KOLEKTÍVNA ZMLUVA

OBCHODNEJ SPOLOČNOSTI BVS, a. s., BRATISLAVA NA ROKY 2024 - 2027

Uzatvorená medzi
zamestnávateľom: Bratislavská vodárenská spoločnosť, a. s.,
Prešovská 48, 826 46 Bratislava,
zapísaná v Obchodnom reg. Mestského súdu Bratislava III
oddiel: Sa, vložka č.: 3080/B

zastúpeným **Ing. Ladislavom Kizakom**
predsedom predstavenstva

Ing. Pavlom Pčolom
členom predstavenstva

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

odborovým orgánom: Základná organizácia Odborového zväzu drevo, lesy, voda pri Bratislavskej vodárenskej spoločnosti, a. s., Prešovská 48, 826 46 Bratislava (ZO OZ DLV pri BVS, a. s., Bratislava)

zastúpeným **Ing. Vladimírom Holickým**
predsedom ZV ZO OZ DLV pri BVS, a. s.

(ďalej len „odborový orgán“)

(zamestnávateľ a odborový orgán sa spoločne označujú ako „zmluvné strany“)

ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1 Základné ustanovenia

1. Táto zmluva vychádza z príslušných ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“ alebo „Zákonník práce“), z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa uzatvorenej medzi Asociáciou vodárenských spoločností a Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA a z ďalších právnych predpisov v platnom znení, najmä Listiny základných práv a slobôd.
2. Táto zmluva je Kolektívnou zmluvou v zmysle ustanovenia § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 2 Predmet zmluvy

Táto podniková Kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) vymedzuje:

1. a) dohodnuté práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnancov,
   b) dohodnuté mzdové, pracovnoprávne a ďalšie nároky zamestnancov,
   c) upravuje spôsob spolupráce zmluvných strán.
2. Individuálne nároky zamestnancov dané príslušnými právnymi predpismi, z ktorých KZ vychádza a v stanovených oblastiach ich upresňuje.

Článok 3 Záväznosť zmluvy

KZ spoločnosti uzatvorená medzi zamestnávateľom Bratislavská vodárenská spoločnosť, a. s. (ďalej len „BVS“) a základnou organizáciou odborového zväzu DLV pri BVS a. s. je záväzná pre zamestnávateľa na strane jednej a odborovým orgánom na strane druhej, ako aj pre všetkých zamestnancov BVS.

ČASŤ II. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

Článok 4 Vzájomná informovanosť

Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa informovať o závažných skutočnostiach súvisiacich s plnením tejto KZ. Odborová organizácia predloží zamestnávateľovi zoznam členov odborového orgánu, ktorý je povinná aktualizovať.

Článok 5 Uznanie práv odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ rešpektuje:
   - právo slobodného združovania a kolektívneho vyjednávania,
   - postavenie a právomoci odborového orgánu.
2. 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, možnosti účasti na prehĺbení a ďalšom zvyšovaní kvalifikácie. Ďalej sa zaväzuje plne rešpektovať právnu ochranu členov odborového orgánu.

Článok 6 Záväzky zamestnávateľa voči odborovej organizácii

1. Zamestnávateľ vopred, najmenej však 1 mesiac pred nadobudnutím účinnosti opatrenia, prerokuje s odborovou organizáciou:
   a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť, týkajúce sa najmenej desiatich zamestnancov,
   b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
   c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach, týkajúce sa najmenej tridsiatich zamestnancov,
   d) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,

e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

2. Zamestnávateľ sa ďalej zaväzuje:

a) informovať odborovú organizáciu o:
- zásadných otázkach rozvoja činnosti a perspektívy zamestnávateľa,
- štvrťročne o dosiahnutých a plánovaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa v nasledovnom rozsahu: výnosy spolu, spotreba materiálu, mzdové náklady, náklady spolu, písomnou formou cez povereného zamestnanca po verifikácii finančného riaditeľom,
- možnostiach odbornej výchovy, zvyšovaní kvalifikácie a podmienkach rekvalifikácie,
- všeobecných pracovných podmienkach,
- mesačne o počte zamestnancov, výške priemernej mzdy,
- do konca nasledujúceho mesiaca o dohodnutých nových pracovných vzťahoch, o ukončených pracovných vzťahoch,
- mesačne o tvorbe a čerpaní prostriedkov zo sociálneho fondu,

b) prizývať zástupcov odborovej organizácie na rokovanie s vedením spoločnosti, najmenej v okruhu otázok stanovených Zákonníkom práce, ďalšími predpismi a touto KZ. Odboroví zástupcovia sa prizvú na rokovanie poradných orgánov spoločnosti, ktoré o týchto otázkach rokujú,

c) na základe žiadosti zabezpečiť funkcionárom a zamestnancom odborového zväzu, funkcionárom odborovej organizácie ako i osobe, ktorá je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, prístup na všetky pracoviská za účelom kontroly bezpečnostných, hygienických a prevádzkových predpisov (§ 239 ZP). Obmedzovanie vstupu na pracoviská, ktoré inak platia, sa nevzťahujú na odborových funkcionárov pri plnení ich povinností. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa,

d) odborový orgán kontroluje dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ a za týmto účelom sú jeho zástupcovia oprávnení vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom a ak sa so zamestnávateľom nedohodne, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská.

Článok 7 Povinnosti zamestnancov a záväzky odborovej organizácie

1. Zamestnanci sú povinní dodržiavať základné povinnosti zamestnanca uvedené v § 81 ZP a vedúcich zamestnancov v § 82 ZP; riadne plniť všetky povinnosti, ktoré pre nich vyplývajú z Pracovného poriadku, KZ a príslušnej pracovnej zmluvy.

2. Zamestnanci sú povinní chrániť oprávnené záujmy zamestnávateľa. Obidve strany sa dohodli, že za oprávnené záujmy zamestnávateľa sa považujú vždy:
   - duševné vlastníctvo zamestnávateľa, zahrňujúce všetky práva k nehmotnému majetku, vrátane ochrany značky a obchodnej povesti,
   - majetok zamestnávateľa a jeho ochrana pred zneužitím k podnikateľským alebo iným zárobkovým činnostiam v prospech zamestnancov,
   - dodržanie povinnosti, aby zamestnanec vyvíjal inú zárobkovú činnosť, ktorá by mohla mať k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter len v súlade s § 83 ZP.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje:
   a) podporovať opatrenia zamestnávateľa, ktoré povedú k efektívnejšiemu spôsobu hospodárenia, lepším hospodárskym výsledkom, zvyšovaniu produktivity práce, zlepšovaniu hygienických a bezpečnostných podmienok na pracovisku, upevňovaniu pracovnej a technologickej disciplíny umožňujúcej nielen zvýšenie zárobkovej úrovne a vytváranie ďalších pracovných miest, ale aj investičnej činnosti spoločnosti,
   b) informovať vedenie spoločnosti o uzneseniach zo zasadnutí ZV, z konferencií, o zásadných a programových dokumentov formou zasielania písomného záznamu vedeniu spoločnosti.

Článok 8 Podmienky pre činnosť odborovej organizácie

Zamestnávateľ:

1. poskytne odborovej organizácii podľa svojich prevádzkových možností bezplatne miestnosti, vrátane ich vybavenia, údržby a prevádzky, minimálne na úrovni predchádzajúcich rokov,
2. umožní odborovej organizácii umiestniť na svoje náklady v priestoroch spoločnosti svoje informačné a propagačné panely.

Článok 9 Zrážanie odborových príspevkov

Zamestnávateľ bude zrážať odborové príspevky z miezd zamestnancov – členov odborovej organizácie na základe súhlasu so zrážkami zo mzdy na prihláške za člena odborovej organizácie, ktoré odborová organizácia predloží zamestnávateľovi. Tieto príspevky prevedie na účet odborovej organizácie do 7 dní po stanovenom výplatnom termíne miezd zamestnancov.

Článok 10 Uvoľňovanie odborových funkcionárov

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku:

a) funkcionárom odborovej organizácie - 16 hodín mesačne najmenej jednému funkcionárovi odborovej organizácie,
b) funkcionárom - členom vyššieho odborového orgánu – 16 hodín mesačne najmenej jednému členovi vyššieho odborového orgánu.

Článok 11 Spoločné záväzky zmluvných strán

1. Zabezpečiť zachovanie odborových práv, najmä práva slobodného združovania a kolektívneho vyjednávania v súlade s právnymi predpismi, bez ohľadu na vlastnícke vzťahy a prípadné zmeny vlastníckych vzťahov u zamestnávateľa.
2. Prerokovaním sa podľa tejto KZ rozumie:
   - účelové stretnutie zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu k predmetnej veci,
   - účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na rokovaní odborového orgánu k predmetnej veci,
   - predloženie písomného materiálu na rokovanie príslušného odborového orgánu k predmetnej veci so žiadosťou o jeho písomné stanovisko.

   Informovaním sa podľa tejto KZ rozumie poskytnutie údajov medzi zmluvnými stranami s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie.
3. Obidve strany sa dohodli, že problematika neobsiahnutá v tejto KZ sa rieši v súlade s ustanoveniami aktuálne platnej Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v príslušnom kalendárnom roku pre odvetvie verejných vodovodov a verejných kanalizácií SR a platných ustanovení ZP.

ČASŤ III. PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY A PRACOVNÉ NÁROKY ZAMESTNANCOV

Článok 12 Pracovná zmluva, vznik a skončenie pracovného pomeru

1. Pracovný pomer sa zakladá výlučne písomnou pracovnou zmluvou a vzniká dňom, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

2. Zamestnávateľ uzatvorí so zamestnancom pracovnú zmluvu najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru. Pracovná zmluva musí obsahovať:
   a) dohodnutý druh práce,
   b) miesto výkonu práce,
   c) deň nástupu do práce,
   d) mzdové podmienky.
3. V písomne uzatvorenej pracovnej zmluve môže byť dohodnutá skúšobná doba v maximálnej dĺžke 3 mesiace, u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. V skúšobnej dobe je možné zrušiť pracovný pomer jednostranným úkonom zo strany zamestnávateľa alebo zamestnanca, a to písomným oznamom o ukončení pracovného pomeru. Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou a mužom na otcovskej dovolenke len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom alebo so starostlivosťou o narodené dieťa, a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné. Ak zamestnanec počas dohodnutej skúšobnej doby neodpracoval pre prekážku v práci na jeho strane celú pracovnú zmenu, skúšobná doba sa predlžuje o jeden deň. Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.
4. Zmenu dohodnutých pracovných podmienok možno uskutočniť len podľa § 54 až 58 ZP.
5. Ak bol zamestnanec zvolený a uvoľnený pre výkon funkcie v odborovej organizácii alebo vyššom odborovom orgáne, zostáva po dobu výkonu funkcie v pracovnom pomere s tým zamestnávateľom, u ktorého pracoval pred uvoľnením, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak.
6. Po skončení výkonu funkcie v odborovej organizácii zamestnávateľ zamestná uvoľneného funkcionára na pôvodnom pracovisku a pridelí mu pôvodnú prácu. Ak takéto zaradenie nie je možné, zamestnávateľ so zamestnancom dohodne jeho ďalšie pracovné zaradenie na inú vhodnú prácu, zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, prípadne inú pre neho vhodnú prácu. Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.
7. Pracovný pomer je možné ukončiť len zákonom stanoveným spôsobom v ustanoveniach § 59 až 72 ZP.
8. Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Pre výpovednú dobu a jej dĺžku platí ustanovenie § 62 ZP nasledovne:
   a) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.
   b) Výpovedná doba je jeden mesiac, ak táto KZ alebo ZP neustanovuje inak.

c) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je:

- dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

d) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa prechádzajúceho písm. c), je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

9. Zmluvné strany sa dohodli na peňažnej náhrade podľa § 62 ods. 8 ZP v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, počas ktorej mal zamestnanec zotrvať u zamestnávateľa.

Článok 13 Oboznamovanie zamestnanca

Pri nástupe do zamestnania zamestnávateľ oboznámi zamestnanca s Pracovným poriadkom, KZ, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, s ustanoveniami ZP upravujúcimi zákaz diskriminácie a ustanoveniami upravujúcimi mzdu za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty.

Článok 14 Týždenný pracovný čas

1. Prestávku v práci na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút poskytne zamestnávateľ zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín. Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a na konci zmeny a nezapočítavajú sa do pracovného času.

2. Ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa je 37.5 hodín, pričom 30 minútová prestávka denne na odpočinok a jedenie sa do pracovného času nezapočítavajú.

3. Priemerný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas je najviac 48 hodín týždenne.

4. Týždenný pracovný čas zamestnávateľ rozvrhne rovnomerne. Tam, kde to povaha práce alebo prevádzkové podmienky nedovoľujú, rozvrhne pracovný čas nerovnomerne.

5. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou. Na pracoviskách, kde to dovoľujú prevádzkové podmienky, je v súlade s ustanovením § 88 a § 89 ZP zavedený pružný pracovný čas so štvortýždenným sledovaním. Podmienky pružného pracovného času sú určené vnútorným predpisom zamestnávateľa.
6. Pri pracovnej zmene presahujúcej 10,5 hodiny poskytne zamestnávateľ ďalšiu prestávku v trvaní 15 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

Článok 15 Dovolenka a dodatková dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je stanovená v súlade s § 103 ods. 1 ZP a je štyri týždne. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a dovolenka zamestnanca trvale sa starajúceho o dieťa, je päť týždňov.
2. Dodatková dovolenka sa poskytuje podľa § 106 a 107 ZP a interných predpisov zamestnávateľa v dĺžke jedného týždňa. Ak zamestnanec za podmienok definovaných v § 106 pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dni jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

   V podmienkach zamestnávateľa sa dodatková dovolenka poskytuje zamestnancom, ktorí vykonávajú práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé a sú vystavení pôsobeniu škodlivých fyzikálnych, chemických alebo biologických vplyvov a pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity na DČOV, DOOV, DCHTLČ Oddelenie KKOV a Oddelenie logistiky odberu vzoriek.
3. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
4. Čerpanie dovolenky, poskytovanie náhrady za čerpanie dovolenky sa riadi ustanoveniami § 110 – 117 ZP.

Článok 16 Osobné prekážky v práci, poskytnutie pracovného voľna

1. Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom naviac nad rozsah stanovený v § 141 ZP pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku v týchto prípadoch a v nasledovnom rozsahu:

   a) <u>v dĺžke 3 dni</u>

   - pri sprevádzaní zdravotne postihnutého dieťaťa do a zo zariadenia sociálnej starostlivosti alebo internátnej špeciálnej školy,

   b) <u>v dĺžke 2 dni</u>

- pri úmrtí manžela (manželky), druha (družky), vlastného dieťaťa a dieťaťa v starostlivosti nahrádzajúcej rodičovskú starostlivosť,
- pri presťahovaní zamestnanca do inej obce, ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa,

c) v dĺžke 1 deň

- pri úmrtí rodičov vlastných i nevlastných, rodičov manžela, manželky, druha, družky, prarodičov a súrodencov zamestnanca vlastných aj nevlastných, zaťa a nevesty,
- z dôvodu vlastnej svadby,
- pri presťahovaní zamestnanca, z iných dôvodov ako je u zamestnávateľa bez ohľadu na to, či ide o sťahovanie v obci, alebo mimo obce,
- pri narodení dieťaťa zamestnancovi,
- osamelej zamestnankyni a osamelému zamestnancovi, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 10 rokov, alebo zdravotne ťažko postihnutého rodiča odkázaného na cudziu pomoc, v každom kalendárnom mesiaci.

2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku na účasť na preventívnej lekárskej prehliadke, ktorú zamestnancovi nariadi zamestnávateľ na nevyhnutne potrebný čas.

Článok 17 Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

1. Ak dôjde k prekážke v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 4 ZP, uzatvorí zamestnávateľ s odborovou organizáciou písomnú dohodu, v ktorej presne vymedzí:
   - vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže zamestnancom prideľovať prácu podľa pracovnej zmluvy,
   - predpokladanú dobu trvania prekážky v práci,
   - zoznam zamestnancov, ktorých sa opatrenie týka,
   - percento výšky náhrady mzdy zamestnancovi počas trvania prekážky v práci / najmenej 60 % jeho priemerného zárobku/.
2. Pokiaľ by v čase prekážky v práci podľa predchádzajúceho odseku došlo k rozhodnutiu o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1. písm. a) - b) ZP a naďalej by spoločnosť nemohla prideľovať zamestnancom prácu, patrí tým, u ktorých dôjde v dôsledku organizačnej zmeny k zrušeniu pracovného miesta a k uplatneniu výpovede zamestnávateľom, od začiatku plynutia výpovednej doby náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

Článok 18 Pracovná pohotovosť

1. Ak zamestnávateľ nariadi zamestnancovi alebo s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na určitom mieste a bol pripravený na výkon práce, ide o pracovnú pohotovosť.
2. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom. Za uzatvorenú dohodu sa považuje písomný súhlas zamestnanca na rozpise pracovnej pohotovosti.
3. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť v zákonom stanovenom rozsahu pri zabezpečovaní:
   - nepravidelných nakládkových a vykládkových prác,
   - pohotovostnej poruchovej služby a operatívneho odstraňovania porúch, havárií, živelných pohrôm a ich následkov,
   - bezporuchovej prevádzky objektov stokovej a vodovodnej siete, objektov vodných zdrojov a vodojemov, čerpacích staníc, úpravní vôd a objektov ČOV,
   - 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.
4. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť ani dohodnúť so zamestnancom mladším ako 18 rokov a so zamestnancom, ktorému bol zo zdravotných dôvodov povolený kratší pracovný čas. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ v zmysle § 164 ods. 3 ZP len dohodnúť:
   - s tehotnými ženami,
   - so ženou alebo mužom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako tri roky,
   - s osamelou ženou alebo osamelým mužom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov.
5. 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. 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.

Článok 19 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 vykonáva sa mimo rámca rozvrhu

pracovných zmien. U zamestnancov s kratším pracovným časom je prácou nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas.

2. Zamestnávateľ môže v kalendárnom roku zamestnancovi nariadiť prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
3. Do počtu najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú dostal zamestnanec náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri:
   a) naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez vykonania ktorých by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu, alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,
   b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.
4. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. S takýmto zamestnancom možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.
5. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

Článok 20 Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne

1. Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú rovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne.
2. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času možno uplatniť v podmienkach BVS, v nasledovných prípadoch:
   - Kontaktné centrum Bratislava,
   - Oddelenie vyjadrovacích činností,
   - u strojníkov vodohospodárskych zariadení na ČOV, ČS a ÚV,
   - u technických pracovníkov dispečingov,
   - u prevádzkových elektrikárov a technikov vodárenských objektov -elektrikárov,
   - u technikov vodovodnej siete poruchovej služby,
   - u čističov stokovej siete,
   - na pracoviskách, kde výkon práce prebieha plných 24 hodín počas 7 dní v týždni.

3. Pri spracovaní harmonogramu nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času zamestnávateľ dodrží tieto zásady:
   - priemerný týždenný pracovný čas v obdobiach spravidla štvortýždňových, najviac však v období štyroch mesiacov, musí zodpovedať dĺžke ustanoveného týždenného pracovného času u zamestnávateľa,
   - dĺžka jednotlivých zmien nesmie presiahnuť 12 hodín,
   - prácou nadčas je práca vykonávaná na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom mimo rámca rozvrhnutia zmien a nad týždenný pracovný čas rozvrhnutý na príslušný týždeň harmonogramom nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času,
   - nesmie sa uplatňovať u tehotných žien, žien starajúcich sa trvale o deti do 3 rokov veku, mladistvých zamestnancov a tých, u ktorých by toto rozvrhnutie bolo v rozpore s lekárskym posudkom a dĺžkou ich pracovného času.

   V prípade výskytu činností, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce, bude zamestnávateľ postupovať podľa § 87 ods. 2 ZP.
4. Zamestnancovi so zdravotným postihnutím, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.

ČASŤ IV. ZAMESTNANOSŤ

Článok 21 Organizačné zmeny

Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu o pripravovaných zmenách, organizačných alebo racionalizačných opatreniach.

Článok 22 Postup pri prepúšťaní zamestnancov

1. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami bude v dôsledku organizačných zmien (§ 63 ods. 1. písm. a) alebo b) ZP) alebo v dôsledku hromadného prepúšťania (§ 73 ZP) rozviazaný pracovný pomer, dodrží zamestnávateľ záväzok prerokovať kritériá výberu zamestnancov s odborovou organizáciou.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým bude ukončený pracovný pomer z organizačných dôvodov počas výpovednej doby pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku počas dvoch dní mesačne na hľadanie a vybavovanie nového pracovného pomeru v súlade s § 141 ods. 2 písm. i) ZP.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1. písm. a) alebo b) ZP neukončí pracovný pomer:
   a) skôr, ako po dvanástich kalendárnych mesiacoch s manželom (manželkou), druhom (družkou) žijúcimi v spoločnej domácnosti, s ktorého manželkou (manželom), družkou (druhom) bol ukončený pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien u toho istého zamestnávateľa, pokiaľ sa títo trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov,
   b) ak to nebude nevyhnutné, so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov.
4. Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ dodrží povinnosti vyplývajúce z § 73 ZP v platnom znení.
5. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je v súlade s § 74 ZP 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 siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí že k prerokovaniu došlo.

Článok 23 Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **o d s t u p n é** v závislosti od počtu odpracovaných rokov v BVS, alebo jej právnych predchodcoch, v celkovej sume vypočítanej takto:

Počet odpracovaných rokov v BVS, v Infra Services a. s. alebo ich právnych predchodcoch			
od 2 do 5	od 5 do 10	od 10 do 20	viac ako 20
3 priemerné mesačné zárobky	4 priemerné mesačné zárobky	5 priemerných mesačných zárobkov	7 priemerných mesačných zárobkov

Počet rokov trvania pracovného pomeru môže zamestnanec u zamestnávateľa odpracovať v celosti, alebo aj s prerušením.

Zápočet rokov za jednotlivé obdobia trvania pracovného pomeru na účely určenia výšky odstupného sa môže uplatniť len raz. Opätovný zápočet rokov za predchádzajúce obdobia nie je možný.

2. Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v odseku 1, zamestnanec má právo požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby. Zamestnávateľ v takomto prípade poskytne zamestnancovi ďalšie odstupné v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62 Zákonníka práce (najviac 3 priemerné mesačné zárobky).

   Pokiaľ sa pracovný pomer skončí dohodou z výpovedných dôvodov uvedených v odseku 1. k neskoršiemu dátumu, ako by bol začiatok plynutia výpovednej doby, poskytne zamestnávateľ len pomernú časť ďalšieho odstupného vo väzbe na dátum skončenia pracovného pomeru.

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 desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

4. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru, v súlade s § 76 ods. 7 Zákonníka práce, odstupné aj v iných prípadoch, ako podľa ods. 1 až 3 tohto článku. Možnosť poskytnutia odstupného sa vzťahuje nielen na výpoveď zamestnávateľa z iných dôvodov, ako zakotvuje ods. 1 čl. 23 tejto KZ, ale aj na dohodu o skončení pracovného pomeru aj z iných dôvodov, resp. bez uvedenia dôvodu, ak zamestnanec súhlasil so skončením pracovného pomeru dohodou pred potenciálnym začatím plynutia výpovednej doby.

5. Na odstupné sa ďalej vzťahujú ustanovenia uvedené v § 76 ods. 4 až 7 ZP.

Článok 24 Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% patrí zamestnancovi **o d c h o d n é** v zmysle § 76a Zákonníka práce v sume jeho priemerného mesačného zárobku zvýšené o ďalšie odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku. Nárok na starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok zamestnanec preukáže právoplatným rozhodnutím Sociálnej poisťovne. Nárok na predčasný starobný dôchodok zamestnanec preukáže písomným potvrdením Sociálnej poisťovne o tom, že požiadal o priznanie predčasného starobného dôchodku. Nárok na vyplatenie odchodného možno uplatniť len raz.
2. Zamestnancom, ktorí urobia právny úkon smerujúci k ukončeniu pracovného pomeru (napr. výpoveď, žiadosť o skončenie dohodou) do 30 dní odo dňa, ktorým im vznikol nárok na starobný dôchodok alebo do 30 dní odo dňa, kedy bolo zamestnancovi doručené rozhodnutie o priznaní invalidného dôchodku , ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, bude vyplatené okrem odchodného podľa ods. 1 tohto článku aj ďalšie zvýšené odchodné vo výške štvornásobku ich priemerného mesačného zárobku.

   Zamestnancom, ktorým bol po skončení pracovného pomeru priznaný predčasný starobný dôchodok, na základe žiadosti podanej na Sociálnu poisťovňu najneskôr do 10 dní od skončenia pracovného pomeru, bude vyplatené okrem odchodného podľa ods. 1 tohto článku aj ďalšie zvýšené odchodné vo výške štvornásobku ich priemerného mesačného zárobku.
3. U vybraných pracovných pozícií určených zamestnávateľom je lehota na uplatnenie nároku 6 mesiacov. Túto lehotu možno predĺžiť po vzájomnej dohode. U vybraných pracovných pozícií určených zamestnávateľom možno uplatniť nárok na zvýšené odchodné vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku až po zaškolení novoprijatého zamestnanca na predmetnú vybranú pracovnú pozíciu.

Článok 25 Rekvalifikácia a vzdelávanie zamestnancov

1. V súvislosti s vnútornými organizačnými zmenami bude zamestnávateľ hľadať možnosti rekvalifikácie na práce potrebné u zamestnávateľa. Počas rekvalifikácie poskytne zamestnávateľ zamestnancom na nevyhnutnú dobu, ktorá spadá do pracovného času, pracovné voľno s náhradou mzdy a uhradí prípadné náklady spojené s rekvalifikáciou.
2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom štúdium alebo školenie za účelom zvyšovania kvalifikácie a rekvalifikácie v týchto prípadoch:

   a) ak ide o zvýšenie kvalifikácie zamestnanca pre potreby zamestnávateľa. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho

priemerného zárobku počas účasti na štúdiu alebo školení (§ 140 ZP). Výdavky na štúdium hradí zamestnávateľ,

b) ak ide o zvyšovanie kvalifikácie pre potreby zamestnancov a nebránia tomu prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa, uvoľní zamestnanca na dobu nevyhnutne potrebnú pre potreby školy alebo školiaceho strediska bez nároku na mzdu. Výdavky na štúdium si hradí zamestnanec sám,

c) ak ide o zamestnanca postihnutého chorobou z povolania alebo pracovným úrazom a pritom ide o potreby zamestnávateľa, má nárok na náhradu mzdy a náhradu nákladov na štúdium.

Podmienky rekvalifikácie (vzdelávania a prípravy pre trh práce) zamestnanca sú upravené v § 47 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

ČASŤ V. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 26 Mzda a odmeňovanie zamestnancov

1. Zamestnancom patrí za vykonanú prácu mzda. Mzdou je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za vykonanú prácu. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované podľa iných ustanovení ZP alebo podľa osobitných predpisov, najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, príspevok na stravovanie podľa § 118 ods. 3 a 8 ZP, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a náhrada za pracovnú pohotovosť.
2. Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.
3. Mzda prináleží najmenej vo výške a za podmienok dohodnutých v tejto kolektívnej zmluve. Mzda nemôže byť nižšia ako je určené podľa tejto kolektívnej zmluvy.
4. Výška mzdy je so zamestnancom dohodnutá a je súčasťou pracovnej zmluvy. Mzdové podmienky sú súčasťou pracovnej zmluvy zamestnanca, ak nie sú dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve.
5. Zamestnávateľ dohodne individuálne zmluvné mzdy bez ohľadu na tarifnú triedu pre zamestnancov zaradených do funkcií:
   - generálny riaditeľ
   - riaditeľ úseku.

Takto dohodnutá zmluvná mzda zohľadňuje prácu nadčas v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce.

6. Používanie a výpočet priemerného zárobku na pracovnoprávne účely sa vykonáva podľa § 134 a § 135 ZP v znení jeho zmien a doplnkov. Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.
7. Priemerný zárobok pre pracovnoprávne účely sa používa pri:
   - čerpaní dovolenky a pri náhradách mzdy za nevyčerpanú dovolenku,
   - osobných prekážkach v práci podľa čl. 16 tejto KZ,
   - zvyšovaní si kvalifikácie (§ 140 ZP),
   - prekážkach v práci z dôvodov výkonu občianskej povinnosti a inom úkone vo všeobecnom záujme (§ 137 ZP),
   - pri plnení brannej povinnosti a pri plnení úloh odbornej prípravy v ozbrojených silách (§ 139 ZP),
   - práci nadčas (§ 121 ZP), za prácu vo sviatok (§ 122 ZP), pri výkone inej práce (§ 125 ZP), pri prekážkach na strane zamestnávateľa (§ 142 ZP),
   - poskytovaní odstupného (§ 76 ZP) a odchodného (§ 76a ZP),
   - hľadaní a vybavovaní si nového pracovného pomeru, v súvislosti s uvoľnením z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c),
   - výkone inej práce podľa čl.32 KZ vyššieho stupňa.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bez ohľadu na hospodárske výsledky zamestnávateľa zabezpečí minimálne vyplatenie minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu.
9. Nárok na mzdu dohodnutú v pracovnej zmluve vzniká, ak boli v plnom rozsahu splnené podmienky pre jej výplatu dohodnuté v pracovnej zmluve a dojednané touto KZ. Ak sa vo výplatnom období vyskytla u zamestnanca práca nadčas, práca v sobotu a nedeľu, v noci, vo sviatok a práca v sťaženom a zdraviu škodlivom prostredí, patria zamestnancovi i príslušné mzdové zvýhodnenia dojednané v tejto KZ.

   Pravidlá a formy odmeňovania zamestnancov sú podrobne upravené v internej smernici, ktorá je Prílohou č. 2 k tejto KZ.

Článok 27 Mzdový vývoj a výplata mzdy

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne 1-krát ročne zvyšovať:
   - základné mzdy zamestnancov so zaradením do kategórie R, pričom výška variabilnej odmeny je definovaná v Prílohe č. 2 KZ 2024 – 2027,

- celkové mzdy (základná mzda a variabilné zložky mzdy) zamestnancov so zaradením do kategórie THP, ktorým môže byť priznaný mesačný, polročný alebo ročný bonus podľa bodu 10 smernice „Pravidlá a formy odmeňovania“,

a to o percentuálnu mieru inflácie meranú indexom spotrebiteľských cien, ktorá bola oficiálne zverejnená v Potvrdení o miere inflácie v SR Štatistickým úradom SR ako miera inflácie dosiahnutá v predchádzajúcom kalendárnom roku, maximálne však do výšky 5% (ďalej len “horná hranica zvýšenia“).

Zvyšovanie miezd sa uskutoční vždy k 1.1. kalendárneho roka, v ktorom došlo ku zverejneniu Potvrdenia o miere inflácie v SR Štatistickým úradom SR za predchádzajúci kalendárny rok alebo v nadväznosti na zverejnenie sumy minimálnej mzdy na príslušný kalendárny rok v Zbierke zákonov SR.

V prípade, ak miera inflácie v zmysle predchádzajúcej vety presiahne dvojnásobok hornej hranice zvýšenia, zvyšovanie miezd pre daný kalendárny rok bude predmetom kolektívneho vyjednávania.

2. Táto úprava bude prvý krát realizovaná v roku 2025.

Článok 28 Mzdové formy

Priemerná mzda - priemerná nominálna mzda zahrňuje všetky pracovné príjmy (základné mzdy, príplatky a doplatky ku mzde, prémie a odmeny, náhrady miezd, odmeny za pracovnú pohotovosť a iné zložky mzdy), ktoré boli v danom období zamestnancom zúčtované k výplate a predstavuje podiel pripadajúci na jedného zamestnanca za dané obdobie. Ide o hrubé mzdy, tzn. pred znížením o poistné na verejné zdravotné poistenie a sociálne zabezpečenie, preddavky na dane z príjmov fyzických osôb a ďalšie zákonné alebo so zamestnancom dohodnuté zrážky.

1.1. V organizácii je uplatnená časová mzda:

- s hodinovou časovou tarifou,
- s mesačnou časovou tarifou.

a odmena.

Časová mzda je uplatňovaná ako jednozložková mzda v súlade s čl. 26. Na odmenu vzniká zamestnancovi nárok v zmysle prílohy č. 2 tejto KZ „Pravidlá a formy odmeňovania“. S riaditeľmi úsekov, vedúcimi divízií, hlavnými inžiniermi divízií, vedúcimi odborov na správe spoločnosti, vedúcimi oddelení priamo riadenými príslušnými riaditeľmi úsekov a špecialistami budú konkrétne mzdové podmienky dohodnuté priamo v pracovnej zmluve.

Spôsob uplatňovania mzdových foriem je upravený v Prílohe č. 2 „Pravidlá a formy odmeňovania zamestnancov“.

Článok 29 Katalóg pracovných pozícií

1. Zamestnávateľ dohodne so zamestnancom zaradenie do tarifných tried podľa vykonávaného druhu práce Prílohy č. 2 „Pravidlá a formy odmeňovania zamestnancov“. Podkladom pri zaraďovaní zamestnanca do tarifnej triedy je aj Katalóg pracovných pozícií BVS.

Článok 30 Stupnica minimálnych mzdových taríf

1. Výška minimálnych mzdových taríf pre 37,5-hodinový týždenný pracovný čas na obdobie platnosti tejto Kolektívnej zmluvy je v súlade s minimálnymi mzdovými tarifami dohodnutými vo vyššej KZ.
2. Mesačné mzdy sa pri skrátenom pracovnom úväzku upravia úmerne k pracovnému úväzku.
3. Minimálnou mzdovou tarifou sa v tejto kolektívnej zmluve rozumie povinne vyplatiteľná mzda bez zákonných príplatkov.

Článok 31 Odmeny pri významných pracovných výročiach

Pri významných pracovných výročiach sa zamestnancom vyplatia odmeny nasledovne:

pri pracovnom výročí kontinuálne odpracovanej doby v BVS, a v rámci jej právnych predchodcov, vrátane dcérskych spoločností Infra Services, a.s. a BIONERGY, a.s.:

10 rokov .....350 €
15 rokov .....525 €
20 rokov .....700 €
25 rokov .....875 €
30 rokov .....1 050 €
35 rokov .....1 225 €
40 rokov .....1 400 €
45 rokov .....1 575 €
50 rokov .....1 750 €

Odmena pri dosiahnutí pracovného výročia sa viaže ku dňu, kedy zamestnanec pracovné výročie dosiahol a zamestnancovi sa spravidla vypláca po ukončení štvrťroka, v ktorom pracovné výročie dosiahol.

Zoznam zamestnancov, ktorí majú v príslušnom roku pracovné jubileum, vypracováva Odbor starostlivosti o ľudí.

Návrh na odmenu predkladá Odbor starostlivosti o ľudí na schválenie generálnemu riaditeľovi spoločnosti.

Odmenu je možné priznať iba v roku, kedy zamestnanec dosiahol pracovné jubileum.

Odmena sa neprizná zamestnancovi, ktorý mal v priebehu roka neospravedlnenú absenciu.

Spôsob a termín odovzdania odmien stanoví generálny riaditeľ alebo ním poverený vedúci zamestnanec.

Náklady spojené s organizáciou posedenia s jubilantmi a odmenenými uhradí zamestnávateľ zo sociálneho fondu.

ČASŤ VI. STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

Článok 32 Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie v priebehu pracovnej zmeny pre všetkých zamestnancov vo všetkých zmenách prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou poskytnutia stravných lístkov, alebo zamestnaneckých elektronických čipových kariet. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu.
2. Zamestnanec má nárok na jedno teplé jedlo denne za podmienky, že v rámci dňa (zmeny) odpracuje najmenej štyri hodiny. To platí aj pri výkone práce nadčas v sobotu a nedeľu (pri odstraňovaní porúch, pri havarijných a mimoriadnych situáciách).

   Zamestnanec má nárok na poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla, ak práca nadčas nepretržite nadväzuje na pracovnú zmenu a trvá viac ako 4 hodiny. Zamestnanec má nárok na ďalšie teplé hlavné jedlo počas práce nadčas v rozsahu celej pracovnej zmeny (8 hodín) v pracovných dňoch – pondelok až piatok.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa § 152 ZP vo výške 55 % ceny jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

   Zamestnávateľ prispieva na stravovanie aj počas PN, OČR a plateného voľna. Počas riadnej a dodatkovej dovolenky, neplateného voľna a služobnej cesty zamestnávateľ stravovanie nebude poskytovať. U zmenových zamestnancov s 12-hodinovou pracovnou dobou sa poskytne na jedného zamestnanca na jednu zmenu 1,5 stravného lístka, resp. 1,5 hodnoty stravného, dohodnutého počas platnosti tejto KZ.

   Výška príspevku zo sociálneho fondu na jedno hlavné jedlo je 0,80 €.

Článok 33 Ďalšia starostlivosť o zamestnancov

1. Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom bezplatne rady a informácie z oblasti pracovno-právnej, sociálnej a mzdovej, vyplývajúce z jeho pracovného pomeru.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pre deti vo veku do skončenia povinnej školskej dochádzky príspevok na individuálne zabezpečenú detskú rekreáciu, vrátane školy v prírode, lyžiarskeho výcviku a ozdravných pobytov počas platnosti KZ v zmysle Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu v podmienkach BVS.
3. Z nákladov spoločnosti zamestnávateľ v príslušnom roku platnosti tejto KZ vyčlení prostriedky na školenie a ďalšie vzdelávanie zamestnancov.
4. Zamestnávateľ poskytne z nákladov spoločnosti, v zmysle platných právnych predpisov a interných predpisov zamestnávateľa ochranné nápoje v zimnom a letnom období na určených pracoviskách spoločnosti, spôsobom stanoveným podľa platnej internej smernice.
5. Výška náhrady príjmu v prvých 10 dňoch dočasnej pracovnej neschopnosti, je 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších zmien a doplnkov.

Článok 34 Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond na financovanie potrieb zamestnancov v sociálnej oblasti v súlade so zákonom NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v znení jeho zmien a doplnkov.

Zásady sociálneho fondu:

a) Forma fondu

Zamestnávateľ vedie prostriedky fondu na osobitnom účte. Na čerpanie fondu sa stanoví rozpočet. V príjmovej časti rozpočtu sa vychádza zo zisku a ďalších príjmov v bežnom roku. Výdavková časť sa plánuje podľa jednotlivých účelov uvedených v Zásadách.

Rozpočet schvaľuje na návrh generálneho riaditeľa predstavenstvo a. s. Návrh na čerpanie jednotlivých položiek rozpočtu, ako i jednotlivé plnenie pre zamestnanca predkladá generálny riaditeľ a schvaľuje predstavenstvo a. s.

Závodný výbor ZO OZ DLV pri BVS, a. s., spolurozhodujú pri zostavovaní rozpočtu a čerpaní prostriedkov.

Fond je fondom akciovej spoločnosti a príkaz na úhradu nákladov podpisuje oprávnený zamestnanec akciovej spoločnosti. Nevyčerpané prostriedky koncom roka neprepadajú, ale sa prevádzajú do nasledujúceho roka.

b) Účel fondu

Fond je určený na zabezpečenie sociálneho rozvoja zamestnancov akciovej spoločnosti, na usmernenie využívania voľného času podporovaním výchovných, kultúrnych a vzdelávacích aktivít a akcií na regeneráciu duševných a fyzických síl. Zamestnávateľ poskytne z fondu príspevok na zabezpečenie stravovania nad rozsah ustanovený osobitným zákonom, na dopravu do zamestnania a späť, na sociálnu výpomoc, na detské rekreácie, na doplnkové dôchodkové pripoistenie a na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky akciovej spoločnosti v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Okruh osôb

Sociálny fond slúži zamestnancom, rodinným príslušníkom zamestnanca v súlade s § 40 ods. 5 ZP, ako i poberateľom starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, ktorých zamestnávateľ zamestnával v pracovnoprávnom alebo obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku. Za zamestnanca sa pre účely použitia sociálneho fondu považuje zamestnanec, ktorý má so zamestnávateľom uzatvorený pracovný pomer na dobu neurčitú, príp. určitú. Sociálny fond sa nedotýka zamestnancov, ktorí pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

c) Zdroje fondu v kalendárnom roku 2024:

1. Zostatok sociálneho fondu ..... 218 906,27 €
2. Prídel z rozdelenia zisku ..... 276 552,72 €
3. Prídel v zmysle Zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (1,5 % z mesačných miezd zamestnancov za príslušný rok ..... 315 300,00 €
4. Iný prídel, dary a podobne .....0,00 €
5. **CELKOM .....810 758,99 €**

2. Čerpanie sociálneho fondu v roku 2024 bude realizované na základe prerokovaného a schváleného rozpočtu v nasledovných položkách:

2.1 Detská rekreácia .....5 000,00 €
2.2 Príspevok na závodné stravovanie .....220 289,60 €
2.3 Regenerácia pracovných síl.....145 950,00 €
2.4 Sociálna výpomoc.....25 000,00 €

Z toho:
Príspevok pri dlhodobej PN, pri úmrtí zamestnanca ..... 15 000,00 €
Príspevok pri narodení dieťaťa ..... 6 000,00 €
Príspevok pri uzavretí manželstva ..... 2 000,00 €

Príspevok pri osamostatnení sa ..... 2 000,00 €

2.5 Príspevok na dôchodkové pripoistenie zamestnanca ..... 87 600,00 €

2.6 Príspevok na organizovanie spoločenských, kultúrnych a športových aktivít pre zamestnancov ..... 37 000,00 €

2.7 Bezpríspevkové darcovstvo krvi ..... 10 000,00 €

2.8 Rezerva ..... 279 919,39 €

CELKOM ..... 810 758,99 €

Čerpanie rozpočtu sociálneho fondu pre nasledovné kalendárne roky počas obdobia platnosti tejto KZ bude uvedené v príslušných dodatkoch k tejto KZ.

3. Konkrétne otázky týkajúce sa tvorby, zdrojov a použitia sociálneho fondu sú rozpracované v Zásadách, ktoré sú prílohou tejto KZ.

4. Príspevok na regeneráciu pracovných síl sa poskytne vo forme finančného príspevku vo výške 150,00 € pre každého zamestnanca v hlavnom pracovnom pomere, ktorému vznikol pracovný pomer najneskôr do 30.6.2023, vo výplatnom termíne za mesiac jún.

Článok 35 Doplnkové dôchodkové sporenie

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

   Zamestnávateľ bude platiť a odvádzať na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca, ktorý nie je poberateľom starobného dôchodku zo základného systému dôchodkového zabezpečenia, predčasného starobného dôchodku a dôchodku za výsluhu rokov, 2 % z objemu vyplatených miezd poistencov (minimálne 6,64 €).

2. Príspevok zamestnanca je 1 % z priemernej mzdy, zisťovanej vždy k 1.1. bežného kalendárneho roka, minimálne 6,64 € mesačne.

3. Výška príspevku zamestnávateľa bude pre skupinu zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do 3. alebo 4. kategórie v pomere 2 : 1 k ostatným zamestnancom.

4. Zamestnancovi, ktorý dovŕši vek 45 rokov a spĺňa podmienky na dôchodkové pripoistenie, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu, ktorého výška v dobe trvania tejto KZ bude 16,60 € mesačne.

5. Zamestnanec má právo účasti na doplnkovom dôchodkovom poistení po skončení skúšobnej doby u zamestnávateľa.

6. Pri prerušení účasti poistenca na doplnkovom dôchodkovom poistení 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.

7. Zamestnávateľ neplatí príspevky na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnancom, ktorým zanikla predchádzajúca účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení vyplatením odstupného a opätovne uzatvorili s poisťovňou zamestnaneckú zmluvu.

   Neplatenie príspevkov v takýchto prípadoch sa nevzťahuje na zamestnancov vykonávajúcich práce, ktoré sú zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3. alebo 4., ktorým je zamestnávateľ povinný platiť príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie
   podľa § 14 ods. 2 zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnancov v znení jeho zmien a doplnkov .

8. Zamestnávateľ príspevok neposkytuje:
   - zamestnancom, ktorí nastúpili na materskú dovolenku, otcovskú dovolenku a rodičovskú dovolenku počas trvania tejto dovolenky a ďalším zamestnancom v mimo evidenčnom stave,
   - za príslušný mesiac zamestnancom, ktorí majú 1 kalendárny mesiac a viac neplatené voľno,
   - poberateľom starobného dôchodku zo Sociálnej poisťovne

Článok 36 Plnenie zamestnávateľa pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania

1. Zamestnávateľ poskytne pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania zamestnanca plnenie okrem plnenia podľa § 198 ZP na preklenutie sociálnej tiesne nasledovne:

   pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia vyplatí pozostalým 24-násobok nominálnej/zmluvnej mzdy zamestnanca,

   b) pri invalidite zamestnanca s percentuálnym poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia, obdrží postihnutý 15-násobok nominálnej/zmluvnej mzdy zamestnanca.

2. Plnenie podľa ods. 1 vyplatí zamestnávateľ najneskoršie do 30 dní od právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu inšpekcie práce a orgánu sociálneho zabezpečenia.

ČASŤ VII. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 37 Právo odborovej organizácie na vykonávanie kontroly

1. Zamestnávateľ bude rešpektovať právo odborovej organizácie na vykonávanie odborovej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej výkon v súlade s § 149 ZP a zákona č.124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení jeho neskorších zmien a doplnkov.
2. Odborová organizácia je povinná upozorniť zamestnávateľa na nedostatky, zistené výkonom vlastnej kontrolnej činnosti. Túto vlastnú kontrolnú činnosť vykonáva na základe spracovaného plánu kontrol pre príslušné obdobie platnosti tejto zmluvy a z vykonanej kontroly vyhotovuje písomný záznam.
3. Plán kontrolnej činnosti obsahuje najmä:
   - periodicitu jednotlivých kontrol,
   - tematické zameranie kontrol,
   - mená pracovníkov poverených výkonom kontrolnej činnosti (preškolených z oblasti BOZP).
4. Písomný záznam obsahuje:
   - popis jednotlivých zistených nedostatkov,
   - lokalizáciu zistených nedostatkov,
   - podpis riadiaceho pracovníka, ktorý sa kontroly zúčastnil
5. Odborová organizácia 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 38 Opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

1. 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 a to najmä zákonom č.124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení jeho neskorších zmien a doplnkov.

2. Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom bezplatne osobné ochranné pracovné prostriedky v súlade so zákonom č.124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení jeho neskorších zmien a doplnkov, nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov a 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 poskytne i prostriedky na osobnú hygienu a očistu, dezinfekčné prostriedky a ochranné nápoje, ak to vyplýva z povahy práce.
3. Zamestnanec je povinný používať všetky pridelené OOPP počas trvania rizika a udržiavať ich vo funkčnom stave. V prípade poškodenia alebo znefunkčnenia niektorého prideleného OOPP túto skutočnosť okamžite nahlási svojmu najbližšiemu nadriadenému za účelom ich opravy alebo výmeny. Všetky ostatné náležitosti týkajúce sa poskytovania OOPP sú riešené v internej smernici pre poskytovanie OOPP č. 10_R2.
4. 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.
5. Zamestnávateľ zabezpečí, aby súčasťou projektov, konštrukčných diel a pracovných postupov boli informácie o ich bezpečnom umiestnení, napojení (inštalácii), používaní, kontrole, údržbe a oprave.
6. Zamestnávateľ zabezpečí, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory, faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž, prípadne iné rizikové faktory pracovného prostredia identifikované na pracoviskách BVS, neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.
7. Zamestnávateľ nebude poverovať zamestnancov prácami, na ktoré nemajú zdravotnú a zákonom stanovenú odbornú spôsobilosť.
8. Zamestnávateľ bude venovať zvýšenú pozornosť zamestnancom na odlúčených pracoviskách, zamestnancom, ktorí pracujú na pracovisku sami, a osobitným skupinám zamestnancov.
9. 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.
10. 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 vykoná bezpečnostno-technická služba. Previerku

bude pripravovať a vykonávať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom, so zástupcami zamestnancov a za ich účasti.

11. 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.
12. Zamestnávateľ určuje postup pre prípad poškodenia zdravia vrátane organizácie prvej pomoci a oboznamuje s ním zamestnancov. Na tento účel vybavuje pracoviská prostriedkami prvej pomoci, určuje odborne spôsobilé osoby, školí zamestnancov na vykonávanie záchranných prác a na poskytovanie prvej pomoci.
13. 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.
14. Otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré nie sú upravené zákonmi alebo inými všeobecne záväznými predpismi, upraví zamestnávateľ vnútropodnikovými predpismi.
15. Zamestnávateľ písomne vypracuje koncepciu politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorá bude obsahovať zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a program jej realizácie obsahujúci najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania. Zamestnávateľ zároveň určí pravidelnosť jej vyhodnocovania a aktualizácie.
16. Zamestnávateľ bude znášať všetky oprávnené náklady spojené so zabezpečením starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v súlade s platnými právnymi predpismi týkajúcimi sa oblasti BOZP.
17. 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.
18. Zamestnávateľ zabezpečí očkovanie proti kliešťovej encefalitíde u vybraného okruhu zamestnancov pracujúcich pravidelne v teréne v oblastiach so zvýšeným výskytom infikovaných kliešťov.

    Medzi pracoviská so zvýšeným výskytom infikovaných kliešťov, podľa zverejnenej mapy výskytu kliešťov a kliešťovej encefalitídy, v pôsobnosti zamestnávateľa patria:

    - prevádzky a pracoviská Divízie výroby vody
    - vybrané pracoviská prevádzok Divízie distribúcie vody
    - vybrané pracoviská prevádzok Divízie odvádzania odpadových vôd
    - vybrané pracoviská prevádzok Divízie čistenia odpadových vôd
    - pracoviská Divízie chemickotechnologických a laboratórnych činností, na ktorých sa realizuje odber vzoriek pitných vôd v prírode

    Okruh zamestnancov určených pracovísk, ktorým zamestnávateľ zabezpečí očkovanie proti kliešťovej encefalitíde, stanoví príslušný vedúci zamestnanec jednotlivých divízií s ohľadom na povahu vykonávanej práce.

19. Zamestnávateľ zabezpečí pre okruh zamestnancov pracujúcich v odpudivom a nečistom prostredí očkovanie proti Hepatitíde typu A a B. Medzi pracoviská s odpudivým a nečistým prostredím, resp. pracoviská, kde zamestnanec prichádza pri plnení pracovných úloh do trvalého priameho styku s odpadovými vodami a fekáliami patria:
    - čistiarne odpadových vôd
    - stokové siete, prečerpávacie stanice a iné zariadenia stokových sietí
    - chemickotechnologické laboratórium odpadových vôd
20. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na prácu v súlade s ustanoveniami Nariadenia vlády č.276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami :
    a) pred zaradením na prácu so zobrazovacou jednotkou,
    b) v pravidelných časových intervaloch podľa osobitného predpisu,
    c) v prípade zrakových ťažkostí, ktoré môže spôsobiť práca so zobrazovacou jednotkou.

    Ak je to na základe výsledkov vyšetrení očí a zraku podľa prvej vety tohto odseku potrebné, zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi komplexné oftalmologické vyšetrenie.

    Ak výsledky vyšetrení podľa prvej a druhej vety tohto odseku preukážu, že je nevyhnutné poskytnúť zamestnancovi špeciálne korekčné prostriedky na prácu so zobrazovacou jednotkou, je zamestnávateľ povinný ich poskytnúť po predložení Lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na výkon konkrétnej činnosti, riadne vyplneného Poukazu na okuliare a optickú pomôcku a písomnej žiadosti zamestnanca.

    Ak má zamestnanec zdravotné ťažkosti v súvislosti s výkonom práce so zobrazovacou jednotkou, zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi odborné vyšetrenie podporného, pohybového a nervového systému.

    Náklady spojené s plnením povinností zamestnávateľa podľa tohto odseku znáša zamestnávateľ.
21. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že za každý deň výkonu práce v režime domáckej práce alebo telepráce dohodnutej v pracovnej zmluve, patrí zamestnancovi príspevok vo výške 1 € v hrubom ako príspevok na úhradu zvýšených výdavkov zamestnanca spojených s použitím vlastného technického zariadenia, vlastných predmetov na výkon domáckej práce a telepráce a poplatkov za médiá (elektrika, internet a pod.). Príspevok sa bude zamestnancovi poskytovať v jednej platbe ročne, a to vo výplatnom termíne so mzdou splatnou za december, a bude zohľadňovať počet odpracovaných dní v režime domáckej práce alebo telepráce zamestnancom v danom kalendárnom roku. Príspevok vstupuje do zdaniteľných príjmov zamestnanca a vymeriavacieho základu pre účely sociálneho a zdravotného poistenia.

Článok 39 Rekondičné pobyty

Zamestnávateľ je ďalej povinný v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania zabezpečovať zamestnancom, ak vykonávajú vybrané povolanie, rekondičné pobyty v súlade so zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Vybraným povolaním je povolanie, v ktorom sa vykonáva práca zaradená orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce.

ČASŤ VIII. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 40 Povinnosti pri zmene zamestnávateľa

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

Článok 41 Zmeny a dodatky Zmluvy

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára písomne. Návrh na zmenu alebo dodatok k tejto kolektívnej zmluve môže podať ktorákoľvek zmluvná strana v písomnej forme, pričom sa obe zmluvné strany zaväzujú o nich rokovať.

   Druhá strana najneskôr do 15 kalendárnych dní od obdržania návrhu na zmenu alebo dodatok ku KZ písomne odpovie.

2. Dodatky prijaté medzi zmluvnými stranami k tejto KZ majú tú istú záväznosť a dôsledky, ako sama KZ. Znenie KZ sa bude aktualizovať podľa potrieb v závislosti od legislatívnych úprav.

3. Spory z plnenia KZ sa riešia v zmysle zákona číslo 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Spory, ktoré sa netýkajú sporu o uzatvorenie KZ, resp. jej obsah, zamestnanci budú riešiť:

   a) cestou zmieru, t. j. informovaním alebo podaním sťažnosti zamestnávateľovi a príslušnému odborovému orgánu,

b) súdnou cestou - po vyčerpaní možností cestou zmieru.

Článok 42 Začatie rokovaní o ďalšej KZ

Zamestnávateľ a odborová organizácia sa zaväzujú najmenej 60 dní pred skončením účinnosti tejto Zmluvy začať rokovať o uzatvorení podnikovej KZ na ďalšie obdobie.

Článok 43 Oboznamovanie s obsahom KZ

S obsahom tejto KZ a s každou jej zmenou (dodatkom) sa zamestnávateľ a odborová organizácia zaväzujú oboznámiť všetkých zamestnancov spoločnosti najneskôr do 15 dní odo dňa platnosti zmluvy, resp. jej dodatku.

Článok 44 Registrácia KZ

Zamestnávateľ doručí túto Zmluvu do 15 dní odo dňa platnosti Asociácií vodárenských spoločností.

Článok 45 Ostatné dojednania

1. Obdobie platnosti uzatvorenej KZ odbory rešpektujú ako obdobie sociálneho zmieru, za podmienky plnenia záväzkov v nej obsiahnutých, počas ktorého na riešenie kolektívnych sporov nebudú organizovať štrajk. Obdobne ani zamestnávateľ nebude v tomto období, za podmienky plnenia záväzkov zo strany odborovej organizácie organizovať výluku.
2. Zamestnancom nie je možné brániť v účasti na štrajku, ani donucovať ich k účasti na ňom.

Článok 46 Platnosť a účinnosť Zmluvy

1. Táto Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinnosť dňom 01. 04. 2024.
2. Účinnosť tejto Kolektívnej zmluvy končí dňom 31. 03. 2027.

V Bratislave dňa 17. 09. 2024

Odborový orgán

Ing. Vladimír Holický
predseda ZV
ZO OZ DLV pri BVS a. s.

Zamestnávateľ:
Bratislavská vodárenská spoločnosť, a.s.

Ing. Ladislav Kizak
predseda predstavenstva

Ing. Pavol Pčola
člen predstavenstva

OBSAH

ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA 2

ČLÁNOK 1 ZÁKLADNÉ USTANOVENIA 2
ČLÁNOK 2 PREDMET ZMLUVY 2
ČLÁNOK 3 ZÁVÄZNOSŤ ZMLUVY 2

ČASŤ II. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU 3

ČLÁNOK 4 VZÁJOMNÁ INFORMOVANOSŤ 3
ČLÁNOK 5 UZNANIE PRÁV ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE 3
ČLÁNOK 6 ZÁVÄZKY ZAMESTNÁVATEĽA VOČI ODBOROVEJ ORGANIZÁCII 3
ČLÁNOK 7 POVINNOSTI ZAMESTNANCOV A ZÁVÄZKY ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE 4
ČLÁNOK 8 PODMIENKY PRE ČINNOSŤ ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE 5
ČLÁNOK 9 ZRÁŽANIE ODBOROVÝCH PRÍSPEVKOV 5
ČLÁNOK 10 UVOĽŇOVANIE ODBOROVÝCH FUNKCIONÁROV 6
ČLÁNOK 11 SPOLOČNÉ ZÁVÄZKY ZMLUVNÝCH STRÁN 6

ČASŤ III. PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY A PRACOVNÉ NÁROKY ZAMESTNANCOV 6

ČLÁNOK 12 PRACOVNÁ ZMLUVA, VZNIK A SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU 6
ČLÁNOK 13 OBOZNAMOVANIE ZAMESTNANCA 8
ČLÁNOK 14 TÝŽDENNÝ PRACOVNÝ ČAS 8
ČLÁNOK 15 DOVOLENKA A DODATKOVÁ DOVOLENKA 9
ČLÁNOK 16 OSOBNÉ PREKÁŽKY V PRÁCI, POSKYTNUTIE PRACOVNÉHO VOĽNA 9
ČLÁNOK 17 PREKÁŽKY V PRÁCI NA STRANE ZAMESTNÁVATEĽA 10
ČLÁNOK 18 PRACOVNÁ POHOTOVOSŤ 11
ČLÁNOK 19 PRÁCA NADČAS 11
ČLÁNOK 20 NEROVNOMERNÉ ROZVRHNUTIE PRACOVNÉHO ČASU NA JEDNOTLIVÉ TÝŽDNE 12

ČASŤ IV. ZAMESTNANOSŤ 13

ČLÁNOK 21 ORGANIZAČNÉ ZMENY 13
ČLÁNOK 22 POSTUP PRI PREPÚŠŤANÍ ZAMESTNANCOV 13
ČLÁNOK 23 ODSTUPNÉ 14
ČLÁNOK 24 ODCHODNÉ 16
ČLÁNOK 25 REKVALIFIKÁCIA A VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV 16

ČASŤ V. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV 17

ČLÁNOK 26 MZDA A ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV 17
ČLÁNOK 27 MZDOVÝ VÝVOJ A VÝPLATA MZDY 18
ČLÁNOK 28 MZDOVÉ FORMY 19
ČLÁNOK 29 KATALÓG PRACOVNÝCH POZÍCIÍ 20
ČLÁNOK 30 STUPNICA MINIMÁLNYCH MZDOVÝCH TARÍF 20
ČLÁNOK 31 ODMENY PRI VÝZNAMNÝCH PRACOVNÝCH VÝROČIACH 20

ČASŤ VI. STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV 21

ČLÁNOK 32 STRAVOVANIE 21
ČLÁNOK 33 ĎALŠIA STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV 22
ČLÁNOK 34 SOCIÁLNY FOND 22
ČLÁNOK 35 DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE 24
ČLÁNOK 36 PLNENIE ZAMESTNÁVATEĽA PRI PRACOVNOM ÚRAZE ALEBO CHOROBE Z POVOLANIA 25

ČASŤ VII. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI 26

ČLÁNOK 37 PRÁVO ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE NA VYKONÁVANIE KONTROLY 26
ČLÁNOK 38 OPATRENIA NA ZAISTENIE BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI 26
ČLÁNOK 39 REKONDIČNÉ POBYTY 30

ČASŤ VIII. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA 30

ČLÁNOK 40 POVINNOSTI PRI ZMENE ZAMESTNÁVATEĽA 30
ČLÁNOK 41 ZMENY A DODATKY ZMLUVY 30
ČLÁNOK 42 ZAČATIE ROKOVANÍ O ĎALŠEJ ZMLUVE 31
ČLÁNOK 43 OBOZNAMOVANIE S OBSAHOM ZMLUVY 31
ČLÁNOK 44 REGISTRÁCIA ZMLUVY 31
ČLÁNOK 45 OSTATNÉ DOJEDNANIA 31
ČLÁNOK 46 PLATNOSŤ A ÚČINNOSŤ ZMLUVY 31

PRÍLOHY

ČÍSLO 1 ZÁSADY PRE TVORBU A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU
ČÍSLO 2 PRAVIDLÁ A FORMY ODMEŇOVANIA ZAMESTNANCOV