

**Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2014 pre odvetvie
vodného hospodárstva Slovenskej republiky**

uzatvorená medzi

Združením zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve na Slovensku

a

Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA

O B S A H

Strana

Časť I. Všeobecné ustanovenia	4
Článok 1. Základné ustanovenie	4
Článok 2. Vzťah zmluvy a podnikových kolektívnych zmlúv	4
Článok 3. Záväznosť zmluvy	4
Časť II. Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami	4
Článok 4. Vzájomná informovanosť	4
Článok 5. Uznanie práv odborovej organizácie	5
Článok 6. Prerokovanie	5
Článok 7. Kontrolná činnosť	6
Článok 8. Podmienky pre činnosť odborových organizácií	6
Článok 9. Zrážanie odborových príspevkov	6
Článok 10. Uvoľňovanie odborových funkcionárov	6
Časť III. Pracovné nároky zamestnancov	7
Článok 11. Pracovná zmluva	7
Článok 12. Oboznamovanie zamestnancov	7
Článok 13. Týždenný pracovný čas	7
Článok 14. Dodatková dovolenka	7
Článok 15. Prekážky v práci na strane zamestnávateľa	7
Článok 16. Pracovná pohotovosť	8
Článok 17. Práca nadčas	8
Článok 18. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne	9
Článok 19. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka	9
Časť IV. Zamestnanosť	10
Článok 20. Organizačné zmeny	10
Článok 21. Postup pri prepúšťaní zamestnancov	11
Článok 22. Postup pri prijímaní prepustených zamestnancov	11
Článok 23. Odstupné a odchodné	11
Článok 24. Rekvalifikácia zamestnancov	12
Časť V. Mzdy	12
Článok 25. Odmeňovanie zamestnancov	13
Článok 26. Mzdový vývoj	13
Článok 27. Mzdové formy	13
Článok 28. Odvetvový katalóg prác	13

Článok 29.	Stupnica minimálnych mzdových taríf	13
Článok 30.	Mzdové zvýhodnenia a kompenzácie	14
Článok 31.	Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť	15
Článok 32.	Mzda pri výkone inej práce	15
Časť VI.	Starostlivosť o zamestnancov	16
Článok 33.	Stravovanie	16
Článok 34.	Sociálny fond	16
Článok 35.	Doplňkové dôchodkové sporenie	16
Článok 36.	Odškodnenie nad rámec zákona	17
Článok 37.	Náhrada príjmu pri dočasnej prac. neschopnosti	17
Časť VII.	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	17
Článok 38.	Právo odborov na vykonávanie kontroly	17
Článok 39.	Opatrenia na zaistenie BOZP	18
Článok 40.	Uvoľňovanie a ochrana zástupcov zamestnancov	19
Článok 41.	Rekondičné pobyty	19
Časť VIII.	Záverečné ustanovenia	20
Článok 42.	Povinnosti pri zmene zamestnávateľa	20
Článok 43.	Zmeny a dodatky Zmluvy	20
Článok 44.	Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve	20
Článok 45.	Oboznamovanie s obsahom Zmluvy	20
Článok 46.	Registrácia Zmluvy	21
Článok 47.	Platnosť a účinnosť Zmluvy	21
Príloha č. 1		
Zoznam členov Združenia zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve na Slovensku		22
Príloha č. 2		
Označenie odvetví pre ktoré je KZVS uzatvorená		23

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1. Základné ustanovenie

Túto kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (ďalej len Zmluva) uzatvárajú zmluvné strany s cieľom upraviť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov v odvetví vodného hospodárstva, ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, ako aj vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a zamestnávateľmi a odborovými organizáciami.

Článok 2. Vzťah Zmluvy a podnikových kolektívnych zmlúv

Podnikové kolektívne zmluvy (ďalej 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 3. Záväznosť Zmluvy

1) Po celú dobu účinnosti (viď Článok 47) sa Zmluva vzťahuje na zamestnávateľské subjekty uvedené v zozname členov Združenia zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve na Slovensku, v ktorých pôsobia členské organizácie OZ DLV, t.j. aj v prípade ukončenia členstva zamestnávateľskej organizácie v Združení zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve na Slovensku (ďalej len ZZVH).

2) Dňom vzniku členstva v ZZVH na Slovensku sa táto Zmluva vzťahuje na tie zamestnávateľské subjekty, v ktorých pôsobí členská organizácia Odborového zväzu DREVO, LESY, VODA (ďalej len OZ DLV).

3) Dňom vzniku členstva základnej organizácie v OZ DLV sa táto Zmluva vzťahuje na tie zamestnávateľské subjekty, ktoré sú členmi ZZVH na Slovensku

Časť II.

Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami

Článok 4. Vzájomná informovanosť

Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať:

- o závažných skutočnostiach súvisiacich s plnením tejto Zmluvy,
- o stanoviskách k pripravovaným právnym predpisom, resp. koncepčným zámerom rozvoja odvetvia vodného hospodárstva a s tým súvisiacimi otázkami týkajúcimi sa zamestnancov tohto odvetvia.

Informovaním podľa tejto Zmluvy sa rozumie preukázateľné odovzdanie príslušných podkladov, alebo účasť zástupcu príslušného odborového orgánu na zasadnutí príslušného orgánu zamestnávateľa, alebo účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na zasadnutí príslušného odborového orgánu, členskej schôdzi resp. konferencii odborovej organizácie. Rozsah informácií a ich forma budú dojednané v PKZ.

Článok 5. Uznanie práv odborovej organizácie

Zamestnávateľa rešpektujú právo každého zamestnanca združovať sa v odboroch a právo odborových orgánov a organizácií na spolurozhodovaní, kontrole, prerokovaní a informovaní vo veciach a v rozsahu stanovenom Zákonníkom práce (ďalej len ZP), ďalšími všeobecne záväznými predpismi a ustanoveniami tejto Zmluvy.

Za príslušný odborový orgán podľa tejto zmluvy sa v SVP, š.p., Banská Štiavnica považuje Združenie ZV ZO OZ DLV pri SVP, š.p., Banská Štiavnica a u ostatných zamestnávateľských subjektov podľa Prílohy č.1 Závodný výbor ZO OZ DLV.

Článok 6. Prerokovanie

1) Zamestnávateľ vopred, najmenej však 1 mesiac pred nadobudnutím účinnosti opatrenia, prerokuje s príslušným odborovým orgánom okruhy otázok podľa § 237 ZP.

2) Nad rámec ods. 1 tohto článku zamestnávateľa prerokujú s príslušným odborovým orgánom:

- zásadné otázky rozvoja zamestnávateľskej organizácie a jej perspektívy, najmä zmeny týkajúce sa transformácie majetku organizácií;
- pravidelné štvrtročné hospodárske výsledky zamestnávateľskej organizácie, vývoj v počte zamestnancov a čerpaní mzdových prostriedkov;

Ďalšie okruhy otázok budú podľa konkrétnej potreby dojednané v PKZ.

3) Za opatrenia, týkajúce sa zamestnancov, ktoré je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať podľa § 237, ods. 2.) ZP s príslušným odborovým orgánom, sa pokladajú opatrenia, týkajúce sa takého počtu zamestnancov, ktorý bude vymedzený v PKZ.

4) Prerokovaním 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) predloženie písomného materiálu na rokovanie príslušného odborového orgánu k predmetnej veci so žiadosťou o jeho písomné stanovisko.

Pri forme prerokovania podľa bodov a) a b) tohto odseku sa stanoviská partnerov k predmetnej veci zaznamenajú v zápise o prerokovaní.

Vo všetkých uvedených formách sa prerokovanie uskutoční s dostatočným časovým predstihom, minimálne 1 mesiac, pred vykonaním rozhodnutia zamestnávateľa a jeho realizáciou.

Článok 7 Kontrolná činnosť

Príslušný odborový orgán kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z Kolektívnej zmluvy v súlade s § 239 ZP.

Na základe žiadosti príslušného odborového orgánu umožnia zamestnávateľa výkon odborovej kontroly v zmysle § 149 a § 230, ods. 3 ZP aj zástupcom OZ DLV.

Článok 8. Podmienky pre činnosť odborových organizácií

Zamestnávateľa 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 pri rešpektovaní zásad maximálnej hospodárnosti. Bližšia špecifikácia podmienok pre činnosť odborových organizácií bude dohodnutá v PKZ.

Článok 9. Zrážanie odborových príspevkov

Zamestnávateľa 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 10. Uvoľňovanie odborových funkcionárov

1) Uvoľňovanie odborových funkcionárov na výkon funkcie v odboroch sa riadi ustanoveniami §§ 136,137 a 240 ZP.

2) Zamestnávateľa 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, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času;

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.

Pracovné nároky zamestnancov

Článok 11. Pracovná zmluva

Zamestnávateľa uzatvoria pracovnú zmluvu písomne v zákonom stanovenom rozsahu najneskôr v deň nástupu zamestnanca do zamestnania.

Článok 12. Oboznamovanie zamestnanca

V deň nástupu zamestnanca do zamestnania oboznámi ho zamestnávateľ s platnou PKZ, právnymi a vnútornými organizačnými predpismi, ktoré sa dotýkajú jeho pracovného zaradenia (§ 47, ods. 2 ZP).

Článok 13. Týždenný pracovný čas

Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca určený na výkon práce je 37,5 hodín.

Článok 14. Dodatková dovolenka

Zamestnancom, ktorí pracujú v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach v zmysle § 106 ZP sa poskytne dodatková dovolenka v dĺžke jedného týždňa.

V PKZ budú vymedzené pracoviská zodpovedajúce nároku na dodatkovú dovolenku.

Článok 15. Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

- 1) Ak nemá zamestnávateľ možnosť preradiť zamestnanca na inú prácu v dôsledku :
 - prestoja na strane zamestnávateľa, prináleží mu náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku
 - prerušenia práce v dôsledku poveternostných vplyvov, prináleží mu náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku
 - inej prekážky v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže zamestnancovi pridelovať prácu / podľa § 142, ods. 4 ZP / patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou, najmenej 60 % jeho priemerného zárobku

2) 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:

- vážnu prevádzkovú príčinu, pre ktorú nemôže prechodne pridelovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy,
- % výšky náhrady mzdy zamestnancovi počas trvania prekážky v práci / najmenej 60% jeho priemerného zárobku /
- dobu trvania prekážky v práci,
- zoznam zamestnancov, ktorých toto rozhodnutie postihne

Pokiaľ by v čase prekážky v práci podľa predchádzajúceho odseku došlo k rozhodnutiu o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP a naďalej by zamestnávateľ nemohol pridelovať zamestnancom prácu, patrí tým, u ktorých dôjde k uvoľneniu od začiatku plynutia výpovednej doby náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

Článok 16. Pracovná pohotovosť

1) Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť v zákonom stanovenom rozsahu pri:

- nepravidelných nakládkových a vykládkových prácach,
- odstraňovaní porúch, havárií a živelných pohrôm,
- 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,
- ďalších vážnych dôvodoch upravených v PKZ.

2) Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť, ale len dohodnúť:

- s tehotnou ženou,
- so ženou, alebo mužom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako 3 roky
- s osamelou ženou alebo osamelým mužom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov

Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť a ani dohodnúť :

- so zamestnancom mladším ako 18 rokov
- so zamestnancom, ktorému zo zdravotných dôvodov bol povolený kratší pracovný čas

Článok 17. Práca nadčas

1) Prácu nadčas možno nad rámec limitu určeného ZP pri splnení podmienok podľa ustanovenia § 97 ods. 10 ZP so zamestnancom dohodnúť.

Bližšie podmienky pre výkon práce nadčas budú dohodnuté v PKZ.

2) Zamestnávateľ nebude nariaďovať ani organizovať prácu nadčas v zdraví škodlivom pracovnom prostredí.

Článok 18. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne

1) Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne, najviac na štyri mesiace možno uplatniť len v prípadoch, keď povaha práce alebo prevádzkové podmienky nedovoľujú rozvrhnúť pracovný čas rovnomerne, a to:

- pre hrádznych - hatiarov, strojníkov vodohospodárskych zariadení: čerpacích staníc, prečerpávacích staníc, technický pracovník prevádzkového dispečingu,
- pre technických dozorov a pracovníkov dohľadu na vodohospodárskych stavbách vo výstavbe,

- pre pracovníkov ochrany majetku a osôb, obsluhy vykurovania - kuričov, strážnikov, členov stráže, vrátnikov, zamestnancov v kotolniach, 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,

- pre ďalších zamestnancov podľa PKZ.

2) 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 hodinovú pracovnú zmenu u pracovníkov ochrany majetku a osôb a ďalších profesií vymedzených v PKZ,

- harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času určí zamestnávateľ po predchádzajúcom prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

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

1) Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka možno uplatniť u tých zamestnancov, kde v dôsledku objektívne uznaných vplyvov vzniká v priebehu roka 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, technických pracovníkov prevádzkového dispečingu,

- pre zamestnancov na hydrometeorologických staniaciach a letiskách,

- pre ďalších zamestnancov podľa PKZ.

2) Dodržané musia byť pritom nasledovné podmienky:

- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa uplatňuje buď pre celý zamestnávateľský subjekt alebo pre jeho jednotlivé organizačné zložky, prípadne úseky,
- zamestnávateľ vypracuje po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu 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 ustanoveného 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 zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom mimo rámca rozvrhnutia zmien a nad týždenný pracovný čas rozvrhnutý na príslušný týždeň harmonogramom nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času,
- nesmie sa uplatňovať u tehotných žien, žien starajúcich sa trvale o deti do 3 rokov veku, mladistvých zamestnancov a tých, u ktorých by toto rozvrhnutie bolo v rozpore s lekárskeho posudkom a dĺžkou ich pracovného času,
- u osamelých zamestnancov trvale sa starajúcich o dieťa mladšie ako 15 rokov, zamestnancov so ZPS možno uplatniť nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka len po dohode s nimi.

Časť IV.

Zamestnanosť

Článok 20. Organizačné zmeny

Zamestnávateľa prerokujú s príslušným odborovým orgánom pripravované zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov najmenej 1 kalendárny mesiac (pri hromadnom prepúšťaní najmenej 2 mesiace) pred ich uskutočnením, t.j. doručením výpovede zamestnancom.

Zároveň prerokujú s príslušným odborovým orgánom 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) alebo b) ZP) alebo v dôsledku hromadného prepúšťania (§ 73 ZP) rozviazaný pracovný pomer, dodržia zamestnávateľa nasledovný postup. Podľa možnosti prednostne ukončia pracovný pomer so zamestnancami poberajúcimi starobný dôchodok

a so zamestnancami, ktorým vznikol zákonný nárok na odchod do starobného dôchodku, resp. do predčasného starobného dôchodku.

2) Zamestnávateľa sa zaväzujú, že z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP tak, ako v ods. 1. neukončia pracovný pomer ak to nebude nevyhnutné 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, pokiaľ sa títo starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov,

Článok 22. 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 23. Odstupné a odchodné

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 dlhodobo 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 dlhodobo 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 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.

5) 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.

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

Článok 24. Rekvalifikácia zamestnancov

V súvislosti s vnútornými organizačnými zmenami budú zamestnávatelia hľadať možnosti rekvalifikácie na práce potrebné u zamestnávateľa. Počas rekvalifikácie poskytnú zamestnávatelia zamestnancom na nevyhnutnú dobu, ktorá spadá do pracovného času pracovné voľno s náhradou mzdy a uhradia prípadné náklady spojené s rekvalifikáciou.

Časť V.

Mzdy

Článok 25. 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 PKZ. Súčasne budú dojednané aj ďalšie podmienky pre ich priznávanie.

Článok 26. Mzdový vývoj

Zamestnávatelia zabezpečia rast nominálnych miezd v súlade s ekonomickými možnosťami zamestnávateľa

Článok 27. Mzdové formy

1) Používané formy mzdy dojednávajú zmluvné strany v PKZ.

2) Súčasťou PKZ budú pravidlá o používaní mzdových foriem a o poskytovaní ostatných zložiek mzdy zamestnancom. V PKZ môžu byť dohodnuté podmienky poskytovania 13. a 14. mzdy, resp. inej formy zainteresovanosti zamestnancov na hospodárskom výsledku.

Článok 28. Odvetvový katalóg prác

Podľa vykonávaného druhu práce zaraďujú sa zamestnanci do tarifných tried. Podkladom pre zaradenie pracovnej činnosti je Odvetvový katalóg funkcií a robotníckych povolání vo vodnom hospodárstve z roku 1992, prípadne podnikový katalóg.

Článok 29. Stupnica minimálnych mzdových taríf

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

*Pre š.p. Vodohospodárska výstavba
Bratislava sa uplatňujú v mesačnej
sadzbe nasledovné tarifné triedy:*

Tarifná trieda	€/hod.	€/mes.	Tarifná trieda platná pre Vodohospodársku výstavbu, š.p.	
			Tarifná trieda	€/mes.
1	2,16	352,00		
2	2,33	381,00		
3	2,68	436,00	1	436,00
4	2,94	480,00	2	480,00
5	3,20	523,00		
6	3,50	568,00		
7	3,77	615,00		
8	4,05	659,00	3	659,00
9		712,00		
10		778,00	4	778,00
11		840,00	5	840,00
12		906,00	6	906,00

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

Článok 30. Mzdové zvýhodnenia a kompenzácie

1) Zamestnancom prislúchajú 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 dohodli 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 tohto bodu.

b) za prácu vo sviatok najmenej vo výške 75 % 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 bodu a/ tohto odstavca.

c) za sťažený výkon práce patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v takomto prostredí mzdová kompenzácia najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120, ods. 4 a 5 v € za hodinu pre prvý stupeň, pri 37, 5 hod. pracovnom čase.

V PKZ budú špecifikované pracoviská a pracovné činnosti so sťaženým výkonom práce.

d) za prácu v noci popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 a 5 v € za hodinu pre prvý stupeň, pri 37, 5 hod. pracovnom čase.

e) za prácu v sobotu a nedeľu vo výške najmenej 25 % priemerného zárobku.

2) Mzdové zvýhodnenia podľa tohto článku nepatria zamestnancom, s ktorými bola dohodnutá zmluvná mzda.

3) V PKZ môžu byť dohodnuté aj ďalšie mzdové zvýhodnenia zamestnancov.

4) Všetky druhy mzdových zvýhodnení sú poskytované v súbehu. Ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých režimoch podľa ods. 1., písm. a) až e) tohto článku, patria jednotlivé zvýhodnenia nezávisle na sebe.

Článok 31. 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.

2) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti nariadenej alebo dohodnutej na pracovisku v zmysle § 96 ods. 2 ZP patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti jeho tarifnej mzdy.

3) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nariadenú alebo dohodnutú so zamestnancom mimo pracoviska, v zmysle § 96 ods. 5 ZP mu prináleží náhrada najmenej:

- v pracovných dňoch vo výške **0,43 €/hod.**
- v dňoch pracovného pokoja vo výške 0,50 €/hod.

Rozsah neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska bude dohodnutý v PKZ.

4) Ak dôjde k výkonu práce, počas nariadenej alebo dohodnutej pracovnej pohotovosti, ide o aktívnu časť pracovnej pohotovosti a táto sa považuje za prácu nadčas. V takom prípade sa postupuje podľa článku 30 bodu 1a/ tejto Zmluvy..

5) V prípade potreby výkonu práce počas nariadenej alebo dohodnutej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, zamestnávateľ zabezpečí dopravu na pracovisko a späť po vykonaní práce. Doba dopravy sa započítava do doby trvania pracovnej pohotovosti v zmysle ods. 3 tohto článku..

Článok 32. 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.

Časť VI.

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 33. 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. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie (jedno hlavné teplé jedlo) najmenej vo výške 1,87 €.

3) Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín a menej, ako 12 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého jedla. Podrobnosti budú upravené v PKZ.

4) V PKZ môže byť upravený nárok na stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci a rozšírený okruh stravníkov o starobných, predčasných starobných, resp. invalidných dôchodcov, ktorí pracovali do odchodu na dôchodok v zamestnávateľskom subjekte (§ 152 ods. 8 ZP).

5) V PKZ budú konkretizované aj finančné podmienky, za ktorých sa stravovanie umožní.

Článok 34 . 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 35 Doplnkové dôchodkové sporenie

1) Zamestnávateľia sa zaväzujú, že zabezpečia na základe uzavretých zmlúv doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov, ktorí o to prejavia záujem.

2) Zamestnávateľ platí príspevky vo výške, v lehote splatnosti a spôsobom dohodnutým v zamestnávateľskej zmluve, pričom minimálny príspevok zamestnávateľa i zamestnanca na doplnkové dôchodkové sporenie je 10 € mesačne.

Konkrétne podmienky budú dohodnuté v PKZ.

- 3) Vznik, prerušenie a zánik doplnkového dôchodkového sporenia sa riadi podľa podľa zákona č. 650 / 2004 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Článok 36. Odškodnenie nad rámec zákona

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

a) pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia vyplatia pozostalým 7 600,- €

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 5 600,- €

Pri pracovných úrazoch, ku ktorým došlo preukázateľne aj zo spoluviny zamestnanca sa suma primerane zníži adekvátne miere zavinenia zamestnanca maximálne do výšky 1/3 súm uvedených v predchádzajúcich odrážkach, resp. sa neprizná ak poškodený bol pod vplyvom alkoholických nápojov alebo iných omamných látok.

2) 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 37. Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti.

V súlade s § 8, ods. 2) zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa zmluvné strany dohodli , že výška percentuálnej sadzby za prvých 10 dní pracovnej neschopnosti zamestnanca sa stanovuje najmenej vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Konkrétne podmienky budú dohodnuté v PKZ.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 38. 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 39. 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 potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky na základe vypracovaného zoznamu pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov. 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 podľa vnútorného predpisu zabezpečí pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny.
- 3) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na tento účel bude zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy.
- 4) Zamestnávateľ zabezpečí, aby súčasťou projektov, konštrukčných diel a pracovných postupov boli informácie o ich bezpečnom umiestnení, napojení (inštalácii), používaní, kontrole, údržbe a oprave.
- 5) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory a faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.
- 6) 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.
- 7) Zamestnávateľ určí postup pre prípad poškodenia zdravia vrátane organizácie prvej pomoci a oboznámi s ním zamestnancov. Na tento účel vybaví pracoviská prostriedkami prvej pomoci, určí a odborne spôsobilými osobami vyškolí zamestnancov na vykonávanie záchranných prác a na poskytovanie prvej pomoci.
- 8) Zamestnávateľ bude oboznamovať pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne zamestnancov so zreteľom na vykonávané práce, pracoviská a iné okolnosti, ktoré sa týkajú výkonu práce, s vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami, ich účinkami na zdravie a s ochranou proti nim, s príslušnými právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci a zásadami bezpečného správania na pracovisku a bezpečnými postupmi a overovať ich znalosti.

9) Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom OZ DLV a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci prerokovať s ním všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s prácou zamestnancov.

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

11) 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 40. 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.

Článok 41. Rekondičné pobyty

1) Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce.

2) Na účel poskytovania rekondičného pobytu je vybraným povolaním povolanie, v ktorom sa vykonáva práca zaradená orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie a rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.

3) Zoznam vybraných povolaní bude tvoriť prílohu PKZ.

4) Zamestnávateľ môže zabezpečiť na odporúčanie lekára pracovnej zdravotnej služby, a 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.

5) Rekondičný pobyt alebo rehabilitáciu v súvislosti s prácou navrhne zamestnávateľ v spoluprácu s lekárom pracovnej zdravotnej služby a po dohode so zástupcami zamestnancov, vrátane zástupcov zamestnancov pre BOZP.

6) Náklady na rekondičný pobyt je povinný uhrádzať zamestnávateľ, v súlade so zákonom o BOZP č. 124/2006, § 11, ods. 17, v znení neskorších predpisov.

Časť VIII.

Záverečné ustanovenia

Článok 42. 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 kolektívnu zmluvu aj PKZ a to až do skončenia jej účinnosti.

Článok 43. 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 44. Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve

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

Článok 45. Oboznamovanie s obsahom Zmluvy

S obsahom tejto Zmluvy a s každou jej zmenou (dodatkom) sa ZZVH na Slovensku zaväzuje oboznámiť všetky členské organizácie uvedené v zozname členov Združenia

zamestnávateľov vo VH na Slovensku a OZ DLV všetky odborové organizácie patriace do sekcie vodného hospodárstva najneskôr do 15 dní odo dňa platnosti zmeny (dodatku).

Článok 46. Registrácia Zmluvy

ZZVH na Slovensku 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.

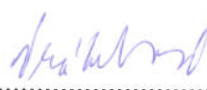
Článok 47. Platnosť a účinnosť Zmluvy

- 1) Táto Zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zástupcov zmluvných strán.
- 2) Účinná je od 1. januára 2014 pre členské zamestnávateľské organizácie uvedené v Prílohe č. 1 - Zozname členov Združenia zamestnávateľov vo VH na Slovensku.
- 3) Účinnosť tejto Zmluvy končí pre všetky zamestnávateľské organizácie uvedené v Prílohe č. 1 - Zozname členov Združenia zamestnávateľov vo VH na Slovensku dňom 31. decembra 2014.

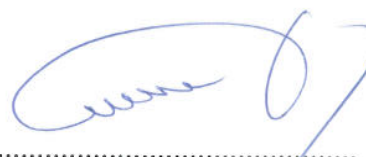
V Slovenskom Grobe dňa 18. decembra 2013



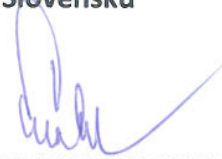
.....
Zdenek Dlugoš
predseda OZ DLV



.....
Ing. Iveta Vrabelová
podpredsedníčka OZ DLV



.....
Ing. Ján Munkáči
predseda Výkonnej rady ZZVH
na Slovensku



.....
RNDr. Marián Siekela
podpredseda Výkonnej rady ZZVH
na Slovensku



.....
Ing. Ľubica Kopčová
podpredsedníčka Výkonnej rady ZZVH
na Slovensku

Príloha č. 1

Zoznam členov Združenia zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve na Slovensku pre ktorých je záväzná Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre vodné hospodárstvo na rok 2014.

- 1) Slovenský vodohospodársky podnik, š.p. , Radničné nám. 8, 969 39 Banská Štiavnica, IČO 36 022 047

- 2) Vodohospodárska výstavba, š.p., Karloveská 2, 842 04 Bratislava 4, IČO 00 156 752

Označenie odvetví pre ktoré je KZVS uzatvorená,
 (v zmysle § 4 ods.3. Zákona 564/2009 Z. z. , ktorým sa mení a dopĺňa zákon 2/1991 Zb.
 o kolektívnom vyjednávaní a Vyhlášky ŠÚ SR č. 306/2007 Z. z., ktorou sa vydáva Štatistická
 klasifikácia ekonomických činností)

Názov organizácie	Názov činnosti	Kód odvetvia
1) Slovenský vodohospodársky podnik, š.p., Radničné námestie 8 969 39 Banská Štiavnica IČO 36 022 047	Zber, úprava a dodávka vody	36.0
2) Vodohospodárska výstavba, š.p., Karloveská 2 842 04 Bratislava 4 IČO 00 156 752	Výroba elektrickej energie, prenos a rozvod	35.1