



Kolektívna zmluva na rok 2024

pre zamestnancov spoločnosti Považská vodárenská spoločnosť, a. s.

uzatvorená medzi

Považskou vodárenskou spoločnosťou, a. s.

zastúpená

predsedom predstavenstva a. s. Ing. Petrom Bočincom

členom predstavenstva a. s. Ing. Petrom Chovancom

a

Závodným výborom ZO OZ DLV

pri Považskej vodárenskej spoločnosti, a. s.

zastúpený

predsedom Závodného výboru Ing. Jarmilou Hlobíkovou

OBSAH

ČASŤ I.	3
Článok 1. Základné ustanovenie	3
Článok 2. Predmet Zmluvy	3
Článok 3. Závaznosť Zmluvy	3
ČASŤ II.	3
Článok 4. Vzájomná informovanosť	3
Článok 5. Uznatie práv odborovej organizácie a záväzky zmluvných strán	3
Článok 6. Záväzky zamestnávateľov voči odborovej organizácii	4
Článok 7. Kontrolná činnosť	4
Článok 8. Podmienky pre činnosť odborových organizácií	4
Článok 9. Odborové príspevky	5
Článok 10. Uvoľňovanie odborových funkcionárov	5
Článok 11. Formy uplatňovania práv odborovej organizácie	5
ČASŤ III.	5
Článok 12. Pracovná zmluva	5
Článok 13. Oboznamovanie zamestnanca	5
Článok 14. Týždenný pracovný čas	5
Článok 15. Prestávky v práci	6
Článok 16. Dovolenka za kalendárny rok	6
Článok 17. Dôležité osobné prekážky v práci	6
Článok 18. Prekážky na strane zamestnávateľa	7
Článok 19. Pracovná pohotovosť	7
Článok 20. Práca nadčas	7
Článok 21. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne	7
Článok 22. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka	8
Článok 23. Pružný pracovný čas	8
Článok 24. Kontrolný mechanizmus	8
ČASŤ IV.	9
Článok 25. Organizačné zmeny	9
Článok 26. Postup pri prepúšťaní zamestnancov	9
Článok 27. Postup pri prijímaní prepustených zamestnancov	9
Článok 28. Odstupné	9
Článok 29. Odchodné	10
Článok 30. Rekvalifikácia zamestnancov	10
ČASŤ V.	11
Článok 31. Odmeňovanie zamestnancov	11
Článok 32. Mzdový vývoj	11
Článok 33. Mzdové formy	11
Článok 34. Katalóg prác a funkcií	12
Článok 35. Stupnica minimálnych tarifných miezd	12
Článok 36. Mzdové zvýhodnenia a kompenzácie	12
Článok 37. Náhrada za pracovnú pohotovosť	13
Článok 38. Mzda pri výkone inej práce	13
ČASŤ VI.	14
Článok 39. Stravovanie	14
Článok 40. Sociálny fond	14
Článok 41. Doplnkové dôchodkové sporenie	14
Článok 42. Odškodnenie nad rámec zákona	15
Článok 43. Výška nemocenského	15
ČASŤ VII.	15
Článok 44. Právo odborov na vykonávanie kontroly	15
Článok 45. Opatrenie na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov	16
Článok 46. Uvoľňovanie a ochrana zástupcov zamestnancov	17
ČASŤ VIII.	18
Článok 47. Povinnosti pri zmene zamestnávateľa	18
Článok 48. Zmeny a dodatky Zmluvy	18
Článok 49. Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve	18
Článok 50. Oboznamovanie s obsahom Zmluvy	18
Článok 51. Platnosť a účinnosť Zmluvy	18

ČASŤ I. **VŠEOBECNÉ USTANOVENIA**

Článok 1. Základné ustanovenie

- 1) Túto Kolektívnu zmluvu (ďalej len Zmluvu) uzatvárajú zmluvné strany s cieľom upraviť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov v Považskej vodárenskej spoločnosti a. s. (ďalej len Spoločnosť), ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, ako aj vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou výhodnejšie ako to ustanovuje zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.
- 2) Obe strany vynaložia maximálne úsilie pri dosahovaní vyrovnania mzdových podmienok zamestnancov odvetvia verejných vodovodov a verejných kanalizácií so mzdovými podmienkami zamestnancov porovnateľných profesií ostatných organizácií sieťových odvetví a toto úsilie budú vzájomne podporovať v Rade hospodárskej a sociálnej dohody.

Článok 2. Predmet Zmluvy

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

Článok 3. Záväznosť Zmluvy

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

ČASŤ II. **VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A ODBOROVÝMI ORGANIZÁCIAMI**

Článok 4. Vzájomná informovanosť

Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne informovať o:

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

Článok 5. Uznanie práv odborovej organizácie a záväzky zmluvných strán

- 1) Zamestnávateľ rešpektuje právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a právo odborového orgánu a organizácie na kontrole, prerokovaní a informovaní vo veciach a v rozsahu stanovenom ZP v platnom znení, jeho vykonávacími predpismi, ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi a ustanoveniami KZVS a tejto Zmluvy.
- 2) Príslušným odborovým orgánom v zmysle § 11a, ods. 1 ZP pre potreby tejto zmluvy je Závodný výbor Základnej organizácie OZ DLV (ďalej len ZV) zastúpený predsedom ZV.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje nepripustiť akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu členstva a činnosti v odborovom hnutí. Ide najmä o možnosť a zachovanie zamestnania, funkčný postup v zamestnaní, možnosť účasti na prehľbení a ďalšom zvyšovaní kvalifikácie. Ďalej sa zaväzuje plne rešpektovať právnu ochranu členov odborového hnutia.
- 4) Zamestnanci sa zaväzujú plniť základné povinnosti zamestnancov v zmysle § 81 ZP a vedúcich zamestnancov v zmysle § 82 ZP a ďalšie povinnosti vyplývajúce z tejto Zmluvy.

- 5) Základná organizácia OZ DLV sa zaväzuje:
 - a) podporovať aktivity spoločnosti, ktoré budú orientované na zefektívnenie jej činnosti, zvyšovanie produktivity práce, investičný rozvoj s pozitívnym dopadom na sociálny rozvoj, zvyšovanie miezd a rozvoj efektívnej zamestnanosti,
 - b) podporovať stanoviská spoločnosti pri tvorbe noviel zákonov, nových zákonov a ďalších právnych predpisov, týkajúcich sa odvetvia verejných vodovodov a verejných kanalizácií.
- 6) Zástupcovia zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktorí boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

Článok 6. Závazky zamestnávateľov voči odborovej organizácii

- 1) Zamestnávateľ vopred, najmenej však 1 kalendárny mesiac pred nadobudnutím účinnosti opatrenia prerokuje s príslušným odborovým orgánom náležitosti podľa § 237 ZP.
- 2) Nad rámec ods. 1 sa zamestnávateľ zaväzuje prerokovať s odborovou organizáciou zásadné otázky rozvoja Spoločnosti a jej perspektívy.
- 3) Informovaním podľa tejto Zmluvy sa rozumie preukázateľné odovzdanie príslušných podkladov alebo účasť zástupcu odborového orgánu na zasadnutí príslušného orgánu zamestnávateľa, alebo účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na zasadnutí príslušného odborového orgánu, v rozsahu svojej hospodárskej a finančnej situácie a predpokladaného vývoja v jeho činnosti.
- 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) predloženie písomného materiálu na rokovanie príslušného odborového orgánu k predmetnej veci so žiadosťou o písomné stanovisko.

Pri forme prerokovania podľa ods. 4 písmena a) a b) tohto článku sa stanoviská partnerov k predmetnej veci zaznamenajú v zápise o prerokovaní.

Vo všetkých uvedených formách sa prerokovanie uskutoční s dostatočným časovým predstihom pred vykonaním rozhodnutia zamestnávateľa a jeho realizáciou.

- 5) Na základe žiadosti príslušného odborového orgánu umožnia zamestnávateľia výkon kontroly v zmysle príslušných ustanovení ZP aj zástupcom OZ DLV pri rešpektovaní všeobecne záväzných právnych predpisov.

Článok 7. Kontrolná činnosť

- 1) Príslušný odborový orgán kontroluje dodržiavanie pracovnoprávnych 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.

Článok 8. Podmienky pre činnosť odborových organizácií

Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností bezplatne a v primeranom rozsahu priestory a materiálne vybavenie pre činnosť odborovej organizácie. Pri výkone odborovej činnosti jej umožní používať bežné komunikačné, spojové, rozmnožovacie a kopírovacie zariadenia (telefón, e-mail, e-mailová schránka a pod.) pri rešpektovaní zásad maximálnej hospodárnosti.

Článok 9. Odborové príspevky

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

Článok 10. Uvoľňovanie odborových funkcionárov

- 1) Uvoľňovanie odborových funkcionárov na výkon funkcie v odboroch sa riadi ustanoveniami §§ 136 – 137 a 240 ZP.
- 2) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy 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 odborej organizácie v nevyhnutne potrebnom rozsahu,
 - b) funkcionárom, ktorí sú členmi vyššieho odborového orgánu v rozsahu maximálne 15 dní v kalendárnom roku.

Článok 11. Formy uplatňovania práv odborej organizácie

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

ČASŤ III. PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 12. Pracovná zmluva

- 1) Pred uzatvorením pracovnej zmluvy zamestnávateľ oboznámi zamestnanca s právami a povinnosťami, ktoré by pre neho vyplynuli z pracovnej zmluvy, s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať (§41 ZP)
- 2) Zamestnávateľ uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu písomne, najneskôr v deň nástupu zamestnanca do zamestnania. Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len v zmysle § 54 až 56 ZP. V zmysle ZP § 48 odst.4 písm. d) môže byť pracovný pomer na dobu určitú pri vykonávaní prác na všetkých pracovných miestach uvedených v organizačnej štruktúre Spoločnosti dohodnutý najdlhšie na 3 roky a predĺženie alebo opätovné dohodnutie môže byť v rámci troch rokov najviac trikrát.

Článok 13. Oboznamovanie zamestnanca

- 1) V deň nástupu zamestnanca do zamestnania:
 - a. oboznámi ho zamestnávateľ s právnymi a vnútornými organizačnými predpismi, ktoré sa dotýkajú jeho pracovného zaradenia (§ 47 odst.2 ZP).
 - b. zástupca odborov na pracovisku oboznámi novoprijatého zamestnanca s platnou KZ, KZVS a s pôsobením odborej organizácie na pracovisku.

Článok 14. Týždenný pracovný čas

- 1) Týždenný pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín. Dĺžka pracovných zmien je 7,5 hodiny. V ustanovenom týždennom pracovnom čase nie sú započítané prestávky na odpočinok a jedenie, ktoré trvajú 30 minút, sú však súčasťou pracovnej zmeny.
- 2) Pracovná doba sa stanovuje :

- na všetkých pracoviskách	- pre prvú zmenu : od 6,00 hod. do 14,00 hod.
- na pracoviskách s nepretržitou prevádzkou	- pre druhú zmenu: od 14,00 hod. do 22,00 hod.
	- pre nočnú zmenu : od 22,00 hod. do 6,00 hod.

- 3) Vo výnimočných prípadoch a v záujme lepšej efektívnosti práce môže byť na základe rozhodnutia generálneho riaditeľa :
 - zmenená dĺžka pracovnej doby a zmennosť v súlade s nariadeniami ZP,
 - stanovený letný a zimný pracovný čas a určenie prestávok v práci,
 - úprava základného a voľiteľného času pri pružnom pracovnom čase.
- 4) Práca v dňoch pracovného pokoja a sviatkov bude v súlade s § 94 ZP nariadená len pre zamestnancov zaradených do nepretržitej prevádzky alebo v prípadoch mimoriadne naliehavej práce.

Článok 15. Prestávky v práci

- 1) Prestávka na odpočinok a jedenie sa v zmysle § 91 ZP stanovuje v dĺžke 30 minút:
 - na všetkých pracoviskách
 - na pracoviskách s nepretržitou prevádzkou
 - pre prvú zmenu : od 10,15 hod. do 10,45 hod.
 - pre druhú zmenu : od 18,15hod. do 18,45 hod.
 - pre nočnú zmenu : od 2,15 hod. do 2,45 hod.

V mimoriadnych prípadoch môže byť prestávka predĺžená maximálne o 15 minút. Dobu predĺženia je zamestnanec povinný si nadpracovať v rámci mesiaca.

Pokiaľ ide o práce na odľahlom pracovisku, prípadne práce, ktoré nemožno prerušiť, je možné prestávku čerpať v inej dobe na základe dohody vedúceho pracoviska so zamestnancom. Za využitie a čerpanie prestávok v práci nesie osobnú zodpovednosť zamestnanec aj vedúci pracoviska.

Článok 16. Dovolenka za kalendárny rok

- 1) Základná výmera dovolenky pre všetkých zamestnancov je štyri týždne. Dovolenka vo výmere päť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a aj zamestnancovi mladšiemu ako 33 rokov, ktorý sa trvale stará o dieťa.
- 2) Hromadné čerpanie dovolenky sa určuje na 3 pracovné dni vo vianočnom období (t. j. od 27.12.2024 do 31.12.2024). Netýka sa zamestnancov zaradených vo viaczmennej prevádzke a zamestnancov zabezpečujúcich prevádzku a opravu vodovodnej a kanalizačnej siete. Výnimky môžu byť povolené len z vážnych prevádzkových dôvodov.
- 3) Základná výmera dovolenky na kalendárny rok 2024 uvedená v § 103 ZP sa predlžuje o týždeň, t. j. o päť pracovných dní. Na predĺženú dovolenku sa vzťahujú všetky súvisiace ustanovenia v ZP, tak isto, ako pri základnej výmere.

Článok 17. Dôležité osobné prekážky v práci

- 1) Nad rozsah stanovený v § 141 ZP poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy v dĺžke:
 - a) 2 dni pri úmrtí manžela, manželky, druha, družky, vlastného dieťaťa alebo dieťaťa v starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, vlastných i nevlastných rodičov, rodičov manžela, manželky, súrodencov vlastných i nevlastných, zaťa a nevesty,
 - b) 1 deň na vlastnú svadbu, svadbu detí,
 - c) 1 deň pri presťahovaní ,
 - d) 1 deň pri narodení dieťaťa manželke (družke) zamestnanca.
- 2) Nad rozsah stanovený v § 141 ZP poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke:
 - a) 1 deň na pohreb manžela (manželky) manželovho (manželkinho) súrodenca
 - b) 1 deň pri narodení dieťaťa zamestnanca
- 3) Pri sprevádzaní zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo internátnej školy na nevyhnutne potrebný čas, najviac však 10 pracovných dní v kalendárnom roku sa poskytuje pracovné voľno s náhradou mzdy, plus 6 dní pracovného voľna bez náhrady mzdy.

- 4) Osamelej zamestnankyni alebo zamestnancovi, starajúcemu sa trvale o dieťa mladšie ako 15 rokov poskytne zamestnávateľ v kalendárnom mesiaci 1 deň pracovného voľna bez náhrady mzdy.
- 5) Na účasť na darovaní krvi a aferézu a darovaní ďalších biologických materiálov poskytne zamestnávateľ zamestnancovi 1 deň pracovného voľna s náhradou mzdy v súlade s § 136-137 odst.5 písm. a), § 138 odst.2 a § 144 ZP.

Článok 18. Prekážky na strane zamestnávateľa

- 1) Ak dôjde k potrebe využitia prekážky v práci na strane spoločnosti podľa § 142, ods. 4 ZP uzavrie zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodu, v ktorej presne vymedzí:
 - a) vážnu prevádzkovú príčinu, pre ktorú nemôže prechodne pridelovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy,
 - b) dobu trvania prekážky v práci,
 - c) zoznam zamestnancov, ktorých toto rozhodnutie postihne.
- 2) Pokiaľ by v čase prekážky v práci podľa predchádzajúceho odseku došlo k rozhodnutiu o organizačnej zmene podľa § 63 ods.1, písm. a), b) ZP a naďalej by spoločnosť nemohla pridelovať zamestnancom prácu, patrí tým, u ktorých dôjde k uvoľneniu od začiatku plynutia výpovednej doby náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

Článok 19. Pracovná pohotovosť

- 1) Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť v zákonom stanovenom rozsahu pri zabezpečovaní včasného odstránenia porúch, havárií, živelných pohrôm, ochrany majetku a z ďalších vážnych dôvodov.
- 2) Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť, ani s nimi dohodnúť:
 - a) zamestnancom mladším ako 18 rokov,
 - b) tehotným ženám,
 - c) osamelým zamestnancom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako 15 rokov,
 - d) zamestnancom, ktorým bol zo zdravotných dôvodov povolený kratší pracovný čas.
 - e) v mimoriadnych prípadoch so ženami alebo mužmi trvale sa starajúcimi o dieťa mladšie ako 3 roky

Článok 20. Práca nadčas

- 1) Zamestnancovi môže zamestnávateľ nariadiť v kalendárnom roku prácu nadčas v maximálnom rozsahu 150 hodín (§ 97 odst. 7 ZP). Nad rámec limitu možno prácu nadčas so zamestnancom dohodnúť za podmienok podľa ustanovenia § 97 odst.10 ZP.
- 2) Zamestnávateľ nebude nariaďovať prácu nadčas zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce. Výnimočne môže s týmto zamestnancom dohodnúť prácu nadčas:
 - a) na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu,
 - b) pri nalievavých opravárenských prácach,
 - c) pri mimoriadnych udalostiach a nalievavých prácach, kde hrozí nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie zamestnancov alebo veľké hospodárske škody.
- 3) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hod. týždenne v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich, v zmysle § 97 ods. 6 ZP.

Článok 21. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne

- 1) Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne v obdobiach spravidla štvortýždňových možno uplatniť len v prípadoch, keď povaha práce alebo prevádzkové podmienky nedovoľujú rozvrhnúť pracovný čas rovnomerne, a to:
 - a) pre strojníkov vodohospodárskych zariadení a čerpacích a prečerpávacích staníc, úpravní vôd a ČOV a technických zamestnancov prevádzkového dispečingu, profesie – vedúci prevádzky, majster, kuchár, pracovník obchodnej prevádzky,
 - b) pre technických dozorov ,

- c) pre strážnikov, vrátnikov, zamestnancov v kotolniach, 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 spoločnosti alebo bydliska zamestnancov.
- 2) Pritom 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 hodinový pracovný čas u strážnikov, vrátnikov a u zamestnancov v nepretržitých prevádzkach,
 - c) harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času určí zamestnávateľ po predchádzajúcom prerokovaní so ZV, alebo po dohode so zamestnancom.

Článok 22. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka

- 1) Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka možno uplatniť v tých prípadoch, kde v dôsledku objektívne uznaných vplyvov vzniká v priebehu roka rozdielna potreba práce.

Do nepretržitého pracovného režimu sú zaradené pracoviská : dispečing, ČOV Považská Bystrica, ČOV Púchov, ČOV Dubnica, ČOV Lednické Rovne.

Harmonogram pracovných zmien je nasledovný :

- 2 dni - 1. zmena,
- 2 dni - 2. zmena,
- 2 dni - 3. zmena,
- 2 dni - nepretržitý odpočinok v týždni.

Harmonogram pracovných zmien môže zmeniť z prevádzkových dôvodov generálny riaditeľ alebo výrobo-technický riaditeľ.

Pri rozvrhnutí pracovného času a nočnej práce musia byť dodržané podmienky § 87, § 90-93 a § 98 ZP.

- 2) Pri spracovaní harmonogramu nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času zamestnávateľ dodrží tieto zásady:
- a) priemerný týždenný pracovný čas v kalendárnom roku musí zodpovedať dĺžke určeného týždenného pracovného času u zamestnávateľa,
 - b) priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas,
 - c) dĺžka jednotlivých zmien nesmie presiahnuť 12 hodín a nesmie byť kratšia ako 6 hodín,
 - d) prácou nadčas je práca vykonávaná na príkaz spoločnosti alebo s jej súhlasom mimo rámca rozvrhnutia zmien a nad týždenný pracovný čas rozvrhnutý na príslušný týždeň harmonogramom nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času,
 - e) nesmie sa uplatňovať u tehotných žien, žien starajúcich sa trvalo o deti do 3 rokov veku, mladistvých zamestnancov a tých, ktorých by toto rozvrhnutie bolo v rozpore s lekárskeym posudkom a dĺžkou ich pracovného času,
 - f) u osamelých zamestnancov trvalo sa starajúcich o dieťa mladšie ako 15 rokov, zamestnancov so zníženou pracovnou schopnosťou (ďalej len ZPS) a pracujúcich dôchodcov možno uplatniť nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka len po dohode s nimi.

Článok 23. Pružný pracovný čas

V záujme zvýšenia efektívnosti práce ak to dovoľujú prevádzkové potreby, môže zamestnávateľ určeným zamestnancom odsúhlasiť pružný pracovný čas. Podmienky využívania uvedeného pracovného režimu rieši vnútorný predpis.

Článok 24. Kontrolný mechanizmus

Zavedenie kontrolného mechanizmu formou monitorovania kamerovým systémom je realizované z dôvodu kontroly technologických zariadení a prevádzkových priestorov, ochrany majetku, bezpečnosti pri práci zamestnancov spoločnosti a dodržiavania pracovnej disciplíny. Kontrolný

mechanizmus bude používaný nepretržite a trvale prostredníctvom zobrazovacej jednotky - prenosov z kamerového systému na centrálny dispečing v administratívnej budove a na velín ČOV v Považskej Bystrici, v Dubnici nad Váhom a v Púchove, kde budú prehliadané záznamy aj z ČOV Beluša a ČOV Lednické Rovne.

ČASŤ IV. PRACOVNÝ POMER

Článok 25. Organizačné zmeny

Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom pripravované zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde počas 30 dní k prepúšťaniu najmenej 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov z pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 odst.1 písm. a) a b) ZP, alebo dohodou z tých istých dôvodov, a to najmenej 2 kalendárne mesiace pred daním výpovede zamestnancom alebo uzatvorením dohody o skončení ich pracovného pomeru z tých istých dôvodov.

Zároveň prerokuje s príslušným odborovým orgánom opatrenia na obmedzenie prepúšťania, resp. zmiernenie nepriaznivých dôsledkov prepúšťania pre zamestnancov.

Článok 26. Postup pri prepúšťaní zamestnancov

- 1) Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami bude v dôsledku organizačných zmien (§ 63 odst.1 písm. a) alebo b) ZP) alebo v dôsledku hromadného prepúšťania (§ 73 ZP) rozviazaný pracovný pomer, zamestnávateľ prednostne ukončí pracovný pomer so zamestnancami, ktorí majú iný zdroj príjmov z pracovného pomeru.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods.1 písm.a) alebo b) ZP tak, ako v odst.1 neukončí pracovný pomer:
 - a) ak to nebude nevyhnutné, so zamestnancom skôr, ako po 12-tich kalendárnych mesiacoch s manželom (manželkou), s ktorého manželkou (manželom) bol skončený pracovný pomer z dôvodov organizačných zmien u toho istého zamestnávateľa,
 - b) pokiaľ to nebude nevyhnutné, so zamestnancom, ak sa jedná o jediného žiteľa rodiny
 - c) ak to nebude nevyhnutné, so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov.

Článok 27. Postup pri prijímaní prepustených zamestnancov

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

Článok 28. Odstupné

- 1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63, ods.1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu, spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v nasledovnej výške
 - a) za dobu, ktorú odpracoval nepretržite u zamestnávateľa najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov vo výške jeho priemerného mesačného zárobku,
 - b) za dobu, ktorú odpracoval nepretržite u zamestnávateľa najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov vo výške dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku,
 - c) za dobu, ktorú odpracoval nepretržite u zamestnávateľa najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov vo výške trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku,
 - d) za dobu, ktorú odpracoval nepretržite u zamestnávateľa najmenej 20 rokov a menej ako 30 rokov vo výške štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku,
 - e) za dobu, ktorú odpracoval nepretržite u zamestnávateľa viac ako 30 rokov vo výške päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.
- 2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný

stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v nasledovnej výške

- a) za dobu, ktorú odpracoval nepretržite u zamestnávateľa menej ako 2 roky vo výške jeho priemerného mesačného zárobku
 - b) za dobu, ktorú odpracoval nepretržite u zamestnávateľa viac ako 2 roky a menej ako 5 rokov vo výške dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku,
 - c) za dobu, ktorú odpracoval nepretržite u zamestnávateľa viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov vo výške trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku,
 - d) za dobu, ktorú odpracoval nepretržite u zamestnávateľa viac ako 10 rokov a menej ako 20 rokov vo výške štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku,
 - e) za dobu, ktorú odpracoval nepretržite u zamestnávateľa viac ako 20 rokov a menej ako 30 rokov vo výške päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.
 - f) za dobu, ktorú odpracoval nepretržite u zamestnávateľa viac ako 30 rokov vo výške šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.
- 3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. To neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinением porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci bol s nimi riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
- 4) Zamestnancovi, ktorý má do vzniku nároku na starobný dôchodok 3 roky a menej a nepretržite odpracoval u zamestnávateľa 15 rokov a viac, sa zvyšuje odstupné podľa článku 26 ods. 1, pred skončením pracovného pomeru, z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1 písm. a) a b) ZP, o jeho jeden priemerný mesačný zárobok.

Článok 29. Odchodné

- 1) 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 dvoch priemerných mesačných zárobkov podľa § 134 ZP, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- 2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho dvoch priemerných mesačných zárobkov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- 3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- 4) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.
- 5) Odchodné vo výške celkovo troch priemerných zárobkov bude poskytnuté zamestnancovi pri prvom odchode na dôchodok, keď skončí pracovný pomer dohodou v termíne určenom zamestnávateľom.

Článok 30. Rekvalifikácia zamestnancov

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

ČASŤ V. MZDY

Článok 31. Odmeňovanie zamestnancov

- 1) Zamestnancovi prislúcha za vykonanú prácu mzda. Mzdou sa rozumie peňažné plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.
- 2) Mzdové podmienky sú súčasťou pracovnej zmluvy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dojednanú mzdu najmenej vo výške podľa tejto Zmluvy.
- 3) Zamestnávateľ poskytne individuálne zmluvné mzdy pre funkcie: generálny riaditeľ, výrobný – technický riaditeľ, obchodno – ekonomický riaditeľ, vedúci stredísk, vedúci úsekov a majstri.
- 4) Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a vypláca sa vždy do 14. dňa v nasledujúcom mesiaci na účet zamestnanca.
- 5) Ak je v texte tejto zmluvy uvedený pojem „priemerný zárobok“, myslí sa tým priemerný zárobok v zmysle § 134 ZP.
- 6) 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 (podľa §122 odst. 3) ZP).

Článok 32. Mzdový vývoj

- 1) Zamestnávateľ zabezpečí rast priemerných miezd v roku 2024 podľa ekonomických možností Spoločnosti.

Článok 33. Mzdové formy

- 1) Mzda zamestnanca sa skladá z:
 - a) tarifnej mzdy alebo individuálnej zmluvnej mzdy
 - b) výkonnostnej sadzby alebo prémie
 - c) mzdových zvýhodnení, kompenzácií a náhrad podľa tejto KZ,
 - d) prémie podľa Mzdových pravidiel Spoločnosti
 - e) príplatkov podľa tejto KZ,
 - f) mimoriadnej odmeny podľa Mzdových pravidiel Spoločnosti.
- 2) Pri významných životných a pracovných jubileách budú zamestnancom vyplatené odmeny podľa Pravidiel o poskytovaní odmien pri významných pracovných a životných výročiach zamestnancov Spoločnosti.
- 3) V Spoločnosti sa uplatnia tieto mzdové formy:
 - a) individuálna zmluvná mzda s prémieou,
 - b) individuálna zmluvná mzda s výkonnostnou sadzbou
 - c) časová mzda mesačná s výkonnostnou sadzbou
 - d) časová mzda hodinová s výkonnostnou sadzbou
- 4) V zmluve o mzde sa uplatnia tarifné mzdy a výkonnostné sadzby.

- 5) **Tarifná mzda a individuálna zmluvná mzda** – je pevnou zaručenou zložkou mzdy, priznáva sa na základe zaradenia zamestnanca podľa Katalógu prác a funkcií Spoločnosti a musí byť dohodnutá vo výške sadzby príslušnej tarifnej triedy profesného začlenenia.

Výkonnostná sadzba – je nezaručenou nadtarifnou zložkou mzdy. Predstavuje zainteresovanosť zamestnanca na jeho pracovných výsledkoch a na výsledkoch spoločnosti v príslušnom období. Prehodnocuje sa 1 x ročne v termíne podľa rozhodnutia generálneho riaditeľa, okrem adaptačného procesu a úprav pri použití krátenej výkonnostnej sadzby. V mimoriadnych prípadoch sa môže prehodnotenie uskutočniť aj mimo uvedených možností.

Povinnosťou príslušného nadriadeného zamestnanca je v prípade nedostatkov v plnení pracovných úloh alebo pri porušení pracovnej disciplíny dokázateľne upozorniť podriadeného za-

mestnanca a súčasne ho oboznámiť s návrhom na zníženie výkonnostnej sadzby. K vzniknutej situácii má možnosť zamestnanec sa vyjadriť. Nesúhlas zo strany zamestnanca nemá za následok odklad rozhodnutia o krátení výkonnostnej sadzby.

Ak takéto oznámenie príslušný nadriadený pracovník nevykoná, má sa za to, že si zamestnanec riadne plnil všetky pracovné povinnosti a v takomto prípade sa výkonnostná sadzba vypláca v plnom rozsahu. Výkonnostná sadzba sa vypláca v závislosti na odpracovanej dobe. Rozhodujúce obdobie je stav ku koncu konkrétneho mesiaca.

Finančné prostriedky získané z krátenia výkonnostnej sadzby môže priamy nadriadený zamestnanec použiť u podriadených v tom istom mzdovom období na mzdovú motiváciu za mimoriadnu pracovnú aktivitu formou mesačného zvýšenia hodinovej výkonnostnej sadzby na predpísanom tlačive.

Článok 34. Katalóg prác a funkcií

Tarifná mzda prináleží zamestnancovi na základe zaradenia podľa vykonávaného druhu práce do príslušnej tarifnej triedy podľa Katalógu prác a funkcií Spoločnosti.

Článok 35. Stupnica minimálnych tarifných miezd

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

Tarifná trieda	€/hod.	€/mesačne
1	4,73	776
2	4,90	798
3	5,28	864
4	5,61	919
5	6,05	979
6	6,38	1 034
7	6,71	1 089
8	7,04	1 172
9	-	1 249
10	-	1 331

2) Minimálnou tarifnou mzdou sa podľa tejto zmluvy rozumie povinne vyplatiteľná mzda bez mzdových zvýhodnení v tejto zmluve upravených.

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

Článok 36. Mzdové zvýhodnenia a kompenzácie

1) Zamestnancom prislúchajú tieto mzdové zvýhodnenia:

a) Za prácu nadčas vo výške 25 % priemerného zárobku za každú odpracovanú hodinu nadčasovej práce. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za dobu práce nadčas, mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne náhradné voľno počas štyroch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutej dobe po výkone práce nadčas, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety. Mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

b) Za prácu vo sviatok vo výške 100 % priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za dobu práce vo sviatok, mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutej dobe po výkone práce vo sviatok, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

c) Za prácu v noci za každú odpracovanú hodinu v čase od 22.00 do 06.00 hod. je mzdové zvýhodnenie 40% z minimálnej mzdy a to v sume 1,90 €/hod.

d) Za prácu v sobotu je mzdové zvýhodnenie v sume 3,44 €/hod.

- e) Za prácu v nedeľu je mzdové zvýhodnenie 100% z minimálnej mzdy a to v sume 4,73 €/hod.
- 2) Mzdové zvýhodnenia podľa tohto článku bod 1a) až 1e) nepatria zamestnancom, s ktorými bola dohodnutá individuálna zmluvná mzda.
- 3) **Za zastupovanie** prislúcha zamestnancom príplatok do výšky 60 % z priemerného zárobku zastupovaného za zastupovanie počas neprítomnosti z dôvodu choroby, čerpania otcovskej, materskej alebo rodičovskej dovolenky nepretržite 2 týždne a viac, od dátumu písomného poverenia.
- 4) Všetky druhy mzdových zvýhodnení sú poskytované v súbahu. Ak zamestnanec vykonáva práce v niekoľkých režimoch podľa tohto článku, patria mu jednotlivé zvýhodnenia nezávisle na sebe.

Článok 37. Náhrada za pracovnú pohotovosť

- 1) Ak je zamestnanec mimo svojho riadneho pracovného času na príkaz zamestnávateľa alebo po dohode s ním po určitú, vopred vymedzenú dobu pripravený na pracovisku alebo mimo pracoviska, že v prípade potreby bude zavolaný na výkon práce, ide o pracovnú pohotovosť. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni alebo 36 hodín v mesiaci a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.
- 2) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nariadenú alebo dohodnutú so zamestnancom mimo pracoviska v zmysle §96 ods. 5 ZP mu prináleží náhrada:
 - V pracovných dňoch vo výške 30% minimálnej mzdy v triede 1, podľa článku 35 PKZ, t. j. 1,42 €/hod.
 - V dňoch pracovného pokoja vo výške 40% minimálnej mzdy v triede 1, podľa článku 35 PKZ, t. j. 1,90 €/hod.
- 3) Ak dôjde k výkonu práce v čase, na ktorý bola pracovná pohotovosť nariadená alebo dohodnutá, zamestnanec má za dobu práce nárok na mzdu podľa vykonávanej práce, nie však na náhradu za pracovnú pohotovosť.
- 4) V prípade potreby výkonu práce v čase pracovnej pohotovosti zabezpečí zamestnávateľ dopravu na pracovisko a späť po ukončení práce. Doba dopravy sa započítava do doby trvania pracovnej pohotovosti.

Článok 38. Mzda pri výkone inej práce

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

ČASŤ VI. STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

Článok 39. Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov podľa § 152 ZP a Pravidiel pre poskytovanie stravovania prostredníctvom sprostredkovateľských firiem, ktoré majú oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnanec má možnosť výberu spôsobu zabezpečenia stravovania podľa zásad Pravidiel pre poskytovanie stravovania.
- 2) Zamestnanec má nárok na jedno teplé jedlo v priebehu pracovnej zmeny. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce viac ako 4 hodiny.
- 3) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre zamestnancov aj mimo rozvrhu pracovných zmien za výkon práce 4 hodiny a viac v priebehu jedného pracovného dňa.
- 4) Hodnota stravného od 01. 01. 2024 je 6,00 €, z toho zamestnanec hradí 1,00 €, zamestnávateľ prispieva na stravovanie v súlade s § 152 ZP a príspevok zo sociálneho fondu je 0,71 € na 1 hlavné jedlo.

Článok 40. Sociálny fond

- 1) Zamestnávateľ povinne tvorí sociálny fond na financovanie potrieb zamestnancov v sociálnej oblasti. Prostriedky fondu vedie na osobitnom účte, v zmysle Zákona č. 152/1994 Zb. v znení neskorších predpisov.
- 2) Pravidlá tvorby a použitia sociálneho fondu tvoria prílohu k tejto Zmluve. (Doplnok tvorby a čerpania sociálneho fondu na rok 2024 je uvedený v prílohe č.1)
- 3) Zamestnávateľ ďalej tvorí soc. fond v zmysle §3 písm. b), odsek 1 vo výške do 0,5 % zo základu ustanoveného v § 4, odst.1 podľa zákona uvedeného v tomto článku v bode 1).

Článok 41. Doplnkové dôchodkové sporenie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zabezpečí na základe uzavretých zmlúv doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov, ktorí o to prejavia záujem.
- 2) Zamestnávateľ bude platiť a odvádzať na doplnkové dôchodkové sporenie príspevkov do výšky 6 % zo mzdy.
- 3) Príspevky budú hradené z nákladov. Minimálny príspevok zamestnávateľa za zamestnanca je 6,64 € mesačne pri plnom úväzku.
- 4) Výška príspevku zamestnávateľa určená pre účely odvodov do doplnkovej dôchodkovej spoločnosti (ďalej len DDS) je záväzná aj pre zamestnancov prihlásených do DDS minimálne v rovnakej percentuálnej výške. Vyším % zo mzdy si zamestnanec do DDS môže prispieť bez obmedzenia. Pre skupinu zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4, bude výška príspevkov zamestnávateľa a zamestnancov priaznivejšia pre zamestnancov v pomere 2 : 1.
- 5) Systém doplnkového dôchodkového sporenia u zamestnávateľa zmluvne upravený umožní dávku formou doplnkového starobného dôchodku.
- 6) Zamestnávateľ bude rešpektovať čakaciu dobu (dobu trvania pracovného pomeru) pre možnosť účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení, ktorá je:
 - a) nulová pre zamestnancov, ktorí majú v čase vzniku doplnkového dôchodkového sporenia so zamestnávateľom dojednaný pracovný pomer na neurčitý čas,
 - b) trojmesačná pre novoprijatých zamestnancov od uzavretia pracovného pomeru so zamestnávateľom na neurčitý čas.

- 7) Pri prerušení účasti poistenca na doplnkovom dôchodkovom sporení sa úhrada príspevkov na strane zamestnanca aj zamestnávateľa pozastavuje. Ak sa však zamestnanec rozhodne za túto dobu príspevky doplatiť, zamestnávateľ môže doplatiť časť alebo celú sumu nezaplatených príspevkov, najmä ak prerušenie platenia bolo spôsobené zo sociálnych alebo zdravotných dôvodov. Ak prerušenie účasti zamestnanca na doplnkovom dôchodkovom sporení trvá viac ako 3 mesiace, zamestnávateľ nevyplatí zamestnancovi sumu nezaplatených príspevkov za obdobie prerušenia účasti zamestnanca na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- 8) Zamestnávateľ sa zaväzuje prípadné odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy prerokovať s príslušným odborovým orgánom najmenej jeden mesiac pred jeho oznámením DDS.

Článok 42. Odškodnenie nad rámec zákona

- 1) Okrem zákonných nárokov na odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania poskytovaných sociálnou poisťovňou, poskytne zamestnávateľ aj ďalšie odškodnenia v tomto rozsahu:
 - a) pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia vyplatia pozostalým (osoby voči ktorým mal zomretý vyživovaciu povinnosť) 24 násobok minimálneho mzdového nároku €,
 - b) pri invalidite zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania s percentuálnym poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % bez jeho zavinenia obdrží postihnutý 16 násobok minimálneho mzdového nároku €,
 - c) pri pracovných úrazoch, ku ktorým došlo preukázateľne aj zo spoluviny zamestnanca sa suma primerane zníži adekvátne miere zavinenia zamestnanca, resp. sa neprizná.
- 2) Pri pracovných úrazoch, ku ktorým došlo preukázateľne aj zo spoluviny zamestnanca sa suma primerane zníži v závislosti od miery zavinenia zamestnanca určenej v Zázname o registrovanom pracovnom úraze. Ďalšie odškodné sa neprizná, ak poškodený bol pod vplyvom alkoholických nápojov alebo iných omamných látok.
- 3) Schválenú čiastku vyplatí zamestnávateľ najneskoršie do 30 dní od právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu inšpekcie práce o zodpovednosti za pracovný úraz, alebo chorobu z povolania, pričom vyplatené čiastky podľa písmena a), b) alebo c) majú návratný charakter a v prípade vymoženía odškodnenia súdnou cestou je povinnosťou prijímateľa vrátiť celú predtým prijatú čiastku zamestnávateľovi v lehote do 30 dní od prevzatia odškodnenia, priznaného súdnou cestou.

Článok 43. Výška nemocenského

Výška náhrady príjmu v prvých 10 dňoch dočasnej pracovnej neschopnosti je 60 % z denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 Zák. č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení).

Percentuálna sadzba je dohodnutá v zmysle § 8, ods. 2 Zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

ČASŤ VII. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 44. Právo odborov na vykonávanie kontroly

- 1) Zamestnávateľ bude rešpektovať právo odborových orgánov na vykonávanie odborovej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon (§ 149 ZP a § 29 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov).
- 2) O nedostatkoch zistených odborovou kontrolou odborový orgán vypracuje protokol. Protokol obsahuje označenie odborového orgánu, ktorý kontrolu vykonal, dátum a čas vykonania kontroly a nedostatky zistené kontrolou v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch, ktoré odborový orgán požaduje odstrániť. V prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života protokol obsahuje aj požiadavku na prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa požaduje práca prerušiť. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom (§ 149 ZP).

- 3) O požiadavke na prerušenie práce je odborový orgán povinný bez zbytočného odkladu upovedomiť príslušný orgán inšpekcie práce. Požiadavka na prerušenie práce odborového orgánu trvá až do odstránenia nedostatkov zamestnávateľom, inak do skončenia jej preskúmania príslušným orgánom inšpekcie práce.
- 4) Plán kontrolnej činnosti odborového orgánu obsahuje najmä:
 - periodicitu jednotlivých kontrol
 - tematické zameranie kontrol
 - mená zamestnancov poverených výkonom kontrolnej činnosti (odborne spôsobilých z oblasti BOZP)
- 5) Odborový orgán sa zaväzuje prerokovať v najbližšom možnom termíne nedostatky zistené kontrolnou činnosťou na úseku BOZP s kompetentným zástupcom zamestnávateľa za účelom odborného prerokovania zistených nedostatkov a následne zabezpečenia prenosu zodpovednosti za odstránenie týchto nedostatkov prostredníctvom zamestnávateľa.

Článok 45. Opatrenie na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov

- 1) Zamestnávateľ zabezpečí vykonanie opatrení potrebných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce.
- 2) Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom bezplatne potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky na základe vypracovaného zoznamu pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov v prípade, že nie je možné technickými prostriedkami odstrániť ohrozenie zamestnanca. Zamestnávateľ bude vyžadovať a kontrolovať ich účelné používanie a zabezpečí ich udržiavanie vo funkčnom stave, zamestnancom poskytne i prostriedky na osobnú hygienu a očistu, dezinfekčné prostriedky a pitný režim, podľa vnútorného predpisu, ak to vyžaduje ich ochrana života a zdravia.
- 3) Zamestnanec je povinný používať všetky pridelené OOPP počas trvania rizika a udržiavať ich vo funkčnom stave. V prípade poškodenia alebo znefunkčnenia niektorého prideleného OOPP túto skutočnosť okamžite nahlási svojmu najbližšiemu nadriadenému za účelom ich opravy alebo výmeny. Všetky ostatné náležitosti týkajúce sa poskytovania OOPP budú riešené v internej smernici pre poskytovanie OOPP, ktorú vypracuje zamestnávateľ.
- 4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok vo výške do 133 € na zaobstaranie kombinovaného korekčného prostriedku, ktorý bude plniť aj funkciu špeciálneho korekčného prostriedku pre prácu so zobrazovacou jednotkou, ktorý je zamestnávateľ povinný poskytnúť na základe Nariadenia vlády SR č. 276/2006 Z. z. § 7, odst.3.
- 5) Zamestnávateľ zabezpečí, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na tento účel bude zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy.
- 6) Zamestnávateľ zabezpečí, aby súčasťou projektov, konštrukčných diel a pracovných postupov boli informácie o ich bezpečnom umiestnení, napojení (inštalácii), používaní, kontrole, údržbe a oprave.
- 7) Zamestnávateľ zabezpečí, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory a faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.
- 8) Zamestnávateľ nebude poverovať zamestnancov prácami, na ktoré nemajú zdravotnú a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- 9) Zamestnávateľ bude venovať zvýšenú pozornosť zamestnancom na odlúčených pracoviskách, zamestnancom, ktorí pracujú na pracovisku sami, a osobitným skupinám zamestnancov.

- 10) Zamestnávateľ bude oznamovať príslušným orgánom vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce, havárií, zisťovať a odstraňovať príčiny ich vzniku, viesť ich evidenciu a vykonávať registráciu.
- 11) Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietol vykonať prácu, prerušil prácu alebo opustil pracovisko, aby odišiel do bezpečia, ak sa dôvodne domnieval, že je bezprostredne a vážne ohrozený život alebo zdravie jeho alebo iných osôb.
- 12) Zamestnávateľ bude vykonávať najmenej raz za rok pravidelnú previerku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa, u ktorého je ustanovený zástupca zamestnancov. Previerku bude pripravovať a vykonávať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom, so zástupcom zamestnancov a za jeho účasti.
- 13) Zamestnávateľ bude zaraďovať zamestnancov na práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a oprávnenia podľa osobitných predpisov a nedovolí, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, schopnostiam a na ktoré nemajú oprávnenia podľa osobitných predpisov.
- 14) Zamestnávateľ 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.
- 15) Zamestnávateľ bude oboznamovať pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne zamestnancov so zreteľom na vykonávané práce, pracoviská a iné okolnosti, ktoré sa týkajú výkonu práce, s vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami a ich účinkami na zdravie a s ochranou proti nim, s príslušnými právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci a zásadami bezpečného správania na pracovisku a bezpečnými postupmi a overovať ich znalosti.
- 16) Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci prerokovať s ním všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s prácou zamestnancov.
- 17) Ochranné nápoje poskytne zamestnávateľ v súlade s platnou legislatívou a pravidlami o pitnom režime zamestnancov Spoločnosti.
- 18) Otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré nie sú upravené zákonmi alebo inými všeobecne záväznými predpismi, upraví zamestnávateľ pravidlami a pokynmi.
- 19) Zamestnávateľ bude znášať všetky náklady spojené so zabezpečením starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v súlade s platnými právnymi predpismi týkajúcimi sa oblasti BOZP.
- 20) Zamestnávateľ je povinný písomne vypracovať, pravidelne vyhodnocovať a podľa potreby aktualizovať koncepciu politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a program realizácie tejto koncepcie, ktorý obsahuje najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania.
- 21) Zamestnávateľ sprístupní na svojich pracoviskách na obvyklom a voľne prístupnom mieste zoznam zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci s uvedením pracoviska na ktorom pracujú.

Článok 46. Uvoľňovanie a ochrana zástupcov zamestnancov

- 1) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie člena príslušného odborového orgánu, alebo na účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán prísluš-

ného odborového orgánu a zamestnávateľ, ak tieto činnosti nemožno vykonať mimo pracovného času, a ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

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

ČASŤ VIII. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 47. Povinnosti pri zmene zamestnávateľa

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

Článok 48. Zmeny a dodatky Zmluvy

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

Článok 49. 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 50. Oboznamovanie s obsahom Zmluvy

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

Článok 51. Platnosť a účinnosť Zmluvy

- 1) Táto Zmluva (M9/24, UPR 12/24) nadobúda platnosť dňom podpisu a účinnosť dňom 01. 04. 2024.
- 2) Účinnosť tejto Zmluvy končí dňom 31. marca 2025.

V Považskej Bystrici dňa 20. 03. 2024

Ing. Peter Bočinec
predseda predstavenstva Spoločnosti

Ing. Jarmila Hlobíková
predseda Závodného výboru
ZO OZ DLV pri Spoločnosti

Ing. Peter Chovanec
člen predstavenstva Spoločnosti

Príloha č. 1 – Tvorba a čerpanie sociálneho fondu na rok 2024

Text	ročný obrat v €	
	prijem (D) €	výdaj (MD) €
Začiatkový stav k 01. 01. 2024	60 368,99	
tvorba		
1) dotácia zo zisku	0,00	
2) bežného účtovného obdobia (1,0 % + 0,5 % z úhrnu hrubých miezd – od mesiaca 02/2024)	51 300,00	
Tvorba spolu + začiatkový stav	111 668,99	
čerpanie		
3) Príspevok na zimnú regeneráciu pracovných síl za rok 2024		40 000,00
4) stravovanie: 01. 01. 2024 – 31. 12. 2024 (príspevok – 0,71 €)		45 000,00
5) sociálna výpomoc: a/ v mimoriadne ťažkých životných situáciách, v hmotnej núdzi b/ sociálna výpomoc pri dlhodobej práceneschopnosti za každých skončených 63 pracovných dní vo výške 100,- €. Sociálna výpomoc bude poskytnutá po skončení nepretržitej PN na základe žiadosti zamestnanca a po schválení vedením Spoločnosti a predsedu ZV ZO OZDLV. Schválená výška finančných prostriedkov bude prevedená na účet zamestnanca v najbližšom výplatnom termíne. Žiadosť musí byť odovzdaná zamestnávateľovi do 1 mesiaca od skončenia práceneschopnosti.		3 000,00
6) kultúra - organizovaná ZO OZ DLV		1 000,00
7) deň matiek		1 500,00
8) deň dôchodcov		2 000,00
9) deň detí (7 €/1 dieťa vo veku do 15 rokov, do skončenia povinnej školskej dochádzky - 30. 06. 2024)		600,00
Čerpanie spolu		93 100,00
KONEČNÝ STAV k 31. 12. 2024		18 568,99

V Považskej Bystrici dňa 20. 03. 2024

Ing. Peter Bočinec
predseda predstavenstva SpoločnostiIng. Jarmila Hlobíková
predseda Závodného výboru
ZO OZ DLV pri SpoločnostiIng. Peter Chovanec
člen predstavenstva Spoločnosti