové zvýhodnenia:
- a) za prácu nadčas za každú odpracovanú hodinu nadčasovej práce vo výške najmenej 25 % jeho priemerného hodinového zárobku a pri rizikových prácach najmenej 35 % jeho priemerného hodinového zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za dobu práce nadčas, mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne náhradné voľno počas štyroch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutej dobe po výkone práce nadčas, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety,
  - b) za prácu vo sviatok najmenej vo výške 75 % jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za dobu práce vo sviatok, mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutej dobe po výkone práce vo sviatok, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety. Ak zamestnanec čerpá náhradného voľna za dobu práce vo sviatok patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
  - c) za prácu v noci za každú odpracovanú hodinu v čase od 22.00 hod. do 06.00 hod. popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie najmenej 20 % z z 1. tarifnej triedy/hod. uvedenej v tejto KZ pri ustanovenom 37,5 hodinovom týždennom pracovnom čase.
  - d) za prácu v sobotu a v nedeľu patrí zamestnancovi popri mzde mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 25 % jeho priemerného zárobku.
2. Tento článok sa týka len vrátnikov – informátorov.

## Článok 30. - Mzda a náhrada mzdy za sviatok

1. Zamestnancovi, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou a ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok (§ 122 ods. 3 ZP).

### Článok 31. - Odmeny za vykonanú prácu

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmeny za vykonanú prácu podľa kategórií:
    - a) 25 rokov celkovej doby zamestnania v pracovnom pomere od prvého vstupu do zamestnania,
    - b) pri dosiahnutí 50 rokov veku,
    - c) pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, invalidný, alebo predčasný starobný dôchodok.
  2. Zamestnávateľ poskytne odmeny podľa ods. 1. len tým zamestnancom, ktorých pracovný pomer v spoločnosti trvá ku dňu príslušného výročia nepretržite najmenej tri roky. Do doby nepretržitého trvania pracovného pomeru sa zahŕňa aj doba zamestnania v inej organizácii, ktorej práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov prešli na spoločnosť podľa § 27 - 29 Zákonníka práce. Započítava sa aj doba, kedy pracovný pomer trval i keď zamestnanec nepracoval pre výkon vojenskej služby, materskej dovolenky, ďalšej materskej dovolenky. Do tejto doby sa nezapočítava doba učebného pomeru.
  3. Odmenu možno poskytnúť zamestnancovi len v roku, v ktorom dosiahne zamestnanec vek podľa kategórie v ods. 1.
  4. Výška odmeny zamestnancovi sa stanoví diferencovane podľa dĺžky pracovného pomeru v organizáciách vodného hospodárstva:

a) do 10 rokov do výšky	90,00 €
b) do 15 rokov do výšky	110,00 €
c) do 20 rokov do výšky	140,00 €
d) do 25 rokov do výšky	170,00 €
e) nad 25 rokov vo výške	200,00 €
- Minimálna výška odmeny predstavuje 33,19 € na výročie.
5. Výška odmeny v jednotlivých pásmach podľa odseku 4. tohto článku zmluvy sa poskytuje diferencovane podľa zásluh, dĺžky trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa a v rámci zdrojov mzdových prostriedkov.
  6. V prípade súbehu viacerých výročí v kalendárnom roku možno príznať odmeny v maximálnej výške diferencovane podľa dĺžky pracovného pomeru v organizáciách vodného hospodárstva:

a) do 10 rokov do výšky	120,00 €
b) do 15 rokov do výšky	150,00 €
c) do 20 rokov do výšky	180,00 €
d) do 25 rokov do výšky	210,00 €
e) nad 25 rokov do výšky	240,00 €
  7. Návrh na odmenu predkladá referent oddelenia účtovníctva, ktorý vedie evidenciu osobných údajov. Pri spracovaní návrhu spolupracuje s priamym vedúcim zamestnanca.
  8. O výške odmeny rozhoduje generálny riaditeľ. O výške odmeny generálneho riaditeľa rozhoduje predstavenstvo spoločnosti.
  9. Čiastka na realizáciu tejto mzdovej formy sa vyčlení zo mzdových prostriedkov určených na rok 2013.

### Článok 32. - Ostatné odmeny

1. Podmienky realizácie tejto mzdovej formy upravuje platný Mzdový poriadok spoločnosti.

### Článok 33. - Nárok na mzdu a jej časti

1. Zamestnávateľ je povinný vyplácať v príslušných termínoch výplatu mzdu v rozsahu mzdových foriem:
  - c) základná mzda,
  - d) mzda za prácu nadčas,
  - e) mzda a náhrada mzdy za sviatok,
  - f) mzda za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí,
  - g) mzda za prácu v noci.
2. Odklad výplaty častí mzdových foriem najviac o 3 mesiace najmä v dôsledku nedostatku finančných prostriedkov na bankových účtoch (prvotná a druhotná platobná neschopnosť spoločnosti) možno uplatniť len u mzdových foriem:

- a) výkonnostné odmeny,
  - b) mimoriadne odmeny,
  - c) ostatné odmeny,
  - d) mimoriadna mzda.
3. Zamestnávateľ bude všetkým zamestnancom výplaty miezd alebo iných peňažných plnení v prospech zamestnancov po vykonaní prípadných zrážok zo mzdy podľa príslušných právnych predpisov poukazovať na ich účet v slovenskom peňažnom ústave.  
Ak zamestnanec požiada zamestnávateľa, aby zamestnávateľ poukázal časti mzdy určené zamestnancovi na viac účtov, ktoré si zamestnanec určí zamestnávateľ takejto žiadosti zamestnanca vyhovie.
4. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie. Zamestnávateľ je povinný mzdu vyplácať tak, aby mzda mohla byť pripísaná na účet zamestnancov najneskôr v týchto výplatných termínoch:

za apríl	11.05.2013	za august	12.09.2013	za december	11.01.2014
za máj	12.06.2013	za september	12.10.2013	za január	12.02.2014
za jún	12.07.2013	za október	12.11.2013	za február	12.03.2014
za júl	13.08.2013	za november	12.12.2013	za marec	12.04.2014

## Časť VI. - Starostlivosť o zamestnancov

### Článok 34. - Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov (§ 152 ZP) prostredníctvom stravovacích poukážok.
2. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Zamestnanec, ktorého pracovná doba trvá viac ako 11 hodín a menej ako 12 hodín má nárok na polovicu stravného lístka za odpracovanú zmenu, resp. 1,5 lístka na zmenu.
3. Starobní, resp. invalidní dôchodcovia, ktorí pracovali do dôchodku v organizácii, nemajú nárok na stravovanie.
4. Cena stravného lístka bude dohodnutá medzi zamestnávateľom a odborovým orgánom. Zmena ceny stravného lístka bude vopred oznámená zamestnancom.
5. Zamestnávateľ bude prispievať zamestnancom na stravovanie vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa osobitného predpisu.

### Článok 35. - Starostlivosť o zamestnancov

1. Zamestnávateľ venuje pozornosť bývalým zamestnancom - dôchodcom a pri vhodných príležitostiach ich pozýva na stretnutia s vedením spoločnosti.
2. Zamestnávateľ poskytne v mesiaci máji jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy všetkým ženám pri príležitosti Dňa matiek.
3. Zamestnávateľ poskytne v mesiaci jún jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy všetkým mužom pri príležitosti Dňa otcov.
4. Zamestnávateľ v súčinnosti s odborovou organizáciou zorganizuje pre zamestnancov jednodňový športový deň 2 krát ročne.

### Článok 36. - Sociálny fond

1. Zamestnávateľ povinne tvorí sociálny fond na financovanie potrieb zamestnancov v sociálnej oblasti. Prostriedky fondu budú vedené na osobitnom účte (zákon č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov).

2. Zásady tvorby a použitie sociálneho fondu a rozpočet sociálneho fondu na rok 2013 budú po ich podpise tvoriť prílohu tejto KZ, pričom platí za dohodnuté, že výška príspevku na stravu bude 0,50 € .

### **Článok 37. - Doplnkové dôchodkové sporenie, investičné dôchodkové sporenie a kapitálové životné poistenie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zabezpečí na základe zmlúv doplnkové dôchodkové sporenie, investičné dôchodkové sporenie a kapitálové životné poistenie zamestnancov, ktorí o to prejavia záujem.
2. Minimálny príspevok zamestnávateľa za zamestnanca je 9,96 € mesačne a to za predpokladu, že zamestnanec si na doplnkové dôchodkové sporenie príspeje rovnakým príspevkom, t.j. 9,96 € mesačne.

Pre zamestnancov, ktorí pracujú u zamestnávateľa 10 a viac rokov bude príspevok 13,28 € a to za predpokladu, že zamestnanec si na doplnkové dôchodkové sporenie príspeje rovnakým príspevkom, t.j. 13,28 € mesačne.

Pre zamestnancov, ktorí pracujú v organizácii 20 a viac rokov bude príspevok 16,60 € mesačne a to za predpokladu, že zamestnanec si na doplnkové dôchodkové sporenie príspeje rovnakým príspevkom, t.j. 16,60 € mesačne.

Zamestnanci, ktorí si na doplnkové dôchodkové sporenie budú prispievať nižšou sumou ako je minimálny príspevok zamestnávateľa, bude zamestnávateľ prispievať rovnakou sumou ako si prispieva zamestnanec.

3. Zamestnávateľ bude rešpektovať čakaciu dobu (dobu trvania pracovného pomeru) pre možnosť účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení, ktorá je:
  - nulová pre zamestnancov, ktorí majú v čase vzniku doplnkového sporenia so zamestnávateľom dojednaný pracovný pomer na dobu neurčitú,
  - trojmesačná pre zamestnancov od uzavretia pracovného pomeru so zamestnávateľom na dobu neurčitú.
4. Pri prerušení účasti zamestnanca na doplnkovom dôchodkovom sporení sa úhrada príspevkov na strane zamestnanca aj zamestnávateľa pozastavuje. Ak sa však zamestnanec rozhodne za túto dobu príspevky doplatiť, doplatí aj zamestnávateľ celú sumu nezaplatených príspevkov, najmä ak prerušenie platenia bolo spôsobené zo sociálnych alebo zdravotných dôvodov.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prípadné odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmenej jeden mesiac pred jeho oznámením doplnkovej dôchodkovej spoločnosti.

### **Článok 38. - Odškodnenie nad rámec zákona**

1. Zamestnávateľ poskytne popri zákonom odškodnení pracovného úrazu a chorôb s povolaním ďalšie odškodnenie na preklenutie vzniknutej sociálnej tiesne v tomto rozsahu:
  - a) pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia vypláti pozostalým 24-násobok minimálnej mzdy platnej od 1.januára 2010 podľa Nariadenia vlády SR č. 441/2009 Z.z.
  - b) pri invalidite zamestnanca s percentuálnym poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70% v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia, obdrží postihnutý 15-násobok minimálnej mzdy platnej na rok 2013 podľa Nariadenia vlády SR č. 326/2012 Z.z.
  - c) pri pracovných úrazoch, ku ktorým došlo preukázateľne aj za spoluviny zamestnanca sa suma odškodnenia primerane zníži adekvátne miere zavinenia zamestnanca resp. sa neprizná.
2. Schválenú čiastku vypláti zamestnávateľ najneskoršie do 30 dní od právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu inšpekcie práce o zodpovednosti za pracovný úraz.

### **Článok 39. - Výška nemocenského**

1. Výška náhrady príjmu podľa § 8 ods. 1 zák. č. 462/2003 Z.z. pri dočasnej pracovnej neschopnosti poskytovanej zamestnávateľom podľa § 7 zákona č. 462/2003 Z.z. je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do 10 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho zá-

kladu zamestnanca, určeného podľa osobitného predpisu (§55 zák. č. 461/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov).

## **Časť VII. - Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

### **Článok 40. - Právo odborov na vykonávanie kontroly**

1. 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 a § 29 zákona č. 124/2006 Z.z., v znení neskorších predpisov).
2. Odborový orgán je povinný upozorniť zamestnávateľa na nedostatky, zistené výkonom vlastnej kontrolnej činnosti. Túto vlastnú kontrolnú činnosť vykonáva na základe spracovaného plánu kontrol pre príslušné obdobie platnosti tejto zmluvy a z vykonanej kontroly vyhotovuje písomný záznam.
3. Plán kontrolnej činnosti odborového orgánu obsahuje najmä:
  - periodicitu jednotlivých kontrol
  - tematické zamerania kontrol
  - mená zamestnancov poverených výkonom kontrolnej činnosti (odborne spôsobilých z oblasti BOZP).
4. O nedostatkoch zistených odborovou kontrolou odborový orgán vypracuje protokol. Protokol obsahuje označenie odborového orgánu, ktorý kontrolu vykonal, dátum a čas vykonania kontroly a nedostatky zistené kontrolou v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch, ktoré odborový orgán požaduje odstrániť. V prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života protokol obsahuje aj požiadavku na prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa požaduje práca prerušiť. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom (§ 149 ZP).
5. O požiadavke na prerušenie práce je odborový orgán povinný bez zbytočného odkladu upovedomiť príslušný orgán inšpekcie práce. Požiadavka na prerušenie práce odborového orgánu trvá až do odstránenia nedostatkov zamestnávateľom, inak do skončenia jej preskúmania príslušným orgánom inšpekcie práce.
6. Odborový orgán sa zaväzuje prerokovať v najbližšom možnom termíne nedostatky zistené kontrolnou činnosťou na úseku BOZP s kompetentným zástupcom zamestnávateľa za účelom odborného prerokovania zistených nedostatkov a následne zabezpečenia prenosu zodpovednosti za odstránenie týchto nedostatkov prostredníctvom zamestnávateľa.

### **Článok 41. - Opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**

1. Zamestnávateľ zabezpečí vykonanie opatrení potrebných 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 ochranné nápoje, ak to vyplýva z povahy práce 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 132,78 € t.j. 4 000, - Sk na zaobstaranie kombinovaného korekčného prostriedku, ktorý bude plniť aj funkciu špeciálneho korekčného pro-



striedku 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 zabezpečí, 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 zabezpečí, 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 zákonom stanovenú odbornú spôsobilosť.
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 bude zaraďovať zamestnancov na práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a oprávnenia podľa osobitných predpisov a nedovolí, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, schopnostiam a na ktoré nemajú oprávnenia podľa osobitných predpisov.
14. 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.
15. 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.
16. Otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré nie sú upravené zákonmi alebo inými všeobecne záväznými predpismi, upraví zamestnávateľ vnútropodnikovými predpismi.
17. 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.
18. 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.
19. 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.
20. 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 42. - 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.

## **Časť VIII. - Záverečné ustanovenia**

### **Článok 43. - Povinnosti pri zmene zamestnávateľa**

V dobe účinnosti tejto Zmluvy je zamestnávateľ povinný v prípade zlúčenia, splynutia, rozdelenia organizácie alebo iných zmien podľa platných zákonov písomne vyrozumieť nového zamestnávateľa, alebo nadobúdateľa o existencii tejto Zmluvy. 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 povinný dodržiavať túto kolektívnu zmluvu a to až do skončenia jej účinnosti.

### **Článok 44. - Zmeny a dodatky Zmluvy**

Zmluvné strany sú oprávnené písomne navrhovať zmeny (dodatky) tejto Zmluvy a zaväzujú sa o nich rokovať. Po obdržaní písomného návrhu na zmenu (dodatok) je druhá strana povinná reagovať písomne najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu.

### **Článok 45. - Vyhodnotenie plnenia záväzkov z KZ**

Komplexné vyhodnotenie plnenia KZ vykoná zamestnávateľ za I. polrok 2013 a rok 2013 do 20 dní od uzavretia hospodárskeho výsledku za príslušné obdobie formou výmeny písomných stanovísk oboch zmluvných strán, vrátane zhodnotenia príčin neplnenia záväzkov a prijatia opatrení k náprave.

### **Článok 46. - Začatie rokovaní o ďalšej zmluve**

Zmluvné strany sa zaväzujú najmenej 60 dní pred skončením účinnosti tejto Zmluvy začať rokovania o uzavretí KZ na ďalšie obdobie.

### **Článok 47. - Oboznamovanie s obsahom zmluvy**

Závodný výbor ZO oboznámi zamestnancov s obsahom tejto KZ a s jej prípadnými zmenami najneskôr do 15 dní od jej uzavretia.

### **Článok 48. - Registrácia zmluvy**

Zmluvné strany doručia prostredníctvom zamestnávateľa túto Zmluvu po jej podpísaní Asociácii vodárenských spoločností na jej uloženie, rovnako aj jej prípadné zmeny (dodatky).

### **Článok 49. - Garancia sociálneho zmiernu**

Základná organizácia odborového zväzu pri Stredoslovenskej vodárenskej spoločnosti, a.s. Banská Bystrica sa zaväzuje počas účinnosti tejto Zmluvy za podmienky plnenia záväzkov v nej obsiahnutých, garantovať sociálny zmier.

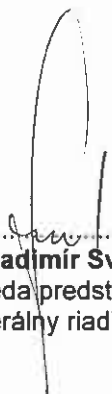
## Článok 50. - Platnosť a účinnosť Zmluvy

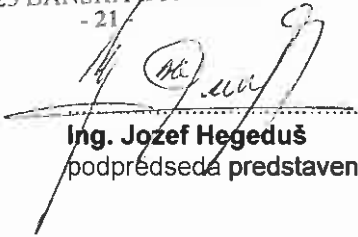
1. Táto Zmluva je v zmysle § 5a ods. 5 písm. b) zákona č. 211/200 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií), v znení neskorších predpisov povinne zverejňovanou zmluvou.
2. Zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami. **Zmluva je účinná od 01.04.2013 a platí do 31.03.2014.**

V Banskej Bystrici, dňa 28.03.2013

za zamestnávateľa:

STREDOSLOVENSKÁ  
VGDARENSKÁ SPOLOČNOSŤ  
akciová spoločnosť  
975 23 BANSKÁ BYSTRICA  
- 21 -

  
.....  
**Ing. Vladimír Svrbický**  
predseda predstavenstva  
a generálny riaditeľ a.s.

  
.....  
**Ing. Jozef Hegeduš**  
podpredseda predstavenstva a.s.

za odborovú organizáciu:

Org. číslo 169-2343-5301  
ZO - OZ - DLV  
ZV pri STVS a.s.  
975 23 BANSKÁ BYSTRICA

  
.....  
**Jana Oboňová**  
predseda ZO OZ DLV pri STVS, a.s.