

**Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2013**  
**pre odvetvie verejných vodovodov a verejných kanalizácií v Slovenskej**  
**republike**

*uzatvorená medzi*

**Asociáciou vodárenských spoločností**

*a*

**Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA**

**O B S A H****Strana**

<b>Časť I.</b>	<b>Všeobecné ustanovenia</b>	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
<b>Časť II.</b>	<b>Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami</b>	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
<b>Časť III.</b>	<b>Pracovné nároky zamestnancov</b>	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
<b>Časť IV.</b>	<b>Pracovný pomer</b>	10
Článok 22.	Organizačné zmeny	10
Článok 23.	Postup pri prepúšťaní zamestnancov	10
Článok 24.	Odstupné a odchodné	10
<b>Časť V.</b>	<b>Mzdy</b>	12
Článok 25.	Odmeňovanie zamestnancov	12
Článok 26.	Mzdový vývoj	12
Článok 27.	Mzdové formy	12
Článok 28.	Katalóg prác	12
Článok 29.	Stupnica minimálnych mzdových taríf	12
Článok 30.	Mzdové zvýhodnenia a kompenzácie	13
Článok 31.	Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť	13
Článok 32.	Mzda pri výkone inej práce	14

<b>Časť VI.</b>	<b>Starostlivosť o zamestnancov</b>	14
Článok 33.	Stravovanie	14
Článok 34.	Sociálny fond	15
Článok 35.	Doplnkové dôchodkové poistenie	15
Článok 36.	Odškodnenie nad rámec zákona	16
Článok 37.	Výška nemocenského	16
<b>Časť VII.</b>	<b>Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci</b>	17
Článok 38.	Právo odborov na vykonávanie kontroly	17
Článok 39.	Opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	17
Článok 40.	Uvoľňovanie a ochrana zástupcov zamestnancov	19
Článok 41.	Rekondičné pobyty	19
<b>Časť VIII.</b>	<b>Záverčné ustanovenia</b>	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	20
Článok 47.	Platnosť a účinnosť zmluvy	20
Článok 48.	Garancia sociálneho mieru	21

Príloha č. 1: Zoznam členov Asociácie vodárenských spoločností

### Zoznam použitých skratiek

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

Zamestnávateľia 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) Zamestnávateľia 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 Závazky 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 označení 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**

Zamestnávateľia 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 nalievavých opravárskych prácach
  - pri mimoriadnych udalostiach a nalievavých 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, úpravní 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 kotolniach, ČOV, zamestnancov pri nakládke a vykládke vagónov, vrátane dopravy s tým súvisiacej, na pracoviskách, kde výkon práce prebieha plných 24 hodín počas 7 dní v týždni a na odlúčených pracoviskách značne vzdialených od sídla organizácie alebo bydliska zamestnancov,
  - 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, čistiarň 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.

