

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre odvetvie vodného hospodárstva Slovenskej republiky na rok 2020

uzatvorená medzi

**Združením zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve
na Slovensku**

a

Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA

O B S A H**Strana**

ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA	3
Článok 1 Základné ustanovenia	3
Článok 2 Predmet Zmluvy	3
Článok 3 Závaznosť Zmluvy	3
ČASŤ II. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A ODBOROVÝMI ORGANIZÁCIAMI	4
Článok 4 Vzájomná informovanosť	4
Článok 5 Prerokovanie	4
Článok 6 Spolurozhodovanie	5
Článok 7 Kontrolná činnosť	6
Článok 8 Zrážanie odborových príspevkov	6
Článok 9 Uvoľňovanie odborových funkcionárov	6
ČASŤ III. PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY	7
Článok 10 Pracovný pomer	7
Článok 11 Pracovný čas a doba odpočinku	8
Článok 12 Mzdy	10
Článok 13 Prekážky v práci	12
Článok 14 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	12
Článok 15 Sociálna politika zamestnávateľa	13
Článok 16 Náhrada škody	14
ČASŤ IV. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	15
Článok 17 Povinnosti pri zmene zamestnávateľa	15
Článok 18 Zmeny a dodatky Zmluvy	15
Článok 19 Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve	15
Článok 20 Oboznamovanie s obsahom Zmluvy	15
Článok 21 Výklad Zmluvy	16
Článok 22 Platnosť a účinnosť Zmluvy	16
Príloha č. 1 Zoznam členov Združenia zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve na Slovensku, pre ktorých je záväzná Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre vodné hospodárstvo na rok 2019	17
Príloha č. 2 Označenie odvetví pre ktoré je KZVS uzatvorená	18

ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1 Základné ustanovenia

Túto kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (ďalej len „Zmluva“) uzatvárajú zmluvné strany s cieľom upraviť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov v odvetví vodného hospodárstva, ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, ako aj vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a zamestnávateľmi a odborovými organizáciami výhodnejšie ako to ustanovuje zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) alebo iný všeobecne-záväzný pracovnoprávny predpis, ak to ZP alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

Článok 2 Predmet Zmluvy

Predmetom Zmluvy sú vzájomné vzťahy, nároky a záväzky, ktoré vyplývajú pre zamestnancov, zamestnávateľov a odborové organizácie zo všeobecne záväzných predpisov (najmä ZP a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej aj „ZoKV“)). Pre vzťahy, ktoré nie sú upravené touto Zmluvou platí právna úprava vyplývajúca zo ZP a ostatných všeobecne-záväzných pracovnoprávných predpisov. Jednotlivé podnikové kolektívne zmluvy (ďalej len „PKZ“) upravujú vzťahy upravené touto Zmluvou a/alebo vzťahy upravené ZP alebo inými všeobecne-záväznými pracovnoprávnymi predpismi podrobnejšie a/alebo výhodnejšie pre zamestnancov nad rámec úpravy v ZP alebo v tejto Zmluve.

Článok 3 Záväznosť Zmluvy

1. Po celú dobu účinnosti sa Zmluva vzťahuje na zamestnávateľské subjekty uvedené v zozname členov Združenia zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve na Slovensku (ďalej len „ZZVH“), v ktorých pôsobia členské organizácie Odborového zväzu DREVO, LESY, VODA (ďalej len „OZ DLV“), t. j. aj v prípade ukončenia členstva zamestnávateľskej organizácie v ZZVH.

2. Označenie odvetví podľa § 4 ods. 3 ZoKV, pre ktoré sa táto Zmluva uzatvára vyjadrené kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností (*SK NACE*) je nasledovné:

35.1 Výroba elektrickej energie, prenos a rozvod,

36 Zber, úprava a dodávka vody.

3. Dňom vzniku členstva v ZZVH na Slovensku sa táto Zmluva vzťahuje na tie zamestnávateľské subjekty, v ktorých pôsobí členská organizácia OZ DLV.

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

5. Za príslušný odborový orgán podľa tejto zmluvy sa v SLOVENSKOM VODOHOSPODÁRSKOM PODNIKU, štátnom podniku považuje Združenie ZV ZO OZ

DLV pri SVP, š. p., a u ostatných zamestnávateľských subjektov podľa Prílohy č.1 - Závodný výbor ZO OZ DLV.

ČASŤ II. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A ODBOROVÝMI ORGANIZÁCIAMI

Článok 4 Vzájomná informovanosť

1. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať:
 - a. o závažných skutočnostiach súvisiacich s plnením tejto Zmluvy,
 - b. o stanoviskách k pripravovaným právnym predpisom, resp. koncepčným zámerom rozvoja odvetvia vodného hospodárstva a s tým súvisiacimi otázkami týkajúcimi sa zamestnancov tohto odvetvia, pričom informovaním sa rozumie písomné odovzdanie informácií alebo podkladov druhej zmluvnej strane s uvedením dôvodov predloženia, dátumu, mena a funkcie predkladateľa.
2. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať odborový orgán najmä nie však výlučne v zmysle ustanovení ZP, a to § 29 ods. 1, § 47 ods. 4, § 48 ods. 8, § 49 ods. 6, § 73 ods. 2, 4, § 98 ods. 7, § 238 ods. 2.
3. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať odborový orgán pravidelne jeden krát polročne o stave a vývoji bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
4. Zamestnávateľia sú povinní informovať o záveroch kolektívneho vyjednávania zamestnancov zamestnávateľa a to do 15 kalendárnych dní odo dňa podpisania KZ na príslušné obdobie.
5. Ďalšie podrobnosti o spôsobe, termínoch a iných okruhoch informácií podľa konkrétnych podmienok budú dohodnuté v PKZ.
6. Informovaním podľa tejto Zmluvy sa rozumie preukázateľné odovzdanie príslušných podkladov, alebo účasť zástupcu príslušného odborového orgánu na zasadnutí príslušného orgánu zamestnávateľa, alebo účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na zasadnutí príslušného odborového orgánu, členskej schôdzi resp. konferencii odborovej organizácie. Konkrétna forma informovania bude dojednaná v PKZ.

Článok 5 Prerokovanie

1. Zamestnávateľ vopred, najmenej však 1 mesiac pred nadobudnutím účinnosti opatrenia, prerokuje s príslušným odborovým orgánom okruhy otázok uvedených v ZP a to najmä § 13 ods. 4, § 29 ods. 2, § 73 ods. 2, § 86 ods. 1, § 98 ods. 6, § 152 ods. 8, § 153, § 159 ods. 4 § 237. Ustanovenia § 74 a § 198 ods. 2 ZP sa posudzujú podľa lehôt v ZP. Okruhy otázok podľa § 94 ods. 2 ZP, 141a ZP, 144a ods. 6 ZP a 191 ods. 4

ZP prerokuje zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom operatívne bez zbytočného odkladu.

2. Nad rámec odseku 1 tohto článku zamestnávateľa prerokujú s príslušným odborovým orgánom:
 - a. zásadné otázky rozvoja zamestnávateľskej organizácie a jej perspektívy, najmä zmeny týkajúce sa transformácie majetku organizácií,
 - b. pravidelné štvrt'ročné hospodárske výsledky zamestnávateľskej organizácie, vývoj v počte zamestnancov a čerpaní mzdových prostriedkov,
 - c. výsledky odborovej kontroly v zmysle článku 9 tejto Zmluvy.

Ďalšie okruhy otázok budú podľa konkrétnej potreby dojednané v PKZ.

3. Za opatrenia, týkajúce sa zamestnancov, ktoré je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať podľa § 237, ods. 2.) ZP s príslušným odborovým orgánom, sa pokladajú opatrenia, týkajúce sa takého počtu zamestnancov, ktorý bude vymedzený v PKZ.
4. Prerokovaním podľa tejto Zmluvy sa rozumie:
 - a. účelové stretnutie zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu k predmetnej veci,
 - b. účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na rokovaní príslušného odborového orgánu k predmetnej veci,
 - c. účasť príslušného odborového orgánu na rokovaní v prípade, že je prerokovávaná vec predmetom záujmu odborového orgánu,
 - d. predloženie písomného materiálu na rokovanie príslušného odborového orgánu k predmetnej veci so žiadosťou o jeho písomné stanovisko.

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

Článok 6 Spolurozhodovanie

1. Zamestnávateľa budú v lehotách dohodnutých v podnikových kolektívnych zmluvách (ďalej len "PKZ") predkladať príslušnému odborovému orgánu všetky dokumenty a návrhy opatrení, pre ktorých platnosť je požadovaný predchádzajúci súhlas odborového orgánu (spolurozhodovanie, dohoda), a to v zmysle ustanovení ZP § 39. ods 2, § 84, § 87 ods. 1, ods. 2, §87a, § 88 ods. 1, § 90 ods. 4, ods. 6, ods. 10, § 91 ods. 2, § 93 ods 3-5, § 97 ods. 6, ods. 9, ods. 11, § 98 ods. 9, § 111 ods. 1, ods. 2, § 133 ods. 3, § 134 ods. 11, § 142 ods. 4, § 151 ods. 3, § 185 ods. 3, § 240.
2. Predchádzajúci súhlas odborového orgánu sa vyžaduje aj pri čerpaní sociálneho fondu a určení vybraných povolání, ktorým je zamestnávateľ povinný zabezpečovať rekondičné pobyty.
3. Ďalšie okruhy otázok spolurozhodovania budú podľa konkrétnej potreby dojednané v PKZ.

Článok 7 Kontrolná činnosť

1. Príslušný odborový orgán kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov v zmysle ZP, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich zo Zmluvy v súlade s § 149 a § 239 ZP.
2. Zamestnávateľ poskytne najmä všetky podklady potrebné pre kontrolu, umožní vstup do všetkých priestorov, kde je to potrebné a výsledky prerokuje s príslušným odborovým orgánom.
3. Na základe žiadosti príslušného odborového orgánu umožnia zamestnávateľa výkon odborovej kontroly v zmysle § 149 a § 230, ods. 3 ZP aj zástupcom OZ DLV.

Článok 8 Zrážanie odborových príspevkov

Zamestnávateľa zabezpečia bezplatné zrážanie odborových príspevkov na základe dohôd o zrážkach zo mzdy v zmysle § 131 ods. 3 ZP, ktoré budú uzatvorené s jednotlivými zamestnancami a vopred predložené zamestnávateľovi. Prevod týchto prostriedkov na účet odborovej organizácie sa uskutoční v termíne výplat miezd.

Článok 9 Uvoľňovanie odborových funkcionárov

1. Zamestnávateľa poskytnú pracovné voľno s náhradou mzdy krátkodobo uvoľneným zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne v zmysle § 136 ods. 1, a § 137 ods. 5, písm. c) a e) ZP:
 - a. funkcionárom odborovej organizácie na nevyhnutne potrebný čas, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času;
 - b. funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú členmi vyššieho odborového orgánu, v nevyhnutne potrebnom rozsahu.
2. Bližšie podmienky v zmysle ods. 1 budú dohodnuté v PKZ.
3. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle § 240 ods. 3 ZP. V prípade, ak si zamestnávateľ a člen odborového orgánu nedohodnú podmienky poskytnutia pracovného voľna s náhradou mzdy na dohodnutý čas, zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť členovi odborového orgánu peňažnú náhradu za nevyčerpané pracovné voľno podľa 1 a 2 vety ustanovenia § 240. ods. 3. ZP. Rozsah pracovného voľna s náhradou mzdy alebo výška peňažnej náhrady za nevyčerpané pracovné voľno bude dohodnutá v PKZ.

ČASŤ III. PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 10 Pracovný pomer

1. Pri nástupe do zamestnania zamestnávateľ vytvorí priestor pre zástupcu odborov na pracovisku, aby novoprijatého zamestnanca oboznámil s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa a s pôsobením odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľia prerokujú s príslušným odborovým orgánom pripravované zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k prepúšťaniu zamestnancov najmenej 1 kalendárny mesiac (pri hromadnom prepúšťaní najmenej 2 mesiace) pred ich uskutočnením, t. j. doručením výpovede zamestnancom.
3. Zároveň prerokujú s príslušným odborovým orgánom opatrenia na obmedzenie prepúšťania, resp. zmiernenie nepriaznivých dôsledkov prepúšťania pre zamestnancov.
4. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami bude v dôsledku organizačných zmien (§ 63, ods. 1. písm. a) alebo b) ZP) vrátane hromadného prepúšťania (§ 73 ZP) skončený pracovný pomer zamestnávateľa podľa možnosti prednostne ukončia pracovný pomer so zamestnancami poberajúcimi starobný dôchodok a so zamestnancami, ktorým vznikol zákonný nárok na odchod do starobného dôchodku, resp. do predčasného starobného dôchodku.
5. Zamestnávateľia sa zaväzujú, že z dôvodu organizačných zmien podľa § 63, ods. 1 písm. a) alebo b) ZP tak, ako v ods. 1. neukončia pracovný pomer ak to nebude nevyhnutné skôr, ako po 12-ich kalendárnych mesiacoch s manželom (manželkou) s ktorého manželkou (manželom) bol ukončený pracovný pomer z dôvodov organizačných zmien u toho istého zamestnávateľa, pokiaľ sa títo starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov.
6. V PKZ je možné dohodnúť postup uprednostnenia bývalých zamestnancov a zamestnancov vo výpovednej lehote pri prijímaní na voľné pracovné miesta.
7. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov
8. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov,

Článok 11

Pracovný čas a doba odpočinku

1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca určený na výkon práce je 37,5 hodín.
2. Zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom vydá s odkazom na § 96b ZP interné usmernenie, upravujúce náhradu za stratu času na pracovnej ceste mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny.
3. Základná výmera dovolenky pre všetkých zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovíši najmenej 33 rokov veku. V PKZ budú vymedzené pracoviská zodpovedajúce nároku na dodatkovú dovolenku.
4. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť v zákonom stanovenom rozsahu pri:
 - a. nepravidelných nakládkových a vykládkových prácach,
 - b. odstraňovaní porúch, havárií a živelných pohrôm,
 - c. prerušení práce z dôvodov nepriaznivých poveternostných vplyvov, ak nebolo možné zamestnanca previesť na inú prácu a je predpoklad, že v priebehu zmeny bude možné pokračovať v práci,
 - d. ďalších vážnych dôvodoch upravených v PKZ.
5. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť, ale len dohodnúť:
 - a. s tehotnou ženou,
 - b. so ženou, alebo mužom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako 3 roky,
 - c. s osamelou ženou alebo osamelým mužom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov.
6. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť a ani dohodnúť:
 - a. so zamestnancom mladším ako 18 rokov,
 - b. so zamestnancom, ktorému zo zdravotných dôvodov bol povolený kratší pracovný čas.
7. Zamestnávateľ nebude nariaďovať ani organizovať prácu nadčas v zdravíu škodlivom pracovnom prostredí.

8. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne, najviac na štyri mesiace možno uplatniť len v prípadoch, keď povaha práce alebo prevádzkové podmienky nedovoľujú rozvrhnúť pracovný čas rovnomerne, a to:
 - a. pre hrádznych - hatiarov, strojníkov vodohospodárskych zariadení: čerpacích staníc, prečerpávacích staníc, technický pracovník prevádzkového dispečingu,
 - b. pre technických dozorov a pracovníkov dohľadu na vodohospodárskych stavbách vo výstavbe,
 - c. pre pracovníkov ochrany majetku a osôb, obsluhy vykurovania - kuričov, strážnikov, členov stráže, vrátnikov, zamestnancov v kotolniach, zamestnancov pri nakládke a vykládke vagónov, vrátane dopravy s tým súvisiacej, na pracoviskách, kde výkon práce prebieha plných 24 hodín počas 7 dní v týždni a na odlúčených pracoviskách značne vzdialených od sídla organizácie alebo bydliska zamestnancov,
 - d. pre ďalších zamestnancov podľa PKZ.
9. Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času podľa ods. 6 tohto článku musia byť dodržané nasledovné podmienky:
 - a. dĺžka jednej zmeny nesmie byť kratšia ako 6 hodín a okrem výnimiek uvedených v ďalšom texte dlhšia ako 10 hodín,
 - b. výnimočne možno uplatniť 12 hodinovú pracovnú zmenu u pracovníkov ochrany majetku a osôb a ďalších profesií vymedzených v PKZ,
 - c. harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času určí zamestnávateľ po predchádzajúcej dohode s príslušným odborovým orgánom.
10. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka možno uplatniť u tých zamestnancov, kde v dôsledku objektívne uznaných vplyvov vzniká v priebehu roka rozdielna potreba práce a to:
 - a. pre zamestnancov stavebných a stavebno-montážnych úsekov, v doprave, v pomocných prevádzkach a prevádzkach služieb nadväzujúcich na uvedené úseky, zamestnancov v zariadeniach podnikovej rekreačnej starostlivosti, technických pracovníkov prevádzkového dispečingu,
 - b. pre zamestnancov na hydrometeorologických staniciach a letiskách,
 - c. pre ďalších zamestnancov podľa PKZ.
11. Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času podľa ods. 8 tohto článku musia byť dodržané nasledovné podmienky:
 - a. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa uplatňuje buď pre celý zamestnávateľský subjekt alebo pre jeho jednotlivé organizačné zložky, prípadne úseky, zamestnávateľ vypracuje po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu
 - b. harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času a tento prerokuje vopred so zamestnancami, pre ktorých sa má uplatňovať.
12. Pri spracovaní harmonogramu nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času podľa ods. 8 tohto článku zamestnávateľ dodrží tieto zásady:
 - a. priemerný týždenný pracovný čas v kalendárnom roku musí zodpovedať dĺžke určeného ustanoveného týždenného pracovného času u zamestnávateľa,
 - b. dĺžka jednotlivých zmien nesmie presiahnuť 12 hodín a nesmie byť kratšia, ako 6 hodín,
 - c. 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.

- d. zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.

Článok 12 Mzdy

1. Mzdové podmienky sú súčasťou pracovnej zmluvy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dohodnutú mzdu najmenej vo výške podľa ZP a osobitného všeobecne záväzného právneho predpisu, pričom budú zachované minimálne mzdové nároky určené pre príslušný stupeň náročnosti práce v súlade so ZP.
2. Stupnica minimálnych mzdových taríf pre 37,5 hodinový ustanovený týždenný pracovný čas:

2020		
Tarifná trieda	€/hod.	€/mes.
1	3,56	580
2	3,89	635
3	4,28	698
4	4,54	740
5	5,25	856
6	6,15	1002
7	6,86	1118
8	7,82	1275
9		1443
10		1664
11		1874
12		2090

Zároveň sa zamestnávateľa zaväzujú zabezpečiť, aby priemerná mzda u každého zamestnávateľa dosiahla v roku 2020 minimálne výšku 110% priemernej mzdy dosahovanej v národnom hospodárstve v roku 2019.

3. Zamestnávateľa môžu s niektorými zamestnancami dohodnúť individuálne zmluvnú mzdu.
4. Okruh funkcií a povolání, na ktoré sa individuálna zmluvná mzda vzťahuje bude uvedený v príslušnom internom predpise zamestnávateľa.
5. Podľa vykonávaného druhu práce budú zamestnanci zaradení do tarifných tried. Podkladom pre zaradenie pracovnej činnosti je Odvetvový katalóg funkcií a robotníckych povolání vo vodnom hospodárstve z roku 1992, prípadne podnikový katalóg. PKZ stanovujú stupnicu minimálnych mzdových taríf pre jednotlivé tarifné triedy.
6. Používané formy mzdy dojednávajú zmluvné strany v PKZ.

7. Súčasťou PKZ budú pravidlá o používaní mzdových foriem a o poskytovaní ostatných zložiek mzdy zamestnancom. V PKZ môžu byť dohodnuté podmienky poskytovania 13. a 14. mzdy, resp. inej formy zainteresovanosti zamestnancov na hospodárskom výsledku.
8. Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie vo výške 25 % priemerného zárobku minimálne však vo výške 50 % minimálnej mzdy.
9. Zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie vo výške 50 % priemerného zárobku minimálne však vo výške 100 % minimálnej mzdy.
10. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v takomto prostredí mzdová kompenzácia najmenej 40% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. V PKZ budú špecifikované pracoviská a pracovné činnosti so sťaženým výkonom práce.
11. Zamestnancovi patrí za prácu v noci popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie v sume 40% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie v sume 50% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu..
12. Mzdové zvýhodnenia podľa § 121 až 124 ZP nepatria zamestnancom, s ktorými bola dohodnutá zmluvná mzda.
13. Všetky druhy mzdových zvýhodnení sú poskytované v súbehu. Ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých režimoch podľa ods. 8 až 11 tohto článku, patria jednotlivé zvýhodnenia nezávisle na sebe.
14. V PKZ budú špecifikované pracoviská a pracovné činnosti so sťaženým výkonom práce.
15. V prípade nariadenej alebo dohodnutej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti v zmysle § 96 ods. 5 ZP zamestnancovi v pracovných dňoch náhrada najmenej vo výške 0,64 €/hod. a v dňoch pracovného pokoja, pracovného voľna a vo sviatok náhrada najmenej vo výške 0,90 €/hod.
16. V prípade potreby výkonu práce počas nariadenej alebo dohodnutej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, zamestnávateľ zabezpečí dopravu na pracovisko a späť po vykonaní práce. Doba dopravy sa započítava do doby trvania aktívnej pracovnej pohotovosti.
17. Pri príležitosti významných pracovných a životných výročí, budú zamestnancom vyplatené odmeny. Konkrétne podmienky vyplácania odmien podľa prvej vety budú dohodnuté v PKZ.
18. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom mimoriadne odmeny za splnenie úloh, ktoré si vyžiadali vynaloženie mimoriadneho úsilia a toto úsilie nebolo primerane zohľadnené v stanovenej výške osobného ohodnotenia. Maximálnu výšku mimoriadnej odmeny sa zamestnávateľ zaväzuje stanoviť v PKZ.

Článok 13 Prekážky v práci

1. V prípade prekážok v práci na strane zamestnávateľa, ak nemá zamestnávateľ možnosť preradiť zamestnanca na inú prácu v dôsledku prerušenia práce v dôsledku poveternostných vplyvov, prináleží mu náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku.
2. Pokiaľ by v čase prekážky v práci podľa § 142 ods. 4 ZP došlo k rozhodnutiu o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP a naďalej by zamestnávateľ nemohol pridelovať zamestnancom prácu, patrí tým, u ktorých dôjde k uvoľneniu od začiatku plynutia výpovednej doby náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.
3. V prípade prekážok v práci na strane zamestnanca zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno bez náhrady mzdy, resp. s náhradou mzdy v prípadoch ustanovených v ZP vo výške zákonného nároku. V prípade poskytnutia náhrady mzdy zamestnancovi za darovanie krvi a aferézu a darovanie ďalších biologických materiálov (§ 138 ZP) poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy za celý pracovný deň. Nad rámec ZP poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi v súvislosti s bezplatným darovaním krvi a jej derivátov a aferézou, v rozsahu 1 pracovný deň nasledujúci bezprostredne po odbere, maximálne 4 pracovné dni v roku.
4. Nad rámec ZP zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi pri sprevádzaní postihnutého dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia na ošetrovanie alebo vyšetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie, v trvaní najviac 10 dní v kalendárnom roku.

Článok 14 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ zabezpečuje vykonávanie 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 potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky na základe vypracovaného zoznamu pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov. Zoznam bude vypracovaný na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia. Zamestnávateľ bude vyžadovať a kontrolovať ich účelné používanie a zabezpečí ich udržiavanie vo funkčnom stave, zamestnancom podľa vnútorného predpisu zabezpečí pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny.
3. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na tento účel bude zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby súčasťou projektov, konštrukčných diel a pracovných postupov boli informácie o ich bezpečnom umiestnení, napojení (inštalácii), používaní, kontrole, údržbe a oprave.

5. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory a faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.
6. Zamestnávateľ nebude poverovať zamestnancov prácami, na ktoré nemajú zdravotnú a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
7. Zamestnávateľ určí postup pre prípad poškodenia zdravia vrátane organizácie prvej pomoci a oboznámi s ním zamestnancov. Na tento účel vybaví pracoviská prostriedkami prvej pomoci, určí a odborne spôsobilými osobami vyškolí zamestnancov na vykonávanie záchranných prác a na poskytovanie prvej pomoci.
8. Zamestnávateľ bude oboznamovať pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne zamestnancov so zreteľom na vykonávané práce, pracoviská a iné okolnosti, ktoré sa týkajú výkonu práce, s vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami, ich účinkami na zdravie a s ochranou proti nim, s príslušnými právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci a zásadami bezpečného správania na pracovisku a bezpečnými postupmi a overovať ich znalosti.
9. Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom OZ DLV a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci prerokovať s ním všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s prácou zamestnancov.
10. Otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré nie sú upravené zákonmi alebo inými všeobecne záväznými predpismi, upraví zamestnávateľ vnútornými pravidlami a pokynmi.
11. Zamestnávateľ sprístupní na svojich pracoviskách na obvyklom a voľne prístupnom mieste zoznam zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci s uvedením pracoviska na ktorom pracujú.
12. Zoznam vybraných povolání pre ktoré je zamestnávateľ povinný zabezpečiť rekondičné pobyty podľa ust. § 11 zákona č. 124/2006 o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bude tvoriť prílohu PKZ.

Článok 15

Sociálna politika zamestnávateľa

1. Zamestnávateľia zabezpečia stravovanie (§ 152 ZP) pre všetkých zamestnancov, ktorí o stravovanie prejavia záujem vo vlastných zariadeniach, formou dodávky stravy, prípadne zmluvne u cudzích právnických a fyzických osôb oprávnených poskytovať stravovacie služby.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie (jedno hlavné teplé jedlo) najmenej vo výške 2,81 €.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie hlavné jedlo pri každej druhej základnej pracovnej zmene trvajúcej viac ako 11 hodín.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje po prerokovaní so zástupcami zamestnancov upraviť v PKZ podmienky stravovania, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, ďalej umožní stravovanie zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom, a môže rozšíriť okruh stravníkov o starobných, predčasných starobných, resp. invalidných dôchodcov, ktorí pracovali do odchodu na dôchodok v zamestnávateľskom subjekte.
5. V PKZ budú konkretizované aj finančné podmienky, za ktorých sa stravovanie umožní.
6. Zamestnávateľ poskytne nealkoholické nápoje (pitná voda) zamestnancom na pracoviskách s nedostatkom pitnej vody, zodpovedajúcej hygienickej norme. Zamestnávateľ poskytne ďalšie nealkoholické nápoje pri výkyvoch počasia (vysoké teploty, zima), a to (minerálna voda, čaj a pod.) v hodnote do 0,60 € na pracovnú zmenu.
7. Zamestnávateľia sa zaväzujú, že na základe uzavretých zmlúv zabezpečia doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov, ktorí o to prejavia záujem.
8. Zamestnávateľ platí príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške, v lehote splatnosti a spôsobom dohodnutým v zamestnávateľskej zmluve, pričom minimálny príspevok zamestnávateľa i zamestnanca na doplnkové dôchodkové sporenie je 3,0% z vymeriavacieho základu zamestnanca, maximálne 80,00 EUR mesačne. Zamestnávateľ sa zaväzuje dohodnúť konkrétne podmienky v PKZ.
9. V súlade s ust. § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa zmluvné strany dohodli, že výška percentuálnej sadzby za prvých 10 dní dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa stanovuje najmenej vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
10. Zamestnávateľia povinne tvoria sociálny fond na financovanie potrieb zamestnancov v sociálnej oblasti. Prostriedky fondu vedú na osobitnom účte (*Zákon č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov*).
11. Pravidlá pre tvorbu a použitie sociálneho fondu vrátane rozpočtu budú upravené v PKZ.

Článok 16 **Náhrada škody**

1. Okrem zákonných nárokov na odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania poskytovaných Sociálnou poisťovňou, poskytnú zamestnávateľia aj ďalšie odškodnenie, podľa rozsahu svojej zodpovednosti nasledovne:
 - a. pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia vyplatia pozostalým minimálne 8 000,- €
 - b. pri invalidite zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70% a nevykonáva zárobkovú činnosť, obdrží postihnutý minimálne 10 000,- €.

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

2. Zamestnávateľ vyplatí priznanú čiastku do 30 dní od právoplatných rozhodnutí príslušných štátnych orgánov a po posúdení zamestnávateľa o rozsahu zodpovednosti za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 195 a 196 ZP) a jeho prerokovaní so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom (§198 ods. 2 ZP).

ČASŤ IV. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 17 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 Zmluvu aj PKZ a to až do skončenia jej účinnosti.

Článok 18 Zmeny a dodatky Zmluvy

1. 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. Pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy.
2. V prípade neplatnosti alebo neúčinnosti niektorých ustanovení tejto Zmluvy zostávajú ostatné ustanovenia v platnosti nezmenené.

Článok 19 Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve

Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy. 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 20 Oboznamovanie s obsahom Zmluvy

S obsahom tejto Zmluvy a s každou jej zmenou (dodatkom) sa ZZVH na Slovensku zaväzuje oboznámiť všetky členské organizácie uvedené v zozname členov Združenia zamestnávateľov vo VH na Slovensku a OZ DLV všetky odborové organizácie patriace do sekcie vodného hospodárstva najneskôr do 15 dní odo dňa platnosti Zmluvy alebo zmeny (dodatku).

Článok 21 Výklad Zmluvy

V sporných prípadoch robí výklad tejto KZVS komisia pre tento účel zriadená s paritným zastúpením oboch zmluvných strán.

Článok 22 Platnosť a účinnosť Zmluvy

1. Táto Zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zástupcov zmluvných strán.
2. Účinná je od 1. januára 2020 pre členské zamestnávateľské organizácie uvedené v zozname členov Združenia zamestnávateľov vo VH na Slovensku.
3. Účinnosť tejto Zmluvy končí pre všetky zamestnávateľské organizácie uvedené v zozname členov Združenia zamestnávateľov vo VH na Slovensku dňom 31. decembra 2020.
4. ZZVH na Slovensku doručí túto Zmluvu do 15 dní odo dňa platnosti Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR na uloženie. Rovnako tak aj prípadné zmeny (dodatky) a rozhodnutia rozhodcov.

19 -12- 2019

V BRATISLAVE dňa

.....
JUDr. Vlasta Szabová, PhD.
predsedníčka OZ DLV

.....
Ing. Ľubica Kopčová, PhD.
predsedníčka Výkonnej rady
ZZVH na Slovensku

.....
Ing. Iveta Vrábelová
podpredsedníčka OZ DLV

.....
Ing. Milan Žiak
podpredseda Výkonnej rady
ZZVH na Slovensku

Príloha č. 1

Zoznam členov Združenia zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve na Slovensku, pre ktorých je záväzná Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre vodné hospodárstvo na rok 2019

1. SLOVENSKÝ VODOHOSPODÁRSKY PODNIK, štátny podnik , Radničné námestie 8, 969 55 Banská Štiavnica, IČO 36 022 047
2. VODOHOSPODÁRSKA VÝSTAVBA, ŠTÁTNY PODNIK, P.O.BOX 45, Karloveská 2, 842 04 Bratislava, IČO 00 156 752

Príloha č. 2**Označenie odvetví pre ktoré je KZVS uzatvorená**

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

Názov organizácie	Názov činnosti	Kód odvetvia
SLOVENSKÝ VODOHOSPODÁRSKY PODNIK, štátny podnik, Radničné námestie 8, 969 55 Banská Štiavnica IČO 36 022 047	Zber, úprava a dodávka vody	36.0
VODOHOSPODÁRSKA VÝSTAVBA, ŠTÁTNY PODNIK, P.O.BOX 45, Karloveská 2, 842 04 Bratislava IČO 00 156 752	Výroba elektrickej energie, prenos a rozvod	35.1