

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2012
pre odvetvie verejných vodovodov a verejných kanalizácií v Slovenskej
republike

uzatvorená medzi

Asociáciou vodárenských spoločností

a

Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA

Január 2012

O B S A H**Strana**

Časť I.	Všeobecné ustanovenia	4
Článok 1.	Základné ustanovenia	4
Článok 2.	Predmet zmluvy	4
Článok 3.	Vzťah zmluvy a podnikových kolektívnych zmlúv	4
Článok 4.	Záväznosť zmluvy	4
Časť II.	Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami	5
Článok 5.	Vzájomná informovanosť	5
Článok 6.	Formy uplatňovania práv odborovej organizácie	5
Článok 7.	Uznanie práv odborovej organizácie	5
Článok 8.	Záväzky zamestnávateľov voči odborovej organizácii	5
Článok 9.	Podmienky pre činnosť odborových organizácií	5
Článok 10.	Zrážanie odborových príspevkov	6
Článok 11.	Uvoľňovanie odborových funkcionárov	6
Článok 12.	Záväzky zamestnancov a odborovej organizácie	6
Časť III.	Pracovné nároky zamestnancov	7
Článok 13.	Pracovná zmluva	7
Článok 14.	Oboznamovanie zamestnancov	7
Článok 15.	Týždenný pracovný čas	7
Článok 16.	Dodatková dovolenka	7
Článok 17.	Prekážky v práci na strane zamestnávateľa	7
Článok 18.	Pracovná pohotovosť	8
Článok 19.	Práca nadčas	8
Článok 20.	Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne	8
Článok 21.	Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v dlhšom období	9
Časť IV.	Pracovný pomer	10
Článok 22.	Organizačné zmeny	10
Článok 23.	Postup pri prepúšťaní zamestnancov	10
Článok 24.	Odstupné a odchodné	10
Časť V.	Mzdy	11
Článok 25.	Odmeňovanie zamestnancov	11
Článok 26.	Mzdový vývoj	11
Článok 27.	Mzdové formy	12
Článok 28.	Katalóg prác	12
Článok 29.	Stupnica minimálnych mzdových taríf	12
Článok 30.	Mzdové zvýhodnenia a kompenzácie	12
Článok 31.	Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť	13
Článok 32.	Mzda pri výkone inej práce	14

Časť VI.	Starostlivosť o zamestnancov	14
Článok 33.	Stravovanie	14
Článok 34.	Sociálny fond	14
Článok 35.	Doplňkové dôchodkové poistenie	14
Článok 36.	Odškodnenie nad rámec zákona	15
Článok 37.	Výška nemocenského	16
Časť VII.	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	16
Článok 38.	Právo odborov na vykonávanie kontroly	16
Článok 39.	Opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	17
Článok 40.	Uvoľňovanie a ochrana zástupcov zamestnancov	18
Článok 41.	Rekondičné pobyty	19
Časť VIII.	Záverečné ustanovenia	19
Článok 42.	Povinnosti pri zmene zamestnávateľa	19
Článok 43.	Zmeny a dodatky zmluvy	19
Článok 44.	Začatie rokovaní o ďalšej zmluve	19
Článok 45.	Oboznamovanie s obsahom zmluvy	20
Článok 46.	Registrácia zmluvy	20
Článok 47.	Platnosť a účinnosť zmluvy	20
Článok 48.	Garancia sociálneho mieru	20
Príloha:	Zoznam členov Asociácie vodárenských spoločností	21

Zoznam použitých skratiek

PKZ	– podniková kolektívna zmluva
AVS	– Asociácia vodárenských spoločností
OZ DLV	– Odborový zväz DREVO, LESY, VODA
ZP	– Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov)
ZoKV	– Zákon o kolektívnom vyjednávaní (č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov)
ČOV	– čistiareň odpadových vôd
ZPS	– znížená pracovná schopnosť
KZVS	– kolektívna zmluva vyššieho stupňa
OOPP	– osobné ochranné pracovné prostriedky

Časť I.
Všeobecné ustanovenia

Článok 1. Základné ustanovenia

- 1) Túto kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (ďalej len zmluva) uzatvárajú zmluvné strany s cieľom upraviť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov v odvetví verejných vodovodov a verejných kanalizácií, ich nároky a povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru.
- 2) Záväzky zamestnávateľa alebo záväzky odborovej organizácie prijaté v tejto zmluve sa vzťahujú na všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Zmluvné strany preto preberajú záväzky a povinnosti vyplývajúce z tejto zmluvy voči všetkým zamestnancom zamestnávateľov uvedených v prílohe tejto zmluvy.
- 3) Záväzky zamestnancov prijaté v tejto zmluve sa vzťahujú na všetkých zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere s niektorým so zamestnávateľov uvedených v prílohe tejto zmluvy.
- 4) Obe strany vynaložia maximálne úsilie pri dosahovaní vyrovnania mzdových podmienok zamestnancov odvetvia verejných vodovodov a verejných kanalizácií so mzdovými podmienkami zamestnancov porovnateľných profesií ostatných organizácií sieťových odvetví a toto úsilie budú vzájomne podporovať v Rade hospodárskej a sociálnej dohody.

Článok 2. Predmet zmluvy

Predmetom obsahu zmluvy sú vzájomné vzťahy, nároky a záväzky, ktoré vyplývajú pre zamestnancov, zamestnávateľov a odborové organizácie zo všeobecne záväzných predpisov (najmä ZP a ZoKV) a tejto zmluvy.

Článok 3. 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 4. Záväznosť zmluvy

- 1) Po celú dobu účinnosti (viď Článok 47) sa zmluva vzťahuje na členské organizácie Odborového zväzu DREVO, LESY, VODA (ďalej len „OZ DLV“), pôsobiace v zamestnávateľských subjektoch uvedených v zozname členov Asociácie vodárenských spoločností (ďalej len „AVS“), ako aj na tieto zamestnávateľské subjekty a všetkých ich zamestnancov, a to aj v prípade ukončenia členstva zamestnávateľského subjektu v AVS.
- 2) Dňom vzniku členstva nového podnikateľského subjektu v AVS sa táto zmluva vzťahuje aj na takýto subjekt, a ak v ňom pôsobí členská organizácia OZ DLV, aj na túto členskú organizáciu OZ DLV.
- 3) Ak u člena AVS vznikla nová základná odborová organizácia OZ DLV, potom dňom vzniku tejto novej organizácie sa zmluva vzťahuje na vzniknutú základnú organizáciu a tiež na člena AVS, u ktorého takáto organizácia vznikla.

Časť II.

Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami

Článok 5. Vzájomná informovanosť

Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne informovať:

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

Článok 6. Formy uplatňovania práv odborovej organizácie

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

Článok 7. Uznanie práv odborovej organizácie

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

Za príslušný odborový orgán podľa tejto zmluvy sa považuje Závodný výbor ZO OZ DLV a Združenie ZV ZO OZ DLV.

Článok 8. Záväzky zamestnávateľov voči odborovej organizácii

- 1) Zamestnávateľ vopred, najmenej však 1 mesiac pred nadobudnutím účinnosti opatrenia, prerokuje s príslušným odborovým orgánom okruhy otázok v zmysle § 237 ZP.
- 2) Nad rámec ods. 1 tohto článku zamestnávatelia prerokujú s príslušným odborovým orgánom zásadné otázky rozvoja zamestnávateľskej organizácie a jej perspektívy. Ďalšie okruhy otázok budú podľa konkrétnej potreby dohodnuté v PKZ.
- 3) Na základe žiadosti príslušného odborového orgánu umožnia zamestnávatelia výkon kontroly v zmysle príslušných ustanovení ZP aj zástupcom OZ DLV pri rešpektovaní všeobecne záväzných právnych predpisov.

Článok 9. Podmienky pre činnosť odborových organizácií

Zamestnávatelia poskytnú podľa svojich prevádzkových možností a v primeranom rozsahu priestory a materiálne vybavenie pre nevyhnutnú činnosť odborových organizácií bezplatne. 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 10. 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 finančných prostriedkov na účet odborovej organizácie sa uskutoční v termíne výplat.

Článok 11. 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 v nevyhnutne potrebnom rozsahu;
- b) funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú členmi vyššieho odborového orgánu v rozsahu maximálne 15 dní v kalendárnom roku.

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

Článok 12 Záväzky zamestnancov a odborovej organizácie

1) Zamestnanci sú povinní plniť základné povinnosti zamestnancov v zmysle § 81 ZP a vedúcich zamestnancov v zmysle § 82 ZP a povinnosti podľa pracovnej zmluvy. Zamestnanci sa zaväzujú plniť ďalšie povinnosti vyplývajúce z tejto zmluvy, pokiaľ boli v zmluve dohodnuté.

2) OZ DLV sa zaväzuje:

- a) podporovať aktivity AVS, ktoré v jeho členských organizáciách budú orientované na zefektívnenie ich činnosti, zvyšovanie produktivity práce, investičný rozvoj s pozitívnym dopadom na sociálny rozvoj, zvyšovanie miezd a rozvoj efektívnej zamestnanosti. Ďalšie záväzky s obdobným zameraním môžu byť konkretizované v PKZ;
- b) spolupracovať s AVS pri tvorbe noviel zákonov, nových zákonov a ďalších právnych predpisov, týkajúcich sa odvetvia verejných vodovodov a verejných kanalizácií;

3) Zástupcovia príslušného odborového orgánu, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktorí boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

Časť III. Pracovné nároky zamestnancov

Článok 13. Pracovná zmluva

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

Článok 14. Oboznamovanie zamestnanca

Pri nástupe zamestnanca do zamestnania je zamestnávateľ povinný oboznámiť zamestnanca s platnou PKZ a právnymi predpismi, ktoré vyplývajú z jeho pracovného zaradenia (§ 47 ods. 2 ZP).

Článok 15. Týždenný pracovný čas

Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín.

Článok 16. Dodatočná dovolenka

- 1) Zamestnancovi, ktorý pracuje celý kalendárny rok aspoň v rozsahu polovice pracovného času v priamom styku s chemickými karcinogénmi, s infekčnými materiálmi a s ionizujúcim žiarením (vyhláška č. 75/1967 Zb. v znení neskorších predpisov) sa poskytne dodatočná dovolenka v dĺžke 1 týždňa v zmysle § 106 ZP. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatočnej dovolenky.
- 2) V PKZ budú vymedzené pracoviská zodpovedajúce nároku na dodatočnú dovolenku v zmysle rozhodnutia príslušného štátneho orgánu.

Článok 17. Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

- 1) V prípade prekážky v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 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) percento výšky náhrady mzdy zamestnancovi počas trvania prekážky v práci / najmenej 60 % jeho priemerného zárobku/.
- 2) Pokiaľ by počas trvania prekážky v práci podľa ods. 1 došlo k rozhodnutiu o organizačnej zmene v zmysle § 63 ods. 1. písm. a) alebo písm. b) ZP a naďalej by zamestnávateľ nemohol pridelovať zamestnancom prácu, patrí tým, ktorých sa toto rozhodnutie týka od začiatku plynutia výpovednej doby náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

Článok 18. 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 preradiť 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 je možné sa na jej výkone dohodnúť:
 - s tehotnými ženami,
 - s osamelými zamestnancami trvale sa starajúcim o dieťa mladšie, ako 15 rokov,
 - so zamestnancami, ktorým bol zo zdravotných dôvodov povolený kratší pracovný čas,
 - so ženami alebo mužmi trvale sa starajúcimi o dieťa mladšie ako 3 roky.
- 3) Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť, ani dohodnúť so zamestnancami mladšími ako 18 rokov.

Článok 19. 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 prácu nadčas zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce. Výnimočne možno s týmto zamestnancom dohodnúť prácu nadčas:
 - na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu
 - pri naliehavých opravárskych prácach
 - pri mimoriadnych udalostiach a naliehavých prácach, kde hrozí nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo veľké hospodárske škody.

Článok 20. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne

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

- 2) Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času musia byť dodržané nasledovné podmienky:
- pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín,
 - harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času určí zamestnávateľ po predchádzajúcom prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

Článok 21. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v dlhšom období

1) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce, a to pre zamestnancov stavebných a stavebno-montážnych úsekov, v doprave, v pomocných prevádzkach a prevádzkach služieb nadväzujúcich na uvedené úseky, zamestnancov v zariadeniach podnikovej rekreačnej starostlivosti, úpravní vôd, čistiarní odpadových vôd, čerpacích staníc a prevádzkového dispečingu.

2) Dodržané musia byť pritom nasledovné podmienky:

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

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

- priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas,
- priemerný týždenný pracovný čas počas obdobia 12 mesiacov nesmie presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas,
- 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 mladistvých a u tých zamestnancov, u ktorých by toto rozvrhnutie bolo v rozpore s lekárskeho posudkom a dĺžkou ich pracovného času,
- u zamestnanca so zdravotným postihnutím (ZPS), tehotnej ženy, ženy alebo muža, ktorý sa trvalo stará o dieťa mladšie ako 3 roky, osamelého zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov a pracujúceho dôchodcu, možno rozvrhnúť čas nerovnomerne len po dohode s nimi.

Časť IV.
Pracovný pomer

Článok 22. Organizačné zmeny

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

Článok 23. Postup pri prepúšťaní zamestnancov

1) Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami bude v dôsledku organizačných zmien (§ 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP) alebo v dôsledku hromadného prepúšťania (§ 73 ZP) rozviazaný pracovný pomer, zamestnávateľia prednostne ukončia pracovný pomer so zamestnancami, ktorí majú iný zdroj príjmov z pracovného pomeru. Konkretizácia môže byť uvedená v PKZ.

2) Zamestnávateľia sa zaväzujú, že z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP tak, ako v ods. 1) tohto článku neukončia pracovný pomer:

- ak to nebude nevyhnutné skôr, ako po 12 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,
- ak to nebude nevyhnutné so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov.

Článok 24. Odstupné a odchodné

1) Zamestnancovi s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu patrí po skončení pracovného pomeru odstupné v nasledovnej výške :

- najmenej dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec bol v pracovnom pomere u zamestnávateľa do 5 rokov
- najmenej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec bol v pracovnom pomere u zamestnávateľa 5 a viac rokov,
- najmenej štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec bol v pracovnom pomere u zamestnávateľa viac ako 10 rokov,
- najmenej päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec bol v pracovnom pomere u zamestnávateľa viac ako 20 rokov

Ďalšie odstupné a podmienky jeho priznania možno dohodnúť v PKZ.

2) 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 desať násobku jeho priemerného mesačného zárobku. To neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny 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.

3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, patrí zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení (§ 76a ZP). Zvýšené odchodné možno dohodnúť v PKZ. Zamestnávateľ môže vyplatiť zvýšené odchodné zamestnancovi, ktorý po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, skončí pracovný pomer dohodou. Konkrétne podmienky budú dohodnuté v PKZ.

4) Za pracovný pomer u zamestnávateľa sa považuje aj ten, ktorý mal zamestnanec uzavretý s právnym predchodcom zamestnávateľa.

Časť V. Mzdy

Článok 25. Odmeňovanie zamestnancov

1) Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.

2) Mzdové podmienky môže zamestnávateľ dohodnúť s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve, alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve (§ 119 ods. 2 ZP). Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dohodnutú mzdu najmenej vo výške podľa tejto zmluvy.

3) Zamestnávateľ môže s niektorými zamestnancami dohodnúť individuálne zmluvnú mzdu. Okruh pracovných pozícií, na ktoré sa zmluvná mzda môže uplatniť, bude dohodnutý v PKZ.

4) Ak je v texte tejto zmluvy uvedený pojem „priemerný zárobok“, myslí sa tým priemerný zárobok v zmysle § 134 ZP.

Článok 26. Mzdový vývoj

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

Článok 27. Mzdové formy

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

Článok 28. Katalóg prác

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

Článok 29. Stupnica minimálnych mzdových taríf

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

Tarifná trieda	€/hod.	€/mes.
1	2, 01	327, 20
2	2, 09	340, 53
3	2, 36	387, 05
4	2, 59	423, 77
5	2, 86	465, 55
6	3, 13	509, 47
7	3, 35	547, 32
8	3, 62	591, 66
9		635, 99
10		690, 87
11		751, 92
12		813, 71

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

b) za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 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 tohto písmena. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

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

d) za prácu v noci patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú odpracovanú hodinu v čase od 22, 00 do 05, 00 hod. mzdové zvýhodnenie najmenej 23 % z 1. tarifnej triedy za hodinu, uvedenej v tejto KZ, pri ustanovenom 37,5 hodinovom týždennom pracovnom čase.

e) za prácu v sobotu a v nedeľu patrí zamestnancovi popri mzde mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 25 % jeho priemerného zárobku.

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

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

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

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. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

2) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti nariadenej alebo dohodnutej na pracovisku v zmysle § 96 ods. 3 ZP patrí zamestnancovi mzda vo výške 100 % jeho základnej zložky mzdy, t.j. jeho tarifnej mzdy.

3) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nariadenú alebo dohodnutú so zamestnancom mimo pracoviska v zmysle § 96 ods. 4 ZP mu prináleží náhrada:

- v pracovných dňoch vo výške 20 % z 1. tarifnej triedy, uvedenej v tejto KZ.
- v dňoch pracovného pokoja vo výške 30 % z 1. tarifnej triedy uvedenej v tejto KZ.

4) Ak dôjde k výkonu práce, na ktorú bola pracovná pohotovosť nariadená alebo dohodnutá, ide o aktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas. V takom prípade má zamestnanec za dobu práce nárok na mzdu a mzdové zvýhodnenie, nie však na náhradu za pracovnú pohotovosť.

5) Ďalšie podmienky realizácie pracovnej pohotovosti môžu byť dohodnuté v PKZ.

Článok 32. Mzda pri výkone inej práce

- 1) Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu:
 - a) ohrozenia chorobou z povolania,
 - b) karanténneho opatrenia, ktoré mu bolo uložené podľa osobitných predpisov,
 - c) odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov,a ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosiahol pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.
- 2) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoje) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
- 3) Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50 % jeho priemerného zárobku.

Časť VI.

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 33. Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie (§ 152 ZP) pre všetkých zamestnancov vo vlastných zariadeniach, formou dodávky stravy, prípadne zmluvne u iných právnických a fyzických osôb oprávnených poskytovať stravovacie služby.
- 2) Zamestnanec má nárok na jedno hlavné teplé jedlo vrátane vhodného nápoja denne za podmienky, že v rámci dňa (zmeny) odpracuje najmenej 4 hodiny.
- 3) Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín a menej ako 12 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla. Podrobnosti budú upravené v PKZ.
- 4) V PKZ môže byť upravený nárok na stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci a rozšírený okruh stravníkov o starobných, resp. invalidných dôchodcov, ktorí pracovali do odchodu na dôchodok v zamestnávateľskom subjekte (§ 152 ods. 8 ZP).

V PKZ môže byť takisto upravený nárok na stravné listky aj u zamestnancov, ktorí pracujú mimo rozvrhu pracovných zmien v zmysle § 152, ods. 8 ZP.

- 5) V PKZ budú konkretizované aj finančné podmienky, za ktorých sa stravníkom bude stravovanie poskytovať.

Článok 34. Sociálny fond

- 1) Zamestnávateľ povinne tvorí sociálny fond na financovanie potrieb zamestnancov v sociálnej oblasti. Prostriedky fondu vedie na osobitnom účte.
- 2) Pravidlá pre tvorbu a použitie sociálneho fondu vrátane rozpočtu budú v súlade s ustanoveniami zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov upravené v PKZ.

Článok 35. Doplnkové dôchodkové sporenie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že na základe uzavretých zmlúv o doplnkovom dôchodkovom sporení zamestnancov zabezpečí realizáciu tohto sporenia pre tých

zamestnancov, ktorí o to požiadajú.

2) Zamestnávateľ bude platiť a odvádzať na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov príspevky najmenej 2 % z vymeriavacieho základu zamestnancov, ktorých sa dôchodkové sporenie týka. V PKZ môžu byť dohodnuté podmienky na poskytovanie príspevku zamestnávateľa nad rámec týchto prostriedkov.

3) Minimálna výška príspevku zamestnávateľa za zamestnanca je 6,64 € mesačne. Minimálny príspevok zamestnanca je 6,64 € mesačne.

4) Pomer výšky príspevku zamestnávateľa a zamestnanca sa pre jednotlivé skupiny zamestnancov môže určiť v PKZ, pričom je možné uplatniť diferencovaný prístup:

- a) pre skupinu zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4 najmenej 2 % z vymeriavacieho základu týchto zamestnancov.. Vyšší príspevok môže byť dohodnutý v PKZ.
- b) u ostatných zamestnancov sa ako kritériá pre pomer výšky príspevku odporúča zohľadňovať najmä:
 - vek zamestnanca,
 - odpracované roky u zamestnávateľa,
 - iné kritériá.

5) Zamestnávateľ bude rešpektovať čakaciu dobu (dobu trvania pracovného pomeru) pre možnosť účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení, ktorá je:

- nulová pre zamestnancov, ktorí majú v čase vzniku doplnkového dôchodkového sporenia so zamestnávateľom dohodnutý pracovný pomer na neurčitú dobu,
- trojmesačná pre zamestnancov od uzavretia pracovného pomeru so zamestnávateľom na neurčitú dobu.

6) Pri prerušení účasti zamestnanca na doplnkovom dôchodkovom sporení sa úhrada príspevkov na strane zamestnávateľa pozastavuje. Ak sa však zamestnanec rozhodne za túto dobu príspevky doplatiť, zamestnávateľ môže doplatiť časť alebo celú sumu nezaplatených príspevkov, najmä ak prerušenie platenia bolo spôsobené zo sociálnych alebo zdravotných dôvodov. Ak prerušenie účasti zamestnanca na doplnkovom dôchodkovom sporení trvá viac ako 3 mesiace, zamestnávateľ nevyplatí zamestnancovi sumu nezaplatených príspevkov za obdobie prerušenia účasti zamestnanca na doplnkovom dôchodkovom sporení. Konkrétne podmienky budú dohodnuté v PKZ.

7) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prípadné odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy uzatvorenej s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou prerokuje takýto zámer s príslušným odborovým orgánom najmenej jeden mesiac pred oznámením odstúpenia od zmluvy doplnkovej dôchodkovej spoločnosti.

8) Pojmy uvedené v tomto článku v zmysle zákona č. 650/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov platia odo dňa vzniku doplnkovej dôchodkovej spoločnosti v zmysle ustanovení § 85 až 87 cit. zákona.

Článok 36. Odškodnenie nad rámec zákona

1) Okrem zákonných nárokov na odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania poskytovaných sociálnou poisťovňou, poskytne zamestnávateľ aj ďalšie odškodnenia v tomto rozsahu:

- a) pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia vyplatia pozostalým 24 násobok minimálnej mzdy uvedenej v tejto

KZ

- 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 uvedenej v tejto KZ za podmienky, že nevykonáva zárobkovú činnosť.
 - c) pri pracovných úrazoch, ku ktorým došlo preukázateľne aj zo spoluviny zamestnanca sa suma primerane zníži adekvátne miere zavinenia zamestnanca, resp. sa neprizná.
- 2) Schválenú čiastku vyplatí zamestnávateľ najneskoršie do 30 dní od právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu inšpekcie práce o zodpovednosti za pracovný úraz, pričom vyplatené čiastky podľa písm. a), b) alebo c) majú návratný charakter a v prípade vymoženía odškodnenia súdnou cestou je povinnosťou prijímateľa vrátiť celú predtým prijatú čiastku zamestnávateľovi v lehote do 30 dní od prevzatia odškodnenia, priznaného súdnou cestou.

Článok 37. Výška nemocenského

Výška náhrady príjmu v prvých 10 dňoch dočasnej pracovnej neschopnosti v prípade, ak táto trvá najmenej 10 dní, je 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného v zmysle § 8 ods. 2 Zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov. V podnikovej Kolektívnej zmluve je možné percento náhrady zvýšiť.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 38. 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 ZP a § 29 zákona č. 124/2006 Z.z.).
- 2) 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).
- 3) 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.
- 4) Plán kontrolnej činnosti odborového orgánu obsahuje najmä:
 - periodicitu jednotlivých kontrol
 - tematické zamerania kontrol
 - mená zamestnancov poverených výkonom kontrolnej činnosti (odborne spôsobilých z oblasti BOZP).

5) 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 39. 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 pitný režim podľa vnútorného predpisu, ak to vyžaduje ich ochrana života a zdravia.
- 3) Zamestnanec je povinný používať všetky pridelené OOPP počas trvania rizika a udržiavať ich vo funkčnom stave. V prípade poškodenia alebo znefunkčnenia niektorého prideleného OOPP túto skutočnosť okamžite nahlási svojmu najbližšiemu nadriadenému za účelom ich opravy alebo výmeny. Všetky ostatné náležitosti týkajúce sa poskytovania OOPP budú riešené v internej smernici pre poskytovanie OOPP, ktorú vypracuje zamestnávateľ.
- 4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok vo výške do 133 € na zaobstaranie kombinovaného korekčného prostriedku, ktorý bude plniť aj funkciu špeciálneho korekčného prostriedku pre prácu so zobrazovacou jednotkou, ktorý je zamestnávateľ povinný poskytnúť na základe Nariadenia vlády SR č. 276 / 2006 Z. z. § 7, ods. 3.
- 5) Zamestnávateľ 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 odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- 9) Zamestnávateľ bude venovať zvýšenú pozornosť zamestnancom na odlúčených pracoviskách, zamestnancom, ktorí pracujú na pracovisku sami, a osobitným skupinám zamestnancov.

10) Zamestnávateľ bude oznamovať príslušným orgánom vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce, havárií, zisťovať a odstraňovať príčiny ich vzniku, viesť ich evidenciu a vykonávať registráciu.

11) Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietol vykonať prácu, prerušil prácu alebo opustil pracovisko, aby odišiel do bezpečia, ak sa dôvodne domnieval, že je bezprostredne a vážne ohrozený život alebo zdravie jeho alebo iných osôb.

12) Zamestnávateľ bude vykonávať najmenej raz za rok pravidelnú previerku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa, u ktorého je ustanovený zástupca zamestnancov. Previerku bude pripravovať a vykonávať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom, so zástupcom zamestnancov a za jeho účasti.

13) Zamestnávateľ 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 je povinný písomne vypracovať, pravidelne vyhodnocovať a podľa potreby aktualizovať koncepciu politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a program realizácie tejto koncepcie, ktorý obsahuje najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania.

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 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 s náhradou mzdy 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 skončenia pracovného pomeru a ktoré by bolo motivované ich postavením v odborových orgánoch, alebo členstvom v odboroch, pokiaľ konajú podľa platných zákonov, kolektívnych zmlúv.

Článok 41. Rekondičný pobyt

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

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

3) Zamestnávateľ môže zabezpečiť po dohode so zástupcami zamestnancov, vrátane zástupcov zamestnancov pre BOZP, rekondičný pobyt aj zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, ak rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia. Zoznam vybraných povolaní tvorí prílohu PKZ.

4) Náklady na rekondičný pobyt je povinný uhrádzať zamestnávateľ v zmysle zákona č. 132/2010 z 3. 3. 2010 / § 17 /

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

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

Článok 44. Začatie rokovaní o ďalšej zmluve

Zmluvné strany sa zaväzujú najmenej 60 dní pred skončením účinnosti tejto zmluvy začať rokovania o uzatvorení KZVS na ďalšie obdobie.

Článok 45. Oboznamovanie s obsahom zmluvy

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

Článok 46. Registrácia zmluvy

AVS v zmysle § 9 zákona č. 2/1991 Zb. doručí túto zmluvu do 15 dní odo dňa jej podpísania Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR na uloženie. AVS rovnako postupuje aj pri zmenách a dodatkoch ku KZVS ako aj pri rozhodnutiach rozhodcov.

Článok 47. Platnosť a účinnosť zmluvy

Táto zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zástupcov zmluvných strán.

Účinná je od 1. apríla 2012 pre členské zamestnávateľské organizácie uvedené v zozname členov AVS, pre všetkých ich zamestnancov a pre ich základné organizácie OZ DLV.

Účinnosť tejto zmluvy končí dňom 31. marca 2013.

Článok 48. Garancia sociálneho mieru

OZ DLV sa zaväzuje počas účinnosti tejto zmluvy za podmienky plnenia záväzkov v nej obsiahnutých, garantovať sociálny mier. To isté platí zo strany základných organizácií OZ DLV vo vzťahu k účinnosti a plneniu záväzkov v PKZ.

V Bratislave dňa 3. apríla 2012



Zdenek Dlugoš
predseda OZ DLV



Ing. Jozef Tarič
predseda Správnej rady AVS



Štefan Kováčič
podpredseda OZ DLV



Ing. Stanislav Hreha
podpredseda Správnej rady AVS

Príloha č. 1

Zoznam členov Asociácie vodárenských spoločností

na ktorých sa vzťahuje táto Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2012

1. Bratislavská vodárenská spoločnosť, a.s., Prešovská 48, 826 46 Bratislava,
IČO 35 850 370
SK NACE: 36001
2. KOMVaK – Vodárne a kanalizácie mesta Komárna, a.s., E. B. Lukáča č. 25, 945 01
Komárno,
IČO 36 537 870
SK NACE: 36001
3. Liptovská vodárenská spoločnosť, a.s., Revolučná 595, 031 05 Liptovský Mikuláš,
IČO 36 672 441
SK NACE: 36001, 37000
4. Oravská vodárenská spoločnosť, a.s., Bysterecká 2180, 026 80 Dolný Kubín,
IČO 36 672 254
SK NACE: 36001, 37000
5. Podtatranská vodárenská spoločnosť, a.s., Hraničná č. 662/17, 058 89 Poprad,
IČO 36 485 250
SK NACE: 68200
6. Podtatranská vodárenská prevádzková spoločnosť, a.s., Hraničná č. 662/17, 058 89
Poprad,
IČO 36 500 968
SK NACE: 36001
7. Považská vodárenská spoločnosť, a.s., Nová 133, 017 46 Považská Bystrica,
IČO 36 672 076
SK NACE: 36001, 37000
8. Stredoslovenská vodárenská spoločnosť, a.s., Partizánska č.5, 974 00 Banská
Bystrica,
IČO 36 056 006
SK NACE: 68200
9. Stredoslovenská vodárenská prevádzková spoločnosť, a.s., Partizánska č.5, 974 01
Banská Bystrica,
IČO 36 644 030
SK NACE: 36001
10. Severoslovenské vodárne a kanalizácie, a.s., Bôrická cesta 1960, 010 57 Žilina,
IČO 36 672 297
SK NACE: 36001, 37000, 38110, 38210
11. Trenčianska vodohospodárska spoločnosť, a.s., Ulica 1. mája č. 11, 911 01 Trenčín,
IČO 36 306 410
SK NACE: 36001

12. Trnavská vodárenská spoločnosť, a.s., Priemyselná 10, 921 79 Piešťany,
IČO 36 252 484
SK NACE: 41002
13. Turčianska vodárenská spoločnosť, a.s., Kuzmányho 25, 036 80 Martin,
IČO 36 672 084
SK NACE: 36001
14. Vodárenská spoločnosť Ružomberok, a.s., Pri Váhu 6, 034 06 Ružomberok,
IČO 36 672 271
SK NACE: 36001, 37000
15. Východoslovenská vodárenská spoločnosť, a.s., Komenského č. 50, 042 48 Košice,
IČO 36 570 460
SK NACE: 36001
16. Západoslovenská vodárenská spoločnosť, a.s., Nábrežie za hydrocentrálou č. 4,
949 60 Nitra,
IČO 36 550 949
SK NACE: 36001, 37000