SLOVENSKÝ VODOHOSPODÁRSKY PODNIK, štátny podnik

PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2014
uzatvorená medzi

zamestnávateľom

SLOVENSKÝM VODOHOSPODÁRSKYM PODNIKOM,
štátnym podnikom

zastúpeným

Ing. Mariánom Supekom,
generálnym riaditeľom

a

zástupcami zamestnancov

ODBOROVÝMI ORGANIZÁCIAMI OZ DLV
PRI SLOVENSKOM VODOHOSPODÁRSKOM PODNIKU,
štátnom podniku

zastúpenými

Ing. Ľubomírom Okruckým
predsedom Združenia závodných výborov OZ DLV
pri SLOVENSKOM VODOHOSPODÁRSKOM PODNIKU,
štátnom podniku

Obsah

ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA 4
Článok 1 Platnosť kolektívnej zmluvy 4
Článok 2 Predmet zmluvy 4
ČASŤ II. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ZÁSTUPCAMI ZAMESTNANCOV 5
Článok 3 Informovanosť 5
Článok 4 Povinnosti zamestnávateľa 6
Článok 5 Povinnosti zamestnancov 7
Článok 6 Povinnosti odborovej organizácie 8
ČASŤ III. PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY 8
Článok 7 Vznik a zmeny pracovného pomeru 8
Článok 8 Skončenie pracovného pomeru 9
Článok 9 Pracovný čas 11
Článok 10 Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času 12
Článok 11 Práca nadčas 14
Článok 12 Nočná práca 14
Článok 13 Pracovná pohotovosť 15
Článok 14 Dovolenka na zotavenie 15
Článok 15 Prekážky v práci 16
Článok 16 Prekážky v práci na strane zamestnávateľa 16
ČASŤ IV. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV 17
Článok 17 Mzdové formy 17
Článok 18 Splatnosť mzdy 18
Článok 19 Mzdový vývoj 18
Článok 20 Stupnica mzdových taríf 18
Článok 21 Mzdové zvýhodnenia 19
Článok 22 Mzda pri výkone inej práce 21
Článok 23 Náhrada za pracovnú pohotovosť 21
Článok 24 Náhrada za vykonávanie dohľadu a hliadkovacej činnosti na plavidlách a plávajúcich strojoch a ďalších plávajúcich zariadeniach 22
Článok 25 Mimoriadne odmeny 22
Článok 26 Odmeny pri významných životných výročiach 23

Článok 27 Odmeny za výnimočné zásluhy pri záchrane života, pri ochrane zdravia zamestnancov a pri odstraňovaní následkov živelných pohrôm 23

Článok 28 Náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca 23

ČASŤ V. STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV 23

Článok 29 Stravovanie zamestnancov 23

Článok 30 Sociálny fond 24

Článok 31 Cestovné náhrady 25

Článok 32 Zľavnené služby 25

Článok 33 Doplnkové dôchodkové sporenie 26

Článok 34 Starostlivosť o zdravie 26

Článok 35 Iné úlohy sociálnej politiky 27

ČASŤ VI. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI 27

Článok 36 Úlohy a povinnosti zainteresovaných 27

Článok 37 Odškodnenie za pracovné úrazy a choroby z povolania 30

ČASŤ VII. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA 31

Článok 38 31

ČASŤ I.
VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1
Platnosť kolektívnej zmluvy

1. *Táto kolektívna zmluva (ďalej len KZ) je záväzná pre zmluvné strany SLOVENSKÝ VODOHOSPODÁRSKY PODNIK, štátny podnik (ďalej len SVP, š. p.) a jeho organizačné zložky ako zamestnávateľa a príslušný odborový orgán, za ktorý sa podľa tejto zmluvy považuje Združenie závodných výborov základných organizácií odborového zväzu DLV pri SVP, š. p. (ďalej len ZZV pri SVP, š. p.) ako zástupcu zamestnancov a pre všetkých zamestnancov v pracovnom pomere k zamestnávateľovi bez ohľadu na ich odborovú organizovanosť.*

2. *Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu od 1.1.2014 do 31.12.2014.*

Článok 2
Predmet zmluvy

1. *Základnými predpismi, z ktorých vychádza táto KZ sú: zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákon č. 357/2001 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní, zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov, zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a platný Pracovný poriadok podniku.*
   KZ vymedzuje v súlade s právnymi predpismi dohodnuté práva a povinnosti zmluvných strán, dohodnuté pracovno-právne, mzdové, sociálne a ďalšie nároky všetkých zamestnancov a upravuje vzájomnú spoluprácu zúčastnených strán.
   Individuálne nároky zamestnancov sú dané príslušnými právnymi predpismi a touto kolektívnou zmluvou.

2. *Základom pre uzavretie tejto zmluvy je Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre rok 2014 pre odvetvie vodného hospodárstva Slovenskej republiky.*

ČASŤ II.
VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ZÁSTUPCAMI ZAMESTNANCOV

Článok 3
Informovanosť

1. *Nad rámec prípadov stanovených v Zákonníku práce a ďalších právnych predpisov sa zamestnávateľ a príslušná odborová organizácia zaväzujú vzájomne sa informovať:*
   - *o závažných skutočnostiach súvisiacich s plnením tejto zmluvy,*
   - *o stanoviskách k pripravovaným právnym predpisom, resp. koncepčným zámerom rozvoja odvetvia vodného hospodárstva a ekonomicko-sociálnych možnostiach zamestnávateľa.*

2. *Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať s príslušnou odborovou organizáciou:*
   - *stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,*
   - *zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,*
   - *rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,*
   - *organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,*
   - *opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,*
   - *zásadné otázky rozvoja zamestnávateľskej organizácie a jej perspektívy, najmä zmeny týkajúce sa transformácie majetku organizácií,*
   - *opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,*
   - *opatrenia, ktoré sa týkajú využívania rekreačných zariadení a sociálnych zariadení zamestnávateľa,*
   - *výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru.*

3. *Prerokovaním podľa tejto zmluvy sa rozumie:*
   a) *účelové stretnutie zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu k predmetnej veci,*
   b) *účasť zástupcu zamestnávateľa alebo predloženie písomného materiálu na rokovanie odborového orgánu so žiadosťou o písomné stanovisko, resp. účasť zástupcu Združenia ZV, resp. ZV OZ na rokovaní*

zamestnávateľa, písomné materiály musia byť zaslané minimálne 1 kalendárny mesiac vopred, v prípade hromadného prepúšťania najmenej 2 mesiace vopred, v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru minimálne 2 dni vopred.

4. *Zamestnávateľ sa zaväzuje písomne informovať príslušný odborový orgán:*
   - *o zásadných otázkach rozvoja podniku, jeho perspektívach a zmenách týkajúcich sa organizačno-právnych vzťahov,*
   - *o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,*
   - *pravidelne štvrťročne o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa, o dohodnutých nových pracovných pomeroch, o počte uvoľnených zamestnancov v sledovanom období.*

5. *Zmluvné strany sa zaväzujú informovať zamestnancov organizácie o záveroch kolektívneho vyjednávania prostredníctvom Portálu SVP š. p. do 15 pracovných dní odo dňa podpísania PKZ na príslušný kalendárny rok.*

6. *Zamestnávateľ sa zaväzuje písomne informovať zamestnancov na mieste, ktoré je zamestnancom prístupné u zamestnávateľa, o pracovných miestach na určitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.*

Článok 4
Povinnosti zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje, okrem povinností stanovených Zákonníkom práce a Pracovným poriadkom podniku, dodržiavať nasledovné povinnosti:

1. *Členov príslušného odborového orgánu chrániť 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.*

2. *Poskytovať podľa svojich prevádzkových možností bezplatne a v primeranom rozsahu priestory a materiálne vybavenie pre činnosť závodných výborov. Pri výkone odborovej činnosti umožniť používať bežné komunikačné, spojové, rozmnožovacie a kopírovacie zariadenia pri rešpektovaní zásad maximálnej hospodárnosti.*

3. *Zabezpečiť bezplatné zrážanie odborových príspevkov na základe dohôd o zrážkach zo mzdy uzatvorených s jednotlivými zamestnancami v súlade so zákonom č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov, ktoré odborové*

organizácie predložia vopred zamestnávateľovi. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že finančné prostriedky budú prevedené na účty ZO OZ do 20. dňa v kalendárnom mesiaci.

4. *Zabezpečiť funkcionárom príslušného odborového orgánu a vyššieho odborového orgánu prístup na všetky pracoviská za účelom plnenia ich povinností (§ 149 a 239 ZP) pri dodržiavaní bezpečnostných, hygienických a prevádzkových predpisov.*

5. *Poskytovať v nevyhnutne potrebnom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku funkcionárom odborovej organizácie v súvislosti s výkonom funkcie v odborovom orgáne.*

6. *Činnosť zamestnancov súvisiaca s účasťou na rokovaniach Združenia zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve ako aj Združenia závodných výborov pri SVP, š. p. (ďalej len ZZV pri SVP, š. p.) resp. jeho pléna sa považuje za výkon práce.*

7. *Účasť na členskej schôdzi alebo konferencii sa považuje za výkon práce a zamestnávateľ umožní ich konanie dvakrát ročne.*

Článok 5
Povinnosti zamestnancov

Zamestnanci sa zaväzujú riadne si plniť všetky povinnosti, ktoré pre nich vyplývajú z právnych predpisov (najmä § 81 a § 82 ZP), platnej KZ, platného Pracovného poriadku SVP š. p. a vnútropodnikových predpisov.

Zamestnanec je povinný bezodkladne preukázať zamestnávateľovi, že je poberateľom starobného, predčasného starobného, invalidného, resp. výsluhového dôchodku.

Zamestnanec je okrem vyššie uvedeného povinný rešpektovať a nepoškodzovať oprávnené záujmy zamestnávateľa, za ktoré sa považujú:

a) ochrana duševného vlastníctva zamestnávateľa zahrňujúca všetky práva k nehmotným statkom vrátane ochrannej známky, obchodného mena a dobrej povesti zamestnávateľa,
b) ochrana majetku zamestnávateľa a pracovného času zamestnancov pred jeho zneužitím k podnikateľským alebo iným zárobkovým činnostiam v neprospech zamestnávateľa,
c) právo na to, aby zamestnanec vyvíjal inú zárobkovú činnosť zhodnú s predmetom činnosti zamestnávateľa len v súlade s § 83 ZP.

Článok 6

Povinnosti odborovej organizácie

1. *Spolupracovať na hľadaní riešení, ktorými sa zabezpečí efektívnejší spôsob hospodárenia, lepší hospodársky výsledok, zvyšovanie produktivity práce, upevnenie pracovnej a technologickej disciplíny. Príslušné odborové orgány a vyššie odborové orgány dbajú na dodržiavanie pracovno-právnych predpisov a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.*

2. *Členovia príslušného odborového orgánu a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť na všetkých stupňoch riadenia sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám; táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.*

3. *Členovia príslušnej odborovej organizácie a osoby, ktoré nie sú zamestnancami zamestnávateľa, ak tieto konajú v mene odborovej organizácie, sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by nedodržaním záväzku mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu štátneho, hospodárskeho alebo služobného tajomstva, alebo oprávnených záujmov zamestnávateľa. Súčasne sa zaväzujú získané informácie využiť len pre účel, pre ktorých im boli poskytnuté a nepostupovať tieto informácie ďalším osobám s výnimkou prípadov, ak by sa so zamestnávateľom na výnimke z tohto ustanovenia vopred dohodli, alebo by im táto povinnosť vyplývala z platnej právnej úpravy.*

4. *Príslušný odborový orgán predloží svoje stanovisko k požiadavke zamestnávateľa najneskôr do 10 kalendárnych dní od jej prijatia okrem taxatívnych ustanovení Zákonníka práce.*

ČASŤ III.
PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 7

Vznik a zmeny pracovného pomeru

Vznik a zmeny pracovného pomeru sa uskutočnia v súlade so Zákonníkom práce v platnom znení a podľa ustanovení platného Pracovného poriadku podniku, vydaného po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu.

Článok 8

Skončenie pracovného pomeru

1. *Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer so zamestnancom len v súlade s ustanoveniami platného Zákonníka práce a platného Pracovného poriadku podniku.*

2. *Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo. Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom vopred, najmenej 1 kalendárny mesiac pred uskutočnením organizačných alebo racionalizačných opatrení (§ 63 ods.1 písm. a) a b) ZP), rozhodnutia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov (netýka sa hromadného prepúšťania). Zamestnávateľ ponúkne voľné alebo uvoľňované pracovné miesto zamestnancom ohrozeným stratou zamestnania v prípade splnenia požadovanej odbornej spôsobilosti a kvalifikácie na voľné alebo uvoľnené pracovné miesto.*

3. *Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom vopred najmenej 2 kalendárne mesiace pred uskutočnením organizačných alebo racionalizačných opatrení (§ 73 ZP) rozhodnutia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov a súčasne bude dodržiavať povinnosti vyplývajúce pre neho z § 73 ZP v platnom znení, pričom budú uplatnené limity počtu zamestnancov uvedené v ods. 1) ZP uvedeného paragrafu. Zároveň prerokuje s príslušným odborovým orgánom opatrenia na obmedzenie uvoľnenia, resp. zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľňovania pre zamestnancov. Za zamestnávateľa sa v tomto prípade považuje podnikové riaditeľstvo a odštepné závody.*

4. *Zamestnávateľ sa zaväzuje, pokiaľ to nebude nevyhnutné, že z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP neukončí pracovný pomer:*
   - *skôr ako po 12 kalendárnych mesiacoch s manželom (manželkou), s ktorého manželkou (manželom) bol ukončený pracovný pomer z dôvodov organizačných zmien u toho istého zamestnávateľa,*
   - *so zamestnancom, ak sa jedná o jediného živiteľa rodiny,*

– *so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov.*

O organizačných zmenách podľa uvedeného paragrafu rozhoduje výlučne zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

5. *Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo 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.*

6. *Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo 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.*

7. *Odstupné poskytnuté v zmysle § 76 ods. číslo 7, môže byť poskytnuté vo výške:*
   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.

8. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

9. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu na predčasný starobný dôchodok, po nadobudnutí nároku na starobný alebo invalidný dôchodok – ak zamestnanec skončí pracovný pomer v mesiaci, v ktorom mu vznikol nárok na starobný alebo invalidný dôchodok, odchodné vo výške:
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.

Nárok na toto odchodné nevzniká tým zamestnancom podniku, ktorým bolo v čase ukončenia pracovného pomeru vyplatené odstupné podľa ods. 6 a 7 článku 8 tejto PKZ.

Článok 9
Pracovný čas

1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca určený na výkon práce je 37 a 1/2 hodiny.

2. Pri pracovnej zmene trvajúcej dlhšej ako 6 hodín denne patrí zamestnancovi 30 minút prestávky na odpočinok a jedenie, ktorá sa nezapočítava do pracovného času. Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny. Začiatok a koniec týchto prestávok určí

zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom v Pracovnom poriadku.

3. *Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ (podnikové riaditeľstvo, riaditeľstvo OZ, závod, správa) po dohode s príslušným odborovým orgánom v Pracovnom poriadku.*

4. *Na pracoviskách, kde to dovoľujú prevádzkové podmienky, môže byť po dohode zamestnávateľa (podnikové riaditeľstvo, riaditeľstvo OZ, závod, správa) s príslušným odborovým orgánom zavedený pružný pracovný čas v súlade s § 88 a § 89 Zákonníka práce.*

Článok 10
Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času

1. *Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne na obdobie 4 mesiacov (resp. 12 mesiacov ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce), možno uplatniť len v prípadoch, keď povaha práce alebo prevádzkové podmienky nedovoľujú rozvrhnúť pracovný čas rovnomerne, po dohode s príslušným odborovým orgánom a to:*
   a) *pre hrádznych - hatiarov, strojníkov vodohospodárskych zariadení a čerpacích staníc, zamestnancov prevádzkového dispečingu,*
   b) *pre zamestnancov ochrany majetku, vrátnikov, kuričov, 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,*
   c) *pre ostatné funkcie určené vedúcim organizačnej jednotky (podnikové riaditeľstvo, riaditeľstvo OZ, závod, správa), po dohode s príslušným odborovým orgánom.*

2. *Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času musia byť dodržané nasledovné podmienky:*
   a) *dĺžka jednej zmeny nesmie byť kratšia ako 6 hodín a pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 10 hodín, okrem výnimiek uvedených v ďalšom texte,*
   b) *výnimočne možno uplatniť 12-hodinový pracovný čas u zamestnancov ochrany majetku a osôb, vrátnikov, zamestnancov v nepretržitých prevádzkach, prípadne u niektorých ďalších funkciách vymedzených v platnom Pracovnom poriadku,*
   c) *harmonogram striedania zmien sa stanoví tak, aby sa dodržali ustanovenia § 87 ZP,*

d) harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom.

3. *Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka možno uplatniť na tých pracoviskách, resp. funkciách, kde v dôsledku objektívne uznaných vplyvov vzniká v priebehu roka rozdielna potreba práce, pričom musia byť dodržané nasledovné podmienky:*
   a) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa uplatňuje buď pre celú organizačnú zložku alebo pre jej jednotlivé úseky či nižšie organizačné zložky,
   b) zamestnávateľ vypracuje po predchádzajúcej dohode s príslušným odborovým orgánom harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času a tento prerokuje vopred so zamestnancami, pre ktorých sa má uplatňovať.

4. *Pri spracovaní harmonogramu nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času zamestnávateľ dodrží tieto zásady:*
   a) priemerný týždenný pracovný čas v dobe dohodnutej s príslušným odborovým orgánom musí zodpovedať dĺžke určeného týždenného pracovného času, t.j. 37 a 1/2 hodiny,
   b) dĺžka jednotlivých zmien nesmie presiahnuť 12 hodín a byť kratšia ako 6 hodín,
   c) prácou nadčas je práca vykonávaná na príkaz zamestnávateľa, alebo s jeho súhlasom mimo rámca rozvrhnutia pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas rozvrhnutý na príslušný týždeň harmonogramom nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času,
   d) nesmie sa uplatňovať u mladistvých zamestnancov a tých, u ktorých by toto rozvrhnutie bolo v rozpore s lekárskym posudkom a dĺžkou ich pracovného času,
   e) zamestnancom so zmenenou pracovnou schopnosťou, tehotným ženám, ženám alebo mužom, ktorí sa trvalo starajú o dieťa mladšie ako 3 roky, osamelým zamestnancom, ktorí sa trvalo starajú o dieťa vo veku do 15 rokov a pracujúcim dôchodcom možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s nimi.

5. *Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov sa dohodli na zavedení konta pracovného času od 1.1.2014 do 31.12.2014. Podrobnosti upravuje Dohoda o zavedení konta pracovného času uzatvorená medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov, ktorá je súčasťou PKZ na rok 2014.*

Článok 11
Práca nadčas

1. *Prácou 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. U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas, možno ju s ním dohodnúť.*

2. *Práca nadčas sa u zamestnávateľa (podnikové riaditeľstvo, riaditeľstvo OZ, závod a správa) môže nariadiť len výnimočne, v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 97 ods. 2 až 4 Zákonníka práce v platnom znení aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako 8 hodín. Práca nadčas nesmie u zamestnanca byť viac ako 8 hodín v jednotlivých týždňoch, s výnimkou nepretržitých prevádzok, opravárskych a údržbárskych prác a sezónnych prác, kedy práca nadčas nesmie prekročiť v priemere 8 hodín týždenne v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom nedohodne na dlhšej dobe, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas.*

3. *V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri naliehavých opravárenských prácach, alebo mimoriadnych udalostiach, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život a zdravie alebo veľké hospodárske škody.*

4. *Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú v ods. 3 tohto článku KZ v rozsahu najviac 250 hodín.*

Článok 12
Nočná práca

Podmienky výkonu práce v noci sú upravené v § 98 v súčinnosti s § 174, ods. 1) ZP v platnom znení.

Článok 13

Pracovná pohotovosť

1. *Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť pri:*
   - *nepravidelných prácach, súvisiacich s nakladaním, resp. vykladaním komodít,*
   - *odstraňovaní porúch, havárií a následkov živelných pohrôm,*
   - *povodňovej aktivite,*
   - *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,*
   - *zaradení do služieb vodohospodárskeho dispečingu,*
   - *ostatných činnostiach nutných pre zabezpečenie nevyhnutných úloh zamestnávateľa.*

2. *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.*

3. *Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť, ale len dohodnúť s:*
   - *tehotnou ženou,*
   - *so ženou, alebo mužom trvalo sa starajúcim o dieťa mladšie ako 3 roky,*
   - *osamelým zamestnancom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako 15 rokov,*

4. *Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť a ani dohodnúť s:*
   - *zamestnancom mladším ako 18 rokov,*
   - *zamestnancom, ktorým bol zo zdravotných dôvodov povolený kratší pracovný čas.*

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

1. *Základná výmera dovolenky pre všetkých zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.*

2. *Zamestnancom, ktorí pracujú celý kalendárny rok v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach, alebo ktorí vykonávajú práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé sa poskytuje dodatková dovolenka v dĺžke jedného týždňa. V podmienkach SVP, š. p. sa dodatková dovolenka poskytne zamestnancom:*
   - *ktorí sú pri práci vo významnej miere vystavení účinkom ionizujúceho žiarenia,*

– *ktorí vykonávajú mimoriadne namáhavé práce, pri ktorých sú vystavení pôsobeniu škodlivých fyzikálnych vplyvov v takom rozsahu, že môžu vo významnej miere nepriaznivo pôsobiť na ich zdravie (potápači).*

Ak zamestnanec pracuje za týchto podmienok len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

3. *V roku 2014 bolo dohodnuté povinné čerpanie dovolenky v dňoch 2.5.2014, 9.5.2014, 22.12.2014, 23.12.2014, 29.12.2014, 30.12.2014 a 31. 12. 2014 t. j. celkom 7 pracovných dní. Výnimky z takto určeného povinného čerpania môžu byť povolené len z vážnych prevádzkových dôvodov.*

Článok 15
Prekážky v práci

1. *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.*

2. *Nad rámec pracovnoprávnych predpisov 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 dni v roku.*

3. *Nad rámec pracovnoprávnych predpisov zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi pri sprevádzaní postihnutého dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia na ošetrenie alebo vyšetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie, v trvaní najviac 7 dní v kalendárnom roku.*

4. *Pre účely poskytnutia náhrady mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnanca pri pružnom pracovnom čase sa pri určení dĺžky pracovného času postupuje v súlade s § 143 ods. 2 ZP.*

Článok 16
Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

1. *Ak dôjde k potrebe využitia prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142, ods. 4) ZP, uzatvorí zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom písomnú dohodu, v ktorej presne vymedzí:*

- *vážnu prevádzkovú príčinu, pre ktorú nemôže prechodne prideľovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy,*
- *dobu trvania prekážky v práci,*
- *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) a b) ZP a naďalej by zamestnávateľ nemohol prideľovať zamestnancom prácu, patrí tým, u ktorých dôjde k uvoľneniu, od začiatku plynutia výpovednej doby, náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.*

ČASŤ IV.
ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 17
Mzdové formy

1. *Zamestnancom patrí za vykonanú prácu mzda najmenej vo výške podľa Článku 20 tejto KZ.*

2. *Mzdou sa rozumie peňažné plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažujú plnenia poskytované podľa zvláštnych predpisov v súvislosti so zamestnaním, najmä náhrady mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, výnosy kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, náhrada za pracovnú pohotovosť, príspevky zo sociálneho fondu a ďalšie plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.*

3. *Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo sociálneho fondu.*

4. *Mzda zamestnanca sa dohodne v Dohode o mzdových podmienkach, ktorá je prílohou pracovnej zmluvy.*

5. *Mzda prináleží najmenej vo výške a za podmienok stanovených v tejto zmluve. Dohoda o mzdových podmienkach, v ktorej je dohodnutá nižšia mzda, než prináleží podľa tejto KZ, je neplatná.*

6. *V roku 2014 podnik bude uplatňovať nasledovné mzdové formy uvedené v organizačnej smernici na uplatňovanie mzdovej politiky v podmienkach SVP, š. p., ktorá bola prerokovaná v rámci kolektívneho vyjednávania:*

- *časová mzda – základná zložka mzdy podľa § 119 ZP,*
- *osobné hodnotenie,*
- *odmeny.*

Článok 18
Splatnosť mzdy

Zamestnávateľ bude vyplácať mzdu 15. deň v mesiaci nasledujúcom po zúčtovaní mzdy.

V prípade, že tento deň pripadne na deň pracovného voľna, resp. sviatok, výplata sa uskutoční v pracovný deň predchádzajúci tomuto dátumu.

Článok 19
Mzdový vývoj

1. *Zamestnávateľ zabezpečí mzdový vývoj v roku 2014 tak, že vyplatí platnú tarifnú mzdu zamestnanca v plnej výške a vyplatí v PKZ dohodnuté nadtarifné zložky mzdy a osobné ohodnotenie najmenej vo výške 3,0% za organizačnú jednotku, ktorá je zamestnávateľom.*

Článok 20
Stupnica mzdových taríf

Pre organizačné zložky SVP, š. p. platí od 01.01.2014 nasledovná stupnica minimálnych mzdových taríf:

Tarifná trieda	*Mzda v €/mesiac*	*Rozpätie v €*	*Mzda v €/hodinu*	*Rozpätie v €*
1.	*360,00 – 389,00*	*29,00*	*2,21 – 2,39*	*0,18*
2.	*390,00 – 439,00*	*49,00*	*2,39 – 2,69*	*0,30*
3.	*440,00 – 519,00*	*79,00*	*2,70 – 3,18*	*0,48*
4.	*520,00 – 629,00*	*109,00*	*3,19 – 3,86*	*0,67*
5.	*630,00 – 759,00*	*129,00*	*3,86 – 4,66*	*0,79*
6.	*760,00 – 899,00*	*139,00*	*4,66 – 5,51*	*0,85*
7.	*900,00 – 1 039,00*	*139,00*	*5,52 – 6,37*	*0,85*
8.	*1 040,00 – 1 199,00*	*159,00*		
9.	*1 200,00 – 1 399,00*	*199,00*		
10.	*1 400,00 – 1 599,00*	*199,00*		
11.	*1 600,00 – 1 799,00*	*199,00*		
12.	*1 800,00 – 2 050,00*	*250,00*		

Poznámka: prepočet hodinovej mzdy je na odpracovaných 163,05 hodín/mesiac

1. *Osobné hodnotenie v roku 2014 sa poskytuje vo výške do 20 % na jedného zamestnanca.*

2. *Minimálnou mzdou sa rozumie mzda, ustanovená nariadením vlády.*

3. *Pri inej, dohodnutej kratšej dĺžke týždenného pracovného času, sa výška mesačnej tarifnej mzdy úmerne kráti.*

4. *Priemerný zárobok zamestnanca zamestnávateľ zisťuje v súlade s § 134 a 135 ZP.*

5. *Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. Rovnako sa bude postupovať aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou.*

Článok 21
Mzdové zvýhodnenia

Zamestnancom budú poskytované v zmysle platného mzdového predpisu nasledovné mzdové zvýhodnenia:

1. *Za **prácu nadčas**, ktorá bola nariadená zamestnávateľom, alebo vykonaná s jeho súhlasom, patrí stanovená mzda zvýšená o 25 %, resp. o 35 % - ak vykonáva rizikové práce – 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 sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Ak zamestnávateľ neposkytne náhradné voľno vo vyššie uvedenom termíne zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety.

2. *Za **prácu vo sviatok** prislúcha zamestnancovi za každú odpracovanú hodinu popri mzde mzdové zvýhodnenie vo výške jeho priemerného zárobku pripadajúceho na 1 hodinu. Toto mzdové zvýhodnenie sa poskytuje aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku v týždni.*

3. *Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za dobu práce vo sviatok, mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutej dobe po výkone práce vo sviatok,*

prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa bodu 2 tohto článku. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

4. *Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. Obdobným spôsobom sa bude postupovať aj u zamestnancov odmeňovaných mesačnou mzdou.*

5. *Zamestnancom, ktorí vykonávajú **prácu v noci** prislúcha popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške 0,509 € za hodinu.*

6. *Zamestnancom na dispečingoch, obsluhe vodných diel a čerpacích staníc prislúcha za prácu v **odpoludňajšej zmene** (od 14.00 hodiny – 22.00 hodiny) mzdové zvýhodnenie vo výške 0,07 € za hodinu.*

7. *Za **prácu v sobotu a nedeľu** prislúcha zamestnancovi okrem mzdy tiež mzdové zvýhodnenie vo výške 25 % jeho priemerného zárobku.*

8. *Na pracoviskách, ktoré boli posúdené príslušným orgánom na ochranu zdravia ako pracoviská, kde je riziko prekročenia najvyššie prípustných hodnôt alebo expozície zamestnanca škodlivým faktorom práce alebo pracovného prostredia, prislúcha zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia za **sťažený výkon práce** vo výške **0,442 €** za každú hodinu práce v takomto prostredí, resp. **5,32 €** za každú hodinu práce pod vodou pre profesiu potápač.*
   Zamestnávateľ vykoná organizačné opatrenia na zníženie, resp. obmedzenie počtu rizikových a zdraviu škodlivých pracovísk.

9. *Ak zamestnanec podniku – vodič nákladného automobilu využíva príves, alebo náves, prislúcha mu za každý takto odpracovaný deň mzdové zvýhodnenie vo výške **4,98 €**. Podmienkou pre poskytnutie príplatku za využívanie prívesov, návesov je ich využívanie minimálne v rozsahu 75 % denného fondu pracovnej doby.*

10. *V prípade súbehu podmienok pre nárok na mzdové zvýhodnenia a mzdovú kompenzáciu sa tieto sčítajú.*

11. *Mzdové zvýhodnenia podľa tohto článku neprislúchajú zamestnancom, s ktorými bola dohodnutá zmluvná mzda.*

Článok 22

Mzda pri výkone inej práce

1. *Zamestnancovi prináleží doplatok do výšky priemerného 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 mimoriadnej udalostí 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.

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

2. *Ak nemá zamestnávateľ možnosť previesť zamestnanca na inú prácu v dôsledku:*
   - *prestoja na strane zamestnávateľa, prináleží mu náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku,*
   - *prerušenia práce v dôsledku poveternostných vplyvov prináleží mu náhrada mzdy vo výške 60 % priemerného zárobku.*

Článok 23

Náhrada za pracovnú pohotovosť

1. *Ak zamestnávateľ nariadi, alebo sa so zamestnancom dohodne, aby bol mimo pracovného času pripravený na pracovisku, doma, prípadne na inom dohodnutom mieste na to, že bude v prípade potreby zavolaný na priamy výkon práce, ide o pracovnú pohotovosť. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku.*

2. *Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.*

3. *Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.*

4. *Za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska podľa odseku 4. tohto článku patrí zamestnancovi náhrada:*
   - *vo výške **0,442 €** za hodinu v pracovných dňoch,*
   - *vo výške **0,50 €** za hodinu v dňoch pracovného voľna, pracovného pokoja a vo sviatok.*

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

6. *Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť dopravu zamestnanca na pracovisko a späť po skončení práce, pritom doba dopravy sa započítava do doby trvania pracovnej pohotovosti.*

Článok 24
Náhrada za vykonávanie dohľadu a hliadkovacej činnosti na plavidlách a plávajúcich strojoch a ďalších plávajúcich zariadeniach

Náhrada za dohľad a hliadkovaciu činnosť na plavidlách a plávajúcich strojoch a ostatných plávajúcich zariadeniach sa budú poskytovať vo výške:

a) *výkon tejto činnosti v pracovných dňoch po ukončení zmeny v jednotnej čiastke 5,00 €/zamestnanec*
b) *výkon tejto činnosti v dňoch pracovného pokoja a počas sviatkov v jednotnej čiastke 10,00 €/zamestnanec*

Článok 25
Mimoriadne odmeny

1. *Mimoriadne odmeny sa poskytujú zamestnancom podniku za splnenie úloh, ktoré si vyžiadali vynaloženie mimoriadneho úsilia a toto úsilie nebolo primerane zohľadnené v stanovenej výške osobného ohodnotenia.*

2. *Mimoriadne odmeny sa môžu poskytnúť maximálne vo výške **2 000,00 €** za rok jednému zamestnancovi.*

Článok 26
Odmeny pri významných životných výročiach

1. *Zamestnávateľ umožní zamestnancom na základe dožitého veku 50 rokov a odpracovaných rokov priamo v podniku, resp. u jeho právnych predchodcov použiť rekreačné a športové zariadenia v správe zamestnávateľa nasledovne:*

- v podniku odpracovaných 15 – 20 rokov..... v hodnote 400,00 €,
- v podniku odpracovaných 21 a viac rokov..... v hodnote 500,00 €.

Článok 27
Odmeny za výnimočné zásluhy pri záchrane života, pri ochrane zdravia zamestnancov a pri odstraňovaní následkov živelných pohrôm

1. *Mimoriadnu odmenu za výnimočné zásluhy pri záchrane života, pri ochrane zdravia zamestnacov a pri odstraňovaní následkov živelných pohrôm môžu byť poskytnuté až do výšky 10 000,00 €.*

Článok 28
Náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca

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

ČASŤ V.
STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

Článok 29
Stravovanie zamestnancov

1. *Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov, ak na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny, a to vo vlastných zariadeniach, formou dodávky stravy, prípadne zmluvne u cudzích právnických a fyzických osôb, oprávnených poskytovať stravovacie služby, v súlade s § 152 ods. 1) a 2) ZP.*
Zamestnávateľ neposkytne ďalšie hlavné jedlo pri zmenách trvajúcich viac ako 11 hodín s výnimkou pri výkone zabezpečovacích a záchranárskych prác pri II. a III. stupni povodňovej aktivity.

2. *Zamestnávateľ prispieva na stravovanie (jedno hlavné teplé jedlo s vhodným nápojom) najmenej vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu (zákon o sociálnom fonde) konkretizovaný organizačnou smernicou na tvorbu a čerpanie prostriedkov sociálneho fondu.*

3. *V prípade, že povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa bodu 1., poskytne zamestnávateľ zamestnancovi stravovaciu poukážku v hodnote 3,50 €.*

4. *Ak zamestnanec na základe potvrdenia špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiaden zo spôsobov poskytovania stravy, ktorý zabezpečil zamestnávateľ podľa bodu 1., poskytne zamestnávateľ zamestnancovi stravovaciu poukážku v hodnote 3,50 eur.*

5. *Zamestnávateľ môže poskytnúť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení resp. výdajni stravy aj pre bývalých zamestnancov, ktorí odišli od zamestnávateľa, alebo jeho právnych predchodcov do starobného, predčasného starobného resp. invalidného dôchodku, s príspevkom ako v bode 2., bez príspevku zo sociálneho fondu.*

Článok 30
Sociálny fond

1. *Zamestnávateľ povinne tvorí sociálny fond na financovanie potrieb zamestnancov v sociálnej oblasti. Prostriedky fondu zamestnávateľ vedie na osobitnom účte. Zásady pre tvorbu a čerpanie prostriedkov sociálneho fondu sú obsiahnuté v platnej organizačnej smernici.*

2. *Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:*
   a) *povinného prídelu vo výške 0,6 % zo základu resp. 1 % zo základu, v prípade, že podnik dosiahne za predchádzajúci rok kladný hospodársky výsledok,*
   b) *ďalšieho prídelu vo výške 0,5 % zo základu,*
   c) *prídelu z rozdelenia použiteľného zisku schváleného zakladateľom, iných zdrojov (dary, dotácie, príspevky iných právnických a fyzických osôb),*
   d) *nevyčerpaného zostatku sociálneho fondu,*
   e) *splátok pôžičiek poskytnutých z bývalého FKSP, resp. sociálneho fondu.*

3. *Boli dohodnuté nasledovné limity a podmienky pre čerpanie prostriedkov sociálneho fondu v roku 2014:*
   - *stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitným predpisom, – max. príspevok zo sociálneho fondu 1,00 € na jedno hlavné jedlo,*
   - *úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť,*
   - *zdravotná starostlivosť, liečebné a rekondičné pobyty,*
   - *účasť na kultúrnych a športových podujatiach,*
   - *rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,*
   - *sociálna výpomoc:*
     do výšky 200,- € pri narodení dieťaťa zamestnancovi,
     do výšky 400,- € pozostalým pri úmrtí zamestnanca,
     do výšky 500,- € pri dlhodobej PN, haváriách, živelných pohromách,
   - *doplnkové dôchodkové sporenie,*
   - *ďalšie opatrenia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.*

4. *Pri využívaní vlastných rekreačných a ubytovacích zariadení sa všetci zamestnanci SVP, š. p. považujú za vlastných zamestnancov, bez ohľadu na organizačnú jednotku.*

5 *Súčasťou tejto KZ je Tvorba a čerpanie sociálneho fondu na rok 2014.*

Článok 31
Cestovné náhrady

Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom cestovné náhrady v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Konkrétne uplatňovanie a výška cestovných náhrad je riešené v platnej organizačnej smernici.

Článok 32
Zľavnené služby

Zamestnávateľ poskytne v prípade požiadavky zamestnanca zľavnené služby v zmysle platnej organizačnej smernice, ktorá upravuje podmienky poskytovania zľavnených služieb zamestnancom SVP š. p.

Článok 33

Doplnkové dôchodkové sporenie

1. *Zamestnávateľ umožňuje, na základe uzatvorených zamestnávateľských zmlúv s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami zamestnancom zúčastňovať sa na doplnkovom dôchodkovom sporení v zmysle zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov a v súlade s platnou organizačnou smernicou.*

2. *Minimálny príspevok zamestnávateľa i zamestnanca na doplnkové dôchodkové sporenie je 10,-€ mesačne.*

3. *V prípade záujmu zamestnávateľ môže uzatvoriť zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení aj s ďalšími doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami, zapísanými v registri vedenom Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR.*

4. *Zamestnávateľ bude platiť a odvádzať na DDS zamestnancov 3 % z vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 138 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov), maximálne vo výške 80,00 €/mesiac .*

5. *V prípade prerušenia účasti poistenca na DDS neprispieva ani zamestnávateľ. Zamestnávateľ doplatí svoje príspevky za čas prerušenia účasti poistenca vo výške 10,00 €/mesiac na DDS, ak svoje príspevky v rovnakej výške doplatí aj zamestnanec v prípade ak k prerušeniu účasti na DDS došlo z dôvodu:*
   - *práceneschopnosti pre chorobu,*
   - *práceneschopnosti pre úraz nezavinený zamestnancom,*
   - *starostlivosti o dieťa dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté.*

6. *Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prípadné odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy prerokuje s príslušným odborovým orgánom, najmenej jeden mesiac pred jeho oznámením doplnkovej dôchodkovej spoločnosti.*

Článok 34

Starostlivosť o zdravie

1. *Zamestnávateľ umožní, v rámci svojich finančných možností, očkovanie proti kliešťovej encefalitíde pre zamestnancov, ktorí pracujú na pracoviskách so zvýšeným výskytom kliešťov a očkovanie proti hepatitíde pre zamestnancov vodohospodárskych laboratórií prichádzajúcich do styku s kontaminovanými vodami. Okruh pracovísk, resp. profesií, ktorých sa toto*

týka, bude určený osobitným predpisom – podnikovou normou zamestnávateľa, ktorým je Metodický pokyn č. 8/2004 - Očkovanie zamestnancov SVP, š. p. proti hepatitíde A a kliešťovej encefalitíde.

2. *Zamestnávateľ umožní zorganizovanie športových hier pre zamestnancov PR a v každom OZ SVP, š.p. v rozsahu 1 pracovný deň v roku s náhradou mzdy, za podmienok určených po dohode generálneho riaditeľa s príslušným riaditeľom OZ SVP, š.p. a celopodnikové športové hry v rozsahu jeden deň v roku s náhradou mzdy.*

3. *Zamestnávateľ umožní zamestnancom na základe nepretržite odpracovaných rokov priamo v podniku, resp. u jeho právnych predchodcov použiť rekreačné a športové zariadenia v správe zamestnávateľa na regeneráciu zdravia v nasledovných hodnotách:*
   - *dovŕšenie 10 rokov ..... 200,00 €,*
   - *dovŕšenie 15 rokov ..... 300,00 €,*
   - *dovŕšenie 20 rokov ..... 400,00 €,*
   - *dovŕšenie 25 rokov ..... 500,00 €,*
   - *dovŕšenie 30 rokov ..... 600,00 €,*
   - *dovŕšenie 35 rokov ..... 700,00 €,*
   - *dovŕšenie 40 rokov ..... 800,00 €.*

Článok 35
Iné úlohy sociálnej politiky

Zamestnávateľ umožní zorganizovanie firemného dňa príslušnej organizačnej jednotky maximálne v rozsahu 2 akcie v kalendárnom roku, na základe podmienok určených po dohode s riaditeľom príslušnej organizačnej jednotky.

ČASŤ VI.
BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 36
Úlohy a povinnosti zainteresovaných

1. *Zamestnávateľ bude rešpektovať právo odborových orgánov na vykonávanie odborovej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon (§ 149 ZP a § 6 Zákona*

č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov) a výkon činnosti zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť (§ 19 Zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).

2. *Zamestnávateľ vykoná pravidelné polročné rozbory pracovnej úrazovosti s návrhom na znižovanie príčin a zdrojov pracovných úrazov a chorôb z povolania. O rozboroch pracovnej úrazovosti bude informovať odborovú organizáciu písomnou formou.*

3. *Zamestnávateľ bude rešpektovať prioritu ponechania zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť i v prípade znižovania stavu zamestnancov.*

4. *Zamestnávateľ umožní zástupcom zamestnancov výkon ich kontrolnej funkcie bez finančnej straty.*

5. *Zamestnávateľ zabezpečí vykonanie opatrení potrebných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce, v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.*

6. *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. 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.*

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

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

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

10. *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.*

11. *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 minimálne 5% zamestnancov na vykonávanie záchranných prác a na poskytovanie prvej pomoci.*

12. *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 ním, 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.*

13. *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.*

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

15. *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.*

16. *Zamestnávateľ zabezpečí zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ochranu proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by bolo motivované ich postavením v odborových orgánoch, alebo členstvom v odboroch, pokiaľ konajú podľa platných zákonov, kolektívnych zmlúv, alebo iných dohodnutých úprav.*

17. *Zamestnávateľ v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania je povinný zabezpečovať rekondičné pobyty zamestnancom, ktorí vykonávajú vybrané povolania. Na účely poskytovania rekondičných pobytov sú vybranými povolaniami tie, ktoré spĺňajú kritériá sťažených pracovných podmienok a súčasne spĺňajú podmienky účelnosti rekondičného pobytu z hľadiska prevencie profesijného poškodenia zdravia.*

18. *Dĺžka rekondičného pobytu je najmenej dva týždne a bude nadväzovať na čerpanie dovolenky na zotavenie.*

19. *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 37

Odškodnenie za pracovné úrazy a choroby z povolania

1. *Okrem zákonných nárokov na odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania poskytovaných Sociálnou poisťovňou, poskytnú zamestnávatelia aj ďalšie odškodnenie, podľa rozsahu svojej zodpovednosti nasledovne:*
   a) *pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia vyplatí pozostalým členom rodiny (v súlade s ustanoveniami § 195 ZP)* ***8 000,- €,***
   b) *pri trvalej invalidite zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia vyplatí postihnutému sumu* ***10 000,- €.***

2. *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 bode č. 1. tohto článku, resp. sa neprizná, ak poškodený bol pod vplyvom alkoholických nápojov alebo omamných látok.*

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

ČASŤ VII.
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 38

1. *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. Toto oznámenie poskytne zároveň príslušnému odborovému orgánu, ak tento u nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa pôsobí. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je nový zamestnávateľ (§ 27 - 29 ZP) povinný dodržiavať túto zmluvu a to až do skončenia jej účinnosti.*

2. *Vyhodnocovanie podnikovej kolektívnej zmluvy sa bude realizovať k termínom 30.6. a k 31.12. bežného roka.*

3. *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 písomnou formou najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu.*

4. *Zmluvné strany najmenej 60 dní pred skončením účinnosti tejto zmluvy začnú prípravné rokovania o uzatvorení zmluvy na ďalšie obdobie.*

5. *Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy je príloha :*
   – rozpočet sociálneho fondu na rok 2014,
   – Dohoda o zavedení konta pracovného času uzatvorená medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov Slovenského vodohospodárskeho podniku, štátneho podniku Banská Štiavnica na rok 2014.

6. *V rámci kolektívneho vyjednávania na rok 2014 budú prerokované a schválené organizačné smernice, ktoré sa po vypracovaní schvaľovacieho protokolu stanú súčasťou PKZ na rok 2014:*

   - Organizačná smernica č. 8/2012 – Smernica o doplnkovom dôchodkovom sporení v podmienkach Slovenského vodohospodárskeho podniku, štátneho podniku Banská Štiavnica od roku 2013,
   - Organizačná smernica č. 10/2011 – Smernica pre tvorbu a čerpanie prostriedkov sociálneho fondu,
   - Organizačná smernica č. 11/2011 – Zásady a podmienky poskytovania zľavnených služieb zamestnancom Slovenského vodohospodárskeho podniku, štátneho podniku Banská Štiavnica od roku 2012,

- *Organizačná smernica č. 9/2013 - Smernica na uplatňovanie mzdovej politiky v podmienkach Slovenského vodohospodárskeho podniku, štátneho podniku od roku 2013,*
- *Organizačná smernica č. 6/2011 – Smernica na uplatňovanie zákona o cestovných náhradách v podmienkach Slovenského vodohospodárskeho podniku, štátneho podniku od roku 2011,*
- *Organizačnú smernicu č. 10/2013 na použitie rekreačných zariadení v správe zamestnávateľa na regeneráciu zdravia zamestnancov Slovenského vodohospodárskeho podniku, štátneho podniku.*

7. *Dohody uzatvorené podľa tejto Podnikovej kolektívnej zmluvy nie je možné meniť jednostranným rozhodnutím zmluvných strán, ani individuálnou dohodou zamestnávateľa so zamestnancom.*

8. *Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu. Účinnosť tejto zmluvy je od prvého dňa nasledujúceho mesiaca po jej podpise najskôr od 1.1.2014.*

V Banskej Štiavnici dňa: 04.12.2013

.....
Ing. Ľubomír Okrucký
predseda Združenia ZV OZ DLV

.....
Ing. Marián Supek
generálny riaditeľ pri SVP, š. p.