SEVAK	**Severoslovenské vodárne a kanalizácie, a.s.** Bôrická cesta 1960 010 57 Žilina	**Závodný výbor** **ZO OZ DLV** pri Severoslovenských vodárňach a kanalizáciách, a.s.

Kolektívna zmluva na rok 2022

uzatvorená medzi

Severoslovenskými vodárňami a kanalizáciami, a. s.

zastúpenými

Predstavenstvom spoločnosti

a

Závodným výborom ZO OZ DLV pri Severoslovenských vodárňach a kanalizáciách, a. s.,

zastúpeným

predsedom Závodného výboru
Štefanom Truchlym

OBSAH

ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA 3

ČASŤ II. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A ODBOROVÝMI ORGANIZÁCIAMI 3

ČASŤ III. PRACOVNÉ NÁROKY ZAMESTNANCOV 5

ČASŤ IV. ZAMESTNANOSŤ 8

ČASŤ V. MZDY 10

ČASŤ VI. STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV 15

ČASŤ VII. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI 18

ČASŤ VIII. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA 21

SPEKTRA

ČASŤ I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1. Základné ustanovenie

Túto Kolektívnu zmluvu (ďalej len Zmluvu) uzatvárajú zmluvné strany s cieľom upraviť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov v Severoslovenských vodárňach a kanalizáciách, a. s. (ďalej len Spoločnosť), ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, ako aj vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Článok 2. Predmet zmluvy

Predmetom obsahu Zmluvy sú vzájomné vzťahy, nároky a záväzky, ktoré vyplývajú pre zamestnancov, zamestnávateľov a odborové orgány zo všeobecne záväzných právnych predpisov SR a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre odvetvie verejných vodovodov a verejných kanalizácií (ďalej len KZVS).

Článok 3. Záväznosť zmluvy

Zmluva po celú dobu účinnosti sa vzťahuje na všetky organizačné zložky Spoločnosti a Základnú organizáciu Odborového zväzu DREVO, LESY, VODA (ďalej len OZ DLV) pri Spoločnosti.

ČASŤ II. Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami

Článok 4. Vzájomná informovanosť

Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne informovať o skutočnostiach súvisiacich s plnením tejto Zmluvy.

Článok 5. Uznanie práv odborovej organizácie

1) Zamestnávateľ rešpektuje právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a právo odborových orgánov a organizácií na kontrole, prerokovaní a informovaní vo veciach a v rozsahu stanovenom Zákonníkom práce (ďalej len ZP) v platnom znení, jeho vykonávacími predpismi, ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi a ustanoveniami KZVS a tejto Zmluvy.

2) Príslušným odborovým orgánom v zmysle § 11a, ods. 1 ZP pre potreby tejto zmluvy je Závodný výbor Základnej organizácie OZ DLV (ďalej len ZV) zastúpený predsedom ZV.

Článok 6. Záväzky zamestnávateľa voči odborovej organizácii

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať so ZV okruhy problémov uvedených v ZP a to §13 ods. 4, §29 ods. 2, §73 ods. 2, §74, §86 ods. 1, §94 ods. 2, §98 ods. 6, §141a, §144a ods. 6, §152 ods. 8, §153, §159 ods. 4, §191 ods. 4, §198 ods. 2.

2) Zamestnávateľ vopred, najmenej 2 kalendárne mesiace pred nadobudnutím účinnosti opatrenia prerokuje s príslušným odborovým orgánom náležitosti podľa § 237 ZP.

3) Nad rámec Článku 6, ods. 1 a 2 sa zamestnávateľ zaväzuje prerokovať s odborovou organizáciou základné otázky rozvoja Spoločnosti a jej perspektívy.

4) Informovaním podľa tejto Zmluvy sa rozumie preukázateľné odovzdanie príslušných podkladov alebo účasť zástupcu odborového orgánu na zasadnutí príslušného orgánu zamestnávateľa, alebo účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na zasadnutí príslušného odborového orgánu. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

5) Prerokovaním podľa tejto Zmluvy sa rozumie:
   a) účelové stretnutie zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu k predmetnej veci,
   b) účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na rokovaní príslušného odborového orgánu k predmetnej veci,
   c) predloženie písomného materiálu na rokovanie príslušného odborového orgánu k predmetnej veci so žiadosťou o písomné stanovisko.

   Pri forme prerokovania podľa ods. 4 písmena a) a b) sa stanoviská partnerov k predmetnej veci zaznamenajú v zápise o prerokovaní.
   Vo všetkých uvedených formách sa prerokovanie uskutoční s dostatočným časovým predstihom pred vykonaním rozhodnutia zamestnávateľa a jeho realizáciou.

6) 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 7. Podmienky pre činnosť odborových organizácií

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

Článok 8. Odborové príspevky

Zamestnávateľ zabezpečí bezplatné zrážanie odborových príspevkov na základe dohôd o zrážkach zo mzdy v zmysle §131 ods. 3 ZP, ktoré uzatvorí odborová organizácia s jednotlivými zamestnancami a vopred predloží zamestnávateľovi. Zrazené príspevky budú poukázané na účet odborovej organizácie do 3 pracovných dní po termíne výplaty miezd.

Článok 9. Uvoľňovanie odborových funkcionárov

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

2) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy 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, ktorí sú členmi vyššieho odborového orgánu v rozsahu maximálne 15 dní v kalendárnom roku.

Článok 10. Formy uplatňovania práv odborovej organizácie

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

Článok 11. Záväzky zamestnancov a odborovej organizácie

1) Zamestnanci sa zaväzujú plniť základné povinnosti zamestnancov v zmysle §81 ZP a vedúcich zamestnancov v zmysle §82 ZP a ďalšie povinnosti vyplývajúce z tejto Zmluvy.

2) Základná organizácia OZ DLV sa zaväzuje:
   a) podporovať aktivity spoločnosti, ktoré budú orientované na zefektívnenie jej činnosti, zvyšovanie produktivity práce, investičný rozvoj s pozitívnym dopadom na sociálny rozvoj zvyšovanie miezd a rozvoj efektívnej zamestnanosti.
   b) podporovať stanoviská spoločnosti pri tvorbe noviel zákonov, nových zákonov a ďalších právnych predpisov, týkajúcich sa odvetvia vodární a kanalizácií.

ČASŤ III. Pracovné nároky zamestnancov

Článok 12. Pracovná zmluva

Zamestnávateľ uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu písomne, najneskôr v deň nástupu zamestnanca do zamestnania. Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len v zmysle §54 až 58 b) ZP.

Článok 12.a) Skúšobná doba

V pracovnej zmluve možno písomne dohodnúť so zamestnancom skúšobnú dobu, ktorá je najviac 3 mesiace a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho najviac 6 mesiacov.

Článok 13. Oboznámenie zamestnanca

Pri nástupe zamestnanca do zamestnania oboznámi ho zamestnávateľ s platnou KZ a vnútornými predpismi, ktoré sa dotýkajú jeho pracovného zaradenia (§47 ods. 2 ZP).

Článok 14. Týždenný pracovný čas

Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín. V ustanovenom týždennom pracovnom čase nie sú započítané prestávky na odpočinok a jedenie, ktoré trvajú 30 minút, sú však súčasťou pracovnej zmeny.

Článok 15. Prestávky v práci

1) Pri pracovnom čase zamestnanca v 12 hodinových pracovných zmenách je druhá prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní minimálne 15 minút po nepretržitom odpracovaní 8 hod. zo zmeny, nezapočítava sa do pracovného času ale v trvaní 15 minút je súčasťou pracovnej zmeny.

2) Začiatok, koniec a dĺžku prestávok v práci určí zamestnávateľ po dohode so ZV OZ DLV podľa vlastných podmienok, v závislosti na vzdialenosti stravovacieho zariadenia od pracoviska a doby výdaja stravy v Dohode o začiatku a konci pracovného času na pracoviskách zamestnávateľa.

Článok 16. Dôležité osobné prekážky v práci

1) Nad rozsah stanovený v §141 ZP poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy v dĺžke:
   a) 1 deň pri úmrtí manžela, manželky, druha, družky, vlastného dieťaťa alebo dieťaťa v starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, vlastných i nevlastných rodičov, súrodencov vlastných i nevlastných, zaťa a nevesty,
   b) 1 deň na vlastnú svadbu, svadbu detí,
   c) 1 deň pri presťahovaní, ak je to v záujme zamestnávateľa
   d) 1 deň pri narodení dieťaťa manželke (družke) zamestnanca.

2) Pri sprevádzaní zdravotne postihnutého dieťaťa do zaradenia sociálnej starostlivosti alebo internátnej školy na nevyhnutne potrebný čas, najviac však 10 pracovných dní v kalendárnom roku sa poskytuje pracovné voľno s náhradou mzdy, plus 6 dní pracovného voľna bez náhrady mzdy.

3) Osamelej zamestnankyni alebo zamestnancovi, starajúcemu sa trvale o dieťa mladšie ako 15 rokov poskytne zamestnávateľ v kalendárnom mesiaci 1 deň pracovného voľna bez náhrady mzdy.

4) Nad rozsah stanovený v §141 ZP poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke 1 deň pri úmrtí manžela, manželky, druha, družky, detí, rodičov, rodičov manžela a manželky.

5) Nad rozsah stanovený v §141 ZP poskytne zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý pracuje v režime pružného pracovného času, pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke 1 deň za bezpríspevkové darcovstvo krvi a odovzdávaní Jánskeho plakety.

6) V zmysle §143 ods. 2 Zákonníka práce je dohodnuté, že za výkon práce pri návšteve lekára sa považuje priemerná dĺžka pracovnej zmeny vyplývajúca z určeného týždenného pracovného času, t.j. 7,5 hodiny. Takto dohodnutá priemerná dĺžka pracovnej zmeny, ktorá sa považuje za výkon práce pri návšteve lekára platí pre režim rovnomerne rozvrhnutého pracovného času a pre pružný pracovný čas, ktoré sa používajú u zamestnávateľa.

Článok 17. Prekážky na strane zamestnávateľa

1) Ak dôjde k potrebe využitia prekážky v práci na strane spoločnosti podľa §142, ods. 4 ZP uzatvorí zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodu, v ktorej presne vymedzí:
   a) vážnu prevádzkovú príčinu, pre ktorú nemôže prechodne prideľovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy,
   b) dobu trvania prekážky v práci,
   c) zoznam zamestnancov, ktorých toto rozhodnutie postihne.

2) Pokiaľ by v čase prekážky v práci podľa predchádzajúceho odseku došlo k rozhodnutiu o organizačnej zmene podľa §63 ods. 1, písm. a), b) ZP a naďalej by spoločnosť nemohla prideľovať zamestnancom prácu, patrí tým, u ktorých dôjde k uvoľneniu 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 zákonnom stanovenom rozsahu pri zabezpečení včasného odstránenia porúch, havárií, živelných pohrôm, ochrane majetku a ďalších vážnych dôvodoch.
2) Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť, ani s nimi dohodnúť:
   a) zamestnancom mladším ako 18 rokov,
   b) tehotným ženám
   c) osamelým zamestnancom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako 15 rokov,
   d) zamestnancom, ktorým bol zo zdravotných dôvodov povolený kratší pracovný čas.

Článok 19. Práca nadčas

1) Zamestnancovi možno nariadiť v kalendárnom roku prácu nadčas najviac v rozsahu 150 hodín. Nad tento rámec možno prácu nadčas so zamestnancom dohodnúť v rozsahu podľa ustanovenia §97 ods. 10 ZP.
2) Zamestnávateľ nebude nariaďovať prácu nadčas zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce. Výnimočne môže s týmto zamestnancom dohodnúť prácu nadčas:
   a) na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu,
   b) pri naliehavých opravárenských prácach, alebo prácach bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu
   c) pri mimoriadnych udalostiach a naliehavých prácach, kde hrozí nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie zamestnancov alebo veľké hospodárske škody
3) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hod. týždenne v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich, v zmysle §97 ods. 6 ZP.

Článok 20. Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času

1) Pri rovnomernom rozvrhu pracovného času v zmysle §86 Zákonníka práce rozvrhuje zamestnávateľ po dohode zo zástupcami odborov týždenný pracovný čas zásadne na päť pracovných dní. Rozdiel dĺžky pracovného čas pripadajúcim na jednotlivé týždne nepresiahne tri hodiny a pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín.
2) Pracovné pozície, u ktorých je uplatňované rovnomerné rozvrhnutie pracovného času sú stanovené v Dohode o začiatku a konci pracovného času.

Článok 21. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času

1) Ak povaha práce, alebo prevádzkové podmienky nedovoľujú rozvrhnúť pracovný čas rovnomerne, môže zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne. Pri nerovnomernom rozvrhu pracovného času v zmysle § 87 Zákonníka práce pracovný čas nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť 12 hodín.
2) Pracovné pozície, u ktorých je uplatňované nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, sú stanovené v Dohode o začiatku a konci pracovného času.

ČASŤ IV. Zamestnanosť

Článok 22. Organizačné zmeny

Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom pripravované zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde počas 30 dní k prepúšťaniu viac ako 30 zamestnancov z pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP a to najmenej 2 kalendárne mesiace pred daním výpovede zamestnancom alebo pred uzatvorením dohody o skončení ich pracovného pomeru z tých istých dôvodov.
Zároveň prerokuje s príslušným odborovým orgánom opatrenia na obmedzenie uvoľnenia, resp. zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľňovania pre zamestnancov.

Článok 23. Postup pri prepúšťaní zamestnancov

1) Zamestnávateľ podľa možností prednostne skončí pracovný pomer so zamestnancami, ktorí majú iný pravidelný zdroj príjmu – starobný dôchodok, výsluhový dôchodok, predčasný starobný dôchodok a invalidný dôchodok nad 70 %, alebo ktorí vykonávajú popri pracovnom pomere živnosť.

2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP neukončí pracovný pomer:
   a) ak to nebude nevyhnutné, so zamestnancom skôr, ako po 12 – tich kalendárnych mesiacoch s manželom (manželkou), s ktorého manželkou (manželom) bol skončený pracovný pomer z dôvodov organizačných zmien u zamestnávateľa,
   b) pokiaľ to nebude nevyhnutné, so zamestnancom, ak sa jedná o jediného živiteľa rodiny,
   c) ak to nebude nevyhnutné, so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na ~~predčasný~~ starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov.

Článok 24. Postup pri prijímaní prepustených zamestnancov

Ak zamestnávateľ opätovne obnoví funkčné miesta, ktoré boli z dôvodu organizačných zmien zrušené, pri prijímaní na voľné pracovné miesta môže uprednostniť bývalých zamestnancov a zamestnancov vo výpovednej dobe, ak spĺňajú kvalifikačné požiadavky, ktoré sa pre výkon pracovnej pozície vyžadujú.

Článok 25. Odstupné a odchodné

1) Zamestnancovi, s výnimkou Článku 25, ods. 3, ktorý skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a) – c) ZP vyplatí zamestnávateľ odstupné:

a) za dobu, ktorú odpracoval nepretržite u zamestnávateľa do 5 rokov vo výške štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku,
b) za dobu, ktorú odpracoval nepretržite u zamestnávateľa od 5 do 10 rokov vo výške päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku,
c) za dobu, ktorú odpracoval nepretržite u zamestnávateľa viac ako 10 rokov vo výške sedemnásobku jeho priemerného mesačného zárobku,

2) 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 vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru vyplatí odstupné v sume uvedenej v ust. §76 ods.1 ZP.

3) Nárok na odstupné nad rámec Zákonníka práce podľa ods. 1 nevzniká:
a) zamestnancom poberajúcim starobný dôchodok
b) zamestnancom, ktorí majú uzavretý pracovný pomer na čas určitý, ak dôjde k jeho ukončeniu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP pred dojednaným termínom trvania pracovného pomeru.

4) Zamestnancovi, ktorý má do vzniku nároku na starobný dôchodok 3 roky a menej a nepretržite odpracoval u zamestnávateľa 15 rokov a viac, sa zvyšuje odstupné podľa článku 25 ods. 1, pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1 písm. a) a b) ZP, o jeho jeden priemerný mesačný zárobok.

5) 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 dosiahlo najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desať násobku jeho priemerného mesačného zárobku. To neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojim 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 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.

6) Odchodné.
a) Zamestnávateľ vyplatí pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný starobný, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% zamestnancovi odchodné 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.
b) Zamestnancovi, ktorý nepretržite odpracoval u zamestnávateľa od 10 do 25 rokov vrátane, zamestnávateľ vyplatí pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný starobný, alebo invalidný dôchodok ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške dvoch priemerných mesačných zárobkov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich

pracovných dní po jeho skončení.

c) Zamestnancovi, ktorý nepretržite odpracoval u zamestnávateľa nad 25 rokov a viac zamestnávateľ vyplatí pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške troch priemerných mesačných zárobkov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
d) Nárok na odchodné nad rámec Zákonníka práce podľa bodu 5b) a 5c) patrí zamestnancovi iba pri prvom skončení pracovného pomeru do 30 kalendárnych dní od vzniku nároku na starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% a ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
e) Odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa.
f) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

7) Pre účely vyplatenia odstupného a odchodného podľa bodov 1), 4) a 5) sa za dobu ktorú zamestnanec odpracoval nepretržite u zamestnávateľa, počíta aj doba, ktorú zamestnanec nepretržite odpracoval u právneho predchodcu zamestnávateľa, a v dcérskej spoločnosti zamestnávateľa.

Článok 26. Rekvalifikácia zamestnancov

V súvislosti s vnútornými organizačnými zmenami bude zamestnávateľ hľadať možnosti rekvalifikácie zamestnancov na práce potrebné v spoločnosti. Počas rekvalifikácie poskytne zamestnávateľ zamestnancom na nevyhnutnú dobu, ktorá spadá do pracovného času pracovné voľno s náhradou mzdy a uhradí náklady spojené s rekvalifikáciou.

ČASŤ V. Mzdy

Článok 27. 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 zamestnancov sú dohodnuté v tejto Kolektívnej zmluve. V pracovnej zmluve je dohodnuté zaradenie zamestnanca do konkrétnej tarifnej triedy v rámci pracovnej pozície v zmysle platného Katalógu pracovných pozícií, ak sa jedná o zamestnanca odmeňovaného tarifnou mzdou. V prípade pracovných pozícií odmeňovaných podľa Katalógu pracovných pozícií individuálnou zmluvnou mzdou v pracovnej zmluve týchto zamestnancov je dohodnutá základná mesačná mzda a prémie, ktoré tvoria prílohu individuálnej zmluvnej mzdy.

3) Zamestnávateľ poskytne individuálne zmluvné mzdy s prémiou pre funkcie:
generálny riaditeľ, výrobný riaditeľ, obchodno – ekonomický riaditeľ, investičný riaditeľ, technický riaditeľ, vedúci útvaru, vedúci hospodárskeho strediska, manažér,

projektový manažér, projektový manažér eurostavieb.

4) Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a vypláca sa vždy do 15. dňa v nasledujúcom mesiaci.

Článok 28. Mzdový vývoj

1) Zamestnávateľ zabezpečí nárast mzdových nákladov v roku 2022 o 5% oproti plánovaným mzdovým nákladom v roku 2021.
   Nárastom mzdových nákladov zabezpečí nárast priemerného mesačného zárobku v roku 2022 o 5% oproti plánovanému priemernému zárobku v roku 2021.
2) Výplata objemu mzdových nákladov je podmienená splnením hospodárskeho výsledku. Pre vyplatenie nárastu mzdových nákladov bude určujúci dosiahnutý hospodársky výsledok k 30.9.2022.
3) V prípade priaznivého plnenia plánu hospodárskeho výsledku a Cash – Flow, výplata úspory mzdových nákladov bude vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac november 2022.
4) Zamestnávateľ môže prekročiť plánované mzdové náklady a zákonné sociálne poistenie a vyplatiť svojim zamestnancom 13. plat vo výplatnom termíne za mesiac november za podmienky vylepšeného HV (vylepšenie z dôvodu vyšších tržieb na účtoch 601- tržby z predaja vlastných výrobkov a 602 - tržby z predaja služieb) na základe skutočnosti HV k 30.9. a očakávanej skutočnosti k 31.12. príslušného kalendárneho roka.

Článok 29. Mzdové formy

V spoločnosti sa uplatňuje časová mzda v týchto mzdových formách :

1) Individuálna zmluvná mzda
2) Tarifná mzda hodinová s výkonnostnou sadzbou
3) Tarifná mzda mesačná s výkonnostnou sadzbou

Charakteristiky jednotlivých mzdových foriem a podmienky ich vyplatenia sú stanovené v platnom Mzdovom poriadku

Článok 30. Zaručené zložky mzdy

1) Zaručená zložka mzdy je tvorená tarifnou mzdou, alebo základnou mesačnou mzdou u zamestnancov odmeňovaných IZM, a mzdovými zvýhodneniami uvedenými v bode č. 3 tohto článku.
2) Stupnica a výška tarifných miezd je dohodnutá v článku 34 tejto Kolektívnej zmluvy.

3) Mzdové zvýhodnenia uplatňované v spoločnosti sú:
   3.1) za prácu nadčas
   3.2) za prácu vo sviatok
   3.3) za prácu v noci
   3.4) za prácu v sobotu a nedeľu
   3.5) za zastupovanie
   3.6) za výkon manažérskej funkcie
4) Výška mzdových zvýhodnení je dohodnutá v článku 35. tejto Kolektívnej zmluvy.
5) Všetky druhy mzdových zvýhodnení sú poskytované v súbehu.

Článok 31. Nezaručené zložky mzdy

1) Výkonnostná sadzba – predstavuje zainteresovanosť zamestnanca na jeho pracovných výsledkoch a na výsledkoch hospodárenia spoločnosti v príslušnom období.
Podmienky pre vyplatenie výkonnostnej sadzby, kritériá na rozdelenie výkonnostnej sadzby, ukazovatele pre vyplatenie výkonnostnej sadzby, vyhodnocovanie ukazovateľov pre vyplatenie
výkonnostnej sadzby a podmienky krátenia výkonnostnej sadzby upravuje Mzdový poriadok.

Článok 32. Ostatné zložky mzdy

1) Pri významných životných a pracovných jubileách budú zamestnancovi vyplatené odmeny podľa Pravidiel o poskytovaní odmien pri významných pracovných a životných výročiach, pričom pre účely vyplatenia odmeny sa za dobu ktorú zamestnanec odpracoval nepretržite u zamestnávateľa, počíta aj doba, ktorú zamestnanec nepretržite odpracoval u právneho predchodcu zamestnávateľa, a v dcérskej spoločnosti zamestnávateľa.
2) Odmeny za úlohy projektových tímov – podmienky vyplatenia sú stanovené v platnom Mzdovom poriadku
3) Mimoriadne odmeny a odmeny z fondu vedúceho sú vyplácané podľa Pravidiel na vyplácanie mimoriadnych odmien z fondu vedúceho, ktoré sú súčasťou Mzdového poriadku
4) Trinásty plat – vypláca sa podľa podmienok stanovených v Mzdovom poriadku.

Článok 33. Katalóg prác a funkcií

Tarifná mzda prináleží zamestnancovi na základe zaradenia podľa vykonávaného druhu práce do príslušnej tarifnej triedy podľa platného Katalógu pracovných pozícií.

Článok 34. Stupnica tarifných miezd

1) Stupnica tarifných miezd pre 37,5 – hodinový týždenný pracovný čas:

Tarifná trieda	€/hod.	€/mesačne
1	3,97	648,00
2	4,02	655,00
3	4,09	666,00
4	4,29	700,00
5	4,85	790,00
6	5,41	883,00
7	5,90	961,00
8	-	1059,00
8A	-	1217,00
9	-	1174,00
9A	-	1352,00
10	-	1291,00
10A	-	1487,00

2) Minimálnou tarifnou mzdou sa podľa tejto zmluvy rozumie povinne vyplatiteľná mzda bez mzdových zvýhodnení v tejto Zmluve upravených. Výška tarifných miezd v Spoločnosti je pevná.

3) Pri kratšom týždennom pracovnom čase sa výška tarifnej mzdy úmerne kráti.

Článok 35. Mzdové zvýhodnenia

1) Zamestnancom prislúchajú tieto mzdové zvýhodnenia:
   a) **za prácu nadčas** patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 25 % jeho priemerného zárobku za každú odpracovanú hodinu nadčasovej práce. 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. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že zamestnanci, ktorí sú odmeňovaní formou individuálnej zmluvnej mzdy majú vo výške mzdy zohľadnenú prípadnú prácu nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín ročne. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas a nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno. Nad limit 150 hodín ročne majú aj títo zamestnanci nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
   b) **za prácu vo sviatok** patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % 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. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
   c) **za prácu v noci** vo výške 1,43 € za každú odpracovanú hodinu v čase od 22^{00} do 06^{00} hod.
   d) **za prácu v sobotu** vo 1,79 € za každú hodinu práce.
   e) **za prácu v nedeľu** vo výške 3,58 € za každú hodinu práce.
   f) **za zastupovanie** prislúcha zamestnancovi v kategórii THZ príplatok vo výške 25% základnej mzdy (tarifnej triedy, IZM) zastupovaného, v prípade zastupovania počas 10 a viac pracovných dní neprítomnosti zastupovaného zamestnanca. Toto platí len v prípade zastupovania zamestnanca, ktorý je práceneschopný. Účinnosť priznania príplatku za zastupovanie nastane od 10. dňa zastupovania práceneschopného zamestnanca. Za zastupovanie je považované aj zastupovanie zamestnanca na rovnakej organizačnej úrovni. Podmienkou pre vyplatenie príplatku je písomné poverenie príslušného vedúceho zamestnanca a priznanie príplatku za dobu zastupovania, odsúhlasené príslušným vedúcim zamestnancom. Príplatok za zastupovanie nie je možné kombinovať s mzdovým zvýhodnením za prácu nadčas.
   g) **za zastupovanie majstra, vedúceho ČOV a vedúceho ÚV a SKV** prislúcha zamestnancovi v kategórii R celoročne príplatok vo výške 0,80 €/hod. Príplatok je súčasťou výkonnostnej sadzby, a v prípade krátenia výkonnostnej sadzby zamestnancovi je nepostihnuteľnou čiastkou. Podmienkou pre vyplácanie príplatku je písomné poverenie majstra priamo nadriadeného poverenému zamestnancovi.
   h) **za ukončenie výkonu vedúcej funkcie** vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi

uvedenému v Článku 27 ods. 3 tejto Zmluvy pri jeho preradení na inú pracovnú pozíciu ako bola dohodnutá v pracovnej zmluve mzdu vo výške dvojnásobku priemerného mesačného zárobku v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po preradení. Toto mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí pri závažnom porušení pracovnej disciplíny alebo pri preradení na pracovnú pozíciu s vyššou základnou mzdou.

i) **za zaškoľovanie** prislúcha zamestnancovi poverenému zaškoľovaním nového zamestnanca. Je stanovený vo výške výkonnostnej sadzby zaškoľovaného, od dátumu písomného poverenia pre THZ od GR pre jemu podriadených zamestnancov, od OR pre jemu podriadených zamestnancov max. počas skúšobnej doby zaškoľovaného. Zaškoľovanému v tomto prípade neprináleží VS.

2) Všetky druhy mzdových zvýhodnení sú poskytované v súbehu. Ak zamestnanec vykonáva práce v niekoľkých režimoch podľa tohto článku, patria mu jednotlivé zvýhodnenia nezávisle na sebe.

Článok 36. Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť

1) Ak je zamestnanec mimo svojho riadneho pracovného času na príkaz zamestnávateľa alebo po dohode s ním po určitú, vopred vymedzenú dobu, 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 pracovnej pohotovosť prislúcha zamestnancovi:
   a) **pri pracovnej pohotovosti na pracovisku mzda:**
   - vo výške 100 % minimálneho mzdového tarifu v triede 1, podľa Článku 34
   b) **pri pracovnej pohotovosti mimo pracoviska náhrada mzdy vo výške:**
   - v pracovných dňoch vo výške 40 % minimálneho mzdového tarifu v triede 1, podľa Článku 34
   - v dňoch pracovného pokoja vo výške 50 % minimálneho mzdového tarifu v triede 1, podľa Článku 34

3) Čas keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

4) V prípade potreby výkonu práce v čase pracovnej pohotovosti zabezpečí zamestnávateľ dopravu na pracovisko a späť po ukončení práce. Doba dopravy sa započítava do doby trvania pracovnej pohotovosti.

5) V prípade výkonu práce nadčas počas nariadenej pracovnej pohotovosti (aktívna pracovná pohotovosť) má zamestnanec nárok na nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami v zmysle § 97 ods. 5 Zákonníka práce. Výkon takejto práce nadčas môže byť len z dôvodu výkonu naliehavých opravárenských prác, alebo prác pri mimoriadnych udalostiach.

6) V prípade, že nepretržitý odpočinok medzi zmenami podľa ods. 5 zasahuje do najbližšej pracovnej zmeny zamestnanca, bude zamestnancovi poskytnutá náhrada mzdy za každú hodinu nepretržitého odpočinku zasahujúceho do pracovnej zmeny zamestnanca. Po

uplynutí času nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami je zamestnanec povinný nastúpiť na výkon práce, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak.

7) Poskytnutím náhrady mzdy za nepretržitý odpočinok podľa ods. 6 nie sú dotknuté mzdové zvýhodnenia poskytnuté zamestnancovi podľa čl. 35 ods. 1 a), a 1c).

Článok 37. Mzda pri výkone inej práce

1) Zamestnancovi prináleží doplatok do výšky priemerného mesačného zárobku, ak je prevedený na inú prácu, pri ktorej dosahuje nižšiu mzdu z nasledovných dôvodov:
   a) ohrozenia chorobou z povolania
   b) karanténneho opatrenia
   c) odvrátenia živelnej udalosti alebo inej hroziacej nehody alebo na zmiernenie ich bezprostredných následkov
   d) prestoja na strane zamestnávateľa
   e) prerušenia práce v dôsledku nepriaznivých poveternostných vplyvov
   f) nevyhnutných prevádzkových potrieb zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase zamestnanca

2) Doplatok prináleží zamestnancovi po celú dobu prevedenia, pričom pri prevedení z dôvodov uvedených v bodoch a – d bez ohľadu na výkonnosť zamestnanca. Doplatok podľa bodov e – f neprináleží zamestnancovi za podmienky, že nedosahuje pri práci, na ktorú bol dočasne prevedený, priemerný výkon dosahovaný zamestnancami vykonávajúcimi rovnakú prácu.

3) Ak nemá zamestnávateľ možnosť previesť zamestnanca na inú prácu v dôsledku:
   a) prestoja na strane zamestnávateľa, prináleží mu náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku,
   b) prerušenia práce v dôsledku poveternostných vplyvov, prináleží mu náhrada mzdy vo výške 50 % priemerného zárobku.

ČASŤ VI. Starostlivosť o zamestnancov

Článok 38. Stravovanie

1) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov podľa §152 ZP, ktorí o stravovanie prejavia záujem vo vlastných zariadeniach formou dodávky stravy, prípadne zmluvne u cudzích právnických a fyzických osôb, oprávnených poskytovať stravovacie služby. Zamestnancom, ktorým zamestnávateľ nemá možnosť zabezpečiť stravovanie podľa prvej vety, ho zabezpečí prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby poskytnutím stravovacej poukážky, alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie v súlade s §152 ZP.

2) Zamestnanec má nárok na jedno teplé jedlo denne za podmienky, že v rámci dňa (zmeny) odpracuje najmenej 4 hodiny.

3) Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytovanie ďalšieho teplého jedla.

4) Cena stravovacej poukážky, lístka, finančného príspevku na stravovanie je dohodnutá vo výške minimálne 75% zo sadzby stravného, určeného pre výkon práce v rozsahu 5 až 12 hodín. Výška stravného je uvedená v zákone o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v aktuálnom znení a v znení neskorších predpisov, a v aktuálnom Opatrení súvisiacom s týmto zákonom.
Zmena ceny stravovacej poukážky bude vopred oznámená zamestnancom.

5) Ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zabezpečený zamestnávateľom, zamestnávateľ mu poskytne stravovacie poukážky alebo finančný príspevok na stravovanie v hodnote podľa bodu 4 tohto článku.

6) Zamestnávateľ je povinný umožniť zamestnancovi výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou poskytnutia stravovacej poukážky, alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže. Podrobnosti výberu a realizácie povinnosti zamestnávateľa zabezpečovať stravovanie, alebo poskytovať finančný príspevok na stravovanie na základe výberu, upravuje zamestnávateľ vo vnútornom predpise.

7) Ak zamestnanec vykonáva prácu nadčas v pracovných dňoch, v sobotu, v nedeľu a počas sviatkov v dĺžke trvania viac ako 4 hodiny má nárok na stravovaciu poukážku. Prácou nadčas v trvaní štyroch hodín pre účely nároku na stravovaciu poukážku sa rozumie samotný výkon práce, nie cesta z domu na pracovisko a späť.

8) Zamestnávateľ tiež zabezpečí stravovanie pre osoby, ktoré majú s ním uzatvorený pracovnoprávny vzťah na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 39. Sociálny fond

1) Zamestnávateľ **povinne tvorí sociálny fond** v zmysle § 3 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom fonde č. 152/1994 Z.z v znení neskorších predpisov vo **výške 0,6 %** zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 na financovanie potrieb zamestnancov zo sociálnej oblasti. Tvorbu fondu a čerpanie fondu vedie na osobitnom analytickom účte fondu v zmysle § 6 ods. 1 vyššie uvedeného zákona o sociálnom fonde.

2) Použitie sociálneho fondu bude riešené v Prílohe k tejto Zmluve, prednostne na stravovanie.

3) Ďalšia tvorba soc. fondu v zmysle § 3 odsek 1 písm. b) vo výške **0,5 %** zo základu ustanoveného § 4 ods. 1 podľa zákona uvedeného v tomto článku, v ods. 1.

Článok 40. Doplnkové dôchodkové sporenie

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zabezpečí na základe uzavretých zmlúv doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov, ktorí o to prejavia záujem.

2) Zamestnávateľ bude platiť a odovzdávať na doplnkové dôchodkové sporenie príspevok v rozmedzí od 3% do 6 % zo mzdy. Príspevok je možné platiť a odovzdávať len po celom percente.

3) Príspevky budú hradené z nákladov. Minimálny príspevok zamestnávateľa na zamestnanca je **6,64 €** mesačne, pri plnom úväzku.

4) Výška príspevku zamestnávateľa určená pre účely odvodov do doplnkovej dôchodkovej spoločnosti (ďalej len DDS) je záväzná aj pre zamestnancov prihlásených do DDS minimálne v rovnakej percentuálnej výške. Vyšším % zo mzdy si zamestnanec do DDS môže prispieť bez obmedzenia. Pre skupinu zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4, bude výška príspevkov zamestnávateľa a zamestnancov priaznivejšia pre zamestnancov v pomere 2:1.

5) O zmenu dohodnutej výšky % príspevku zamestnanca je možné žiadať výlučne k dátumu účinnosti novej kolektívnej zmluvy t.j. k 01.04. nasledujúceho kalendárneho roka po ukončení platnosti aktuálnej kolektívnej zmluvy. Výška príspevku zamestnávateľa bude k rovnakému dňu účinnosti upravená podľa % príspevku zamestnanca.

6) Systém doplnkového dôchodkového sporenia u zamestnávateľa zmluvne upravený umožní dávku formou doplnkového starobného dôchodku.

7) Zamestnávateľ bude rešpektovať čakaciu dobu (dobu trvania pracovného pomeru) pre možnosť účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení, ktorá je:
   a) nulová pre zamestnancov, ktorí majú v času vzniku doplnkového dôchodkového sporenia zo zamestnávateľom dojednaný pracovný pomer na neurčitú dobu,
   b) trojmesačná od dátumu uzatvorenia pracovného pomeru pre novoprijatých zamestnancov

8) Pri prerušení účasti poistenca na doplnkovom dôchodkovom sporení sa úhrada príspevkov na strane zamestnanca aj 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.

9) Zamestnávateľ sa zaväzuje prípadné odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy prerokovať s príslušným odborovým orgánom najmenej jeden mesiac pred jeho oznámením DDS.

Článok 41. Odškodnenie nad rámec Zákona

1) Zamestnávateľ poskytne popri zákonnom odškodnení pracovného úrazu a chorôb z povolania ďalšie odškodnenie podľa rozsahu svojej zodpovednosti nasledovne:
   a) pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia vyplatí pozostalým 25 násobok aktuálnej minimálnej mzdy, stanovenej Nariadením vlády SR,
   b) pri invalidite zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo chorobe z povolania s percentuálnym poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako

70 % bez jeho zavinenia obdrží postihnutý 17 násobok aktuálnej minimálnej mzdy, stanovenej Nariadením vlády SR,

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.

Článok 42. Výška nemocenského

Výška náhrady príjmu v prvých 3 dňoch dočasnej pracovnej neschopnosti je 55 % z denného vymeriavacieho základu, od 4 do 10 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je 65 % z denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 8, ods. 2 Zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Článok 43. Hromadné čerpanie dovolenky

Hromadné čerpanie dovolenky sa určuje na obdobie medzi Vianocami a Novým rokom v počte **štyri pracovné dni.** Hromadné čerpanie dovolenky sa netýka zamestnancov pracujúcich v nepretržitých prevádzkach a zamestnancov zabezpečujúcich prevádzku a opravu vodovodnej a kanalizačnej siete v rozsahu podľa Príkazu GR.

Článok 44. Dovolenka

Zamestnávateľ a zamestnanci sa dohodli, že zákonná výmera dovolenky uvedená v §103 ZP sa predlžuje o týždeň t. j. o päť pracovných dní.

Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 45. Právo odborov na vykonávanie kontroly

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

Článok 46. Opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov

1) Zamestnávateľ zabezpečí vykonanie opatrení potrebných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce.

2) Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom bezplatne potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky na základe vypracovaného zoznamu pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov v prípade, že nie je možné technickými prostriedkami odstrániť ohrozenie zamestnanca. 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, 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 sú riešené v pravidlách zamestnávateľa pre poskytovanie OOPP.
4) 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.

5) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na tento účel bude zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy.

6) Zamestnávateľ zabezpečí, aby súčasťou projektov, konštrukčných diel a pracovných postupov boli informácie o ich bezpečnom umiestnení, napojení (inštalácii), používaní, kontrole, údržbe a oprave.

7) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory a faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.

8) Zamestnávateľ bude venovať zvýšenú pozornosť zamestnancom na odlúčených pracoviskách, zamestnancom, ktorí pracujú na pracovisku sami, a osobitným skupinám zamestnancov.

9) 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.

10) 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.

11) 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 a 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.

12) 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.

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

14) Zamestnávateľ bude znášať všetky náklady spojené so zabezpečením starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, tieto náklady nebude presúvať na zamestnancov.

15) Zamestnávateľ písomne vypracuje koncepciu politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorá bude obsahovať zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a program jej realizácie obsahujúci najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania. Zamestnávateľ zároveň určí pravidelnosť jej vyhodnocovania a aktualizácie.

16) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý používa zobrazovaciu jednotku – počítač ako významnú časť svojej práce v zmysle Nariadenia vlády č. 276/2006 Z. z. § 2 písm. b) príspevok vo výške maximálne 133 EUR. Tento príspevok slúži na zaobstaranie korekčného prostriedku, ktorý bude plniť funkciu špeciálneho korekčného prostriedku pre prácu so zobrazovacou jednotkou, ktorý je zamestnávateľ povinný poskytnúť na základe Nariadenia vlády č. 276/2006 Z. z., § 7 ods. 3. Špeciálny korekčný prostriedok sú sklá okuliarov. Príspevok na rám okuliarov zamestnávateľ neposkytuje.

Článok 47. Uvoľňovanie a ochrana zástupcov zamestnancov

1) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie člena príslušného odborového orgánu, alebo účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu a zamestnávateľ, ak tieto činnosti nemožno vykonať mimo pracovného času, a ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

2) Členovia príslušného odborového orgánu a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane rozviazania pracovného pomeru a ktoré by bolo motivované ich postavením v odborových orgánoch, alebo členstvom v odboroch, pokiaľ konajú podľa platných zákonov, kolektívnych zmlúv, alebo iných dohodnutých úprav.

3) Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci prerokovať s ním všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s prácou zamestnancov. Zároveň umožní zamestnancom Ústredia OZ DLV vykonať odborovú kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon.

Článok 48. Rekondičné pobyty

1) Zamestnávateľ je povinný v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania zabezpečovať vybranému okruhu zamestnancov rekondičné pobyty, pokiaľ orgán na ochranu zdravia určil zamestnávateľovi povinnosť zabezpečiť rekondičné pobyty.

2) Dĺžka rekondičného pobytu je najmenej dva týždne a bude nadväzovať na čerpanie dovolenky na zotavenie.

3) Náklady na rekondičné pobyty uhrádza zamestnávateľ. Doba rekondičného pobytu, ktorého sa zamestnanec musí zúčastniť, je prekážkou v práci, za ktorú prináleží zamestnancovi náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

Článok 49. Služby pre zamestnancov

1) Zamestnávateľ môže poskytovať svojim zamestnancom služby a výkony, ktoré sú predmetom podnikania spoločnosti.

2) Pri fakturácii za služby a výkony poskytnuté svojim zamestnancom , zamestnávateľ použije platný interný cenník výkonov a služieb odsúhlasený Predstavenstvom spoločnosti.

3) K cene stanovenej v internom cenníku sa zamestnancom pripočíta 20% DPH z ceny stanovenej v externom cenníku za výkony a služby. Tento postup vyplýva zo zákona č. 222/2004 Z. z. o Dani z pridanej hodnoty v znení neskorších predpisov.

Časť VIII. Záverečné ustanovenia

Článok 50. Povinnosti pri zmene zamestnávateľa

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

Článok 51. 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. Ak sa druhá strana do uvedenej lehoty písomne nevyjadrí má sa za to, že s navrhovanými zmenami súhlasí.

Článok 52. Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve

Zmluvné strany sa zaväzujú najmenej 60 dní pred skončením účinnosti tejto Zmluvy začať rokovania o uzatvorení KZ na ďalšie obdobie. Ktorákoľvek zo zmluvných strán tejto Zmluvy môže navrhnúť vyjednávanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Povinnosť druhej strany vyjednávať vzniká vtedy, keď došlo ku zmene právnych predpisov platných v čase uzatvárania Zmluvy.

Článok 53. Oboznamovanie s obsahom Zmluvy

S obsahom tejto Zmluvy a s každou jej zmenou (dodatkom) sa zamestnávateľ zaväzuje oboznámiť zamestnancov a Závodný výbor ZO OZ DLV najneskôr do 15 dní od vzniku platnosti.

Článok 54. Registrácia Zmluvy

Zamestnávateľ predloží 1 exemplár Zmluvy a dodatkov k nej do 15 dní od ich vzniku

právoplatnosti Asociácii vodárenských spoločností.

Článok 55. Platnosť a účinnosť Zmluvy

1) Táto Zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu a účinnosť dňom 1.4.2022.
2) Účinnosť tejto Zmluvy končí dňom 31.3.2023.

Článok 56. Garancia sociálneho zmieru

Závodný výbor ZO OZ DLV sa zaväzuje počas účinnosti tejto zmluvy za podmienky plnenia záväzkov v nej obsiahnutých, garantovať sociálny zmier.

V Žiline dňa 27.4.2022

Ing. Tatiana Štrbová
predseda predstavenstva .....

Ing. Miroslav Kundrík
člen predstavenstva

Štefan Truchly
predseda ZV ZO OZ DLV ...

Sociálny fond – rozpočet na rok 2022

		Skutočnosť 2021	Plán 2022
Počiatočný stav k 1.1.:		13 289,99	4 144,85
Tvorba			
- povinný prídel	0,60%	0,60%	0,60%
- dohodnuté v KZ	0,50%	0,50%	0,50%
Tvorba celkom:	**1,1%**	**55 456,66**	**58 655,00**
		68 746,65	**62 799,85**

ČERPANIE:	**Plán r. 2021**	**Skutočnosť r. 2021**	**Plán r. 2022**
1. Príspevok na stravu	33 000,00	33 650,80	*26 000,00*
2. Príspevok na cestovné	30 000,00	30 951,00	*30 000,00*
3. Príspevok na športové podujatia /volejbal, telocvičňa/	2 000,00		2 000,00
4. Abonentky na kultúrne podujatie	0,00	0,00	2 400,00
Čerpanie spolu:	**65 000,00**	**64 601,80**	**60 400,00**

Zostatok k 31.12.:	**1 939,28**	**13 289,99**	**2 399,85**

V Žiline, 22. 2. 2022

Vypracoval: Ing. Oľga Žieriková

Príloha KZ platnej na rok 2022

Starostlivosť o zamestnancov

Sociálny fond

Sociálny fond v spoločnosti je tvorený 1,1 % zo mzdových nákladov zamestnancov a. s..

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na stravu vo výške **0,30 €** na jeden stravný lístok.

   Zamestnávateľ vyčleňuje zo SF čiastku **26 000,00 €**

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na cestu do zamestnania a späť v % výške tak, aby u všetkých zamestnancov, ktorí majú nárok na vyplatenie cestovného, neprekročil sumu 30.000,00 Eur. Príspevok sa určí z predpokladaných ročných nákladov vypočítaných z ceny lístka a vzdialenosti medzi pracoviskom a bydliskom podľa cien SAD alebo ŽSR v mesiaci máj. Príspevok bude vyplatený pri zúčtovaní miezd za október 2022. Nárok na príspevok má zamestnanec, ktorý bol v pracovnom pomere od 1.10.2021 do 31.10.2022.

   Zamestnávateľ vyčleňuje zo SF čiastku **30 000,00 €**

3. Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na športové podujatia /volejbal, telocvičňa /.

   Zamestnávateľ vyčleňuje zo SF čiastku **2 000,00 €**

4. Zamestnávateľ poskytne abonentky na kultúrne podujatia Veľkej scény Domu odborov v Žiline. K dispozícii je 4 ks abonentiek, pričom zamestnanec môže využiť jednorazovo 2 ks. Opakované využitie abonentky zamestnancom bude možné len v prípade, že o dané kultúrne podujatie nebude záujem zo strany ostatných zamestnancov, a abonentky by ostali nevyužité.

   Zamestnávateľ vyčleňuje čiastku **2 400,00 €**