

**Kolektívna zmluva vyššieho stupňa
pre odvetvie vodného hospodárstva
Slovenskej republiky na rok 2022**

uzatvorená medzi

**Združením zamestnávateľov
vo vodnom hospodárstve na Slovensku**

a

Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA

OBSAH		Strana
Časť 1.	Všeobecné ustanovenia	3
Článok 1	Základné ustanovenie	3
Článok 2	Predmet Zmluvy	3
Článok 3	Záväznosť zmluvy	4
Časť II.	Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami	4
Článok 4	Vzájomná informovanosť	4
Článok 5	Prerokovanie	5
Článok 6	Spolurozhodovanie	6
Článok 7	Kontrolná činnosť	6
Článok 8	Zrážanie odborových príspevkov	6
Článok 9	Uvoľňovanie odborových funkcionárov	6
Časť III.	Pracovnoprávne vzťahy	7
Článok 10	Pracovná zmluva	7
Článok 11	Pracovný čas a doba odpočinku	8
Článok 12	Mzdy	9
Článok 13	Prekážky v práci	11
Článok 14	Práca z domu (home office)	12
Článok 15	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	12
Článok 16	Sociálna politika zamestnávateľa	13
Článok 17	Náhrada škody	15
Časť IV.	Záverečné ustanovenia	15
Článok 18	Povinnosti pri zmene zamestnávateľa	15
Článok 19	Zmeny a dodatky Zmluvy	15
Článok 20	Začatie rokovaní o ďalšej Zmluve	16
Článok 21	Oboznamovanie s obsahom Zmluvy	16
Článok 22	Platnosť a účinnosť Zmluvy	16

Príloha č. 1: Zoznam členov Združenia zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve v Slovenskej republike, pre ktorých je Zmluva záväzná

Príloha č. 2: Označenie odvetví, pre ktoré je Zmluva uzatvorená

ZMLUVNÉ STRANY

Názov: Odborový zväz DREVO, LESY, VODA
Sídlo: Osadná 6, 831 03 Bratislava
IČO: 00177831
v zastúpení: JUDr. Vlasta Szabová, PhD. – predsedníčka

a

Názov: Združenie zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve na Slovensku
Sídlo: Nábřežie arm. gen. L. Svobodu 5, 812 49 Bratislava
IČO: 30 841 721
v zastúpení: Ing. Ladislav Bariak - predseda výkonnej rady
Ing. Vladimír Kollár – podpredseda výkonnej rady

ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1 Základné ustanovenia

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

Článok 2 Predmet Zmluvy

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

Článok 3 Závaznosť Zmluvy

1. Po celú dobu účinnosti sa Zmluva vzťahuje na zamestnávateľské subjekty uvedené v zozname členov Združenia zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve na Slovensku (ďalej len „ZZVH“), v ktorých pôsobia členské organizácie Odborového zväzu drevo, lesy, voda (ďalej len „OZ DLV“), t. j. aj v prípade ukončenia členstva zamestnávateľskej organizácie v ZZVH.
2. Označenie odvetví podľa ust. § 4 ods. 3 Zákona o kolektívnom vyjednávaní, pre ktoré sa táto Zmluva uzatvára, vyjadrené kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE), je nasledovné:
35.1 Výroba elektrickej energie, prenos a rozvod;
36 Zber, úprava a dodávka vody.
3. Dňom vzniku členstva v ZZVH na Slovensku sa Zmluva vzťahuje na tie zamestnávateľské subjekty, v ktorých pôsobí členská organizácia OZ DLV.
4. Dňom vzniku členstva základnej organizácie v OZ DLV sa Zmluva vzťahuje na tie zamestnávateľské subjekty, ktoré sú členmi ZZVH na Slovensku.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú, že príslušný odborový orgán bude stanovený na úrovni PKZ medzi príslušnými partnermi PKZ.

ČASŤ II. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A ODBOROVÝMI ORGANIZÁCIAMI

Článok 4 Vzájomná informovanosť

1. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať:
 - a) o skutočnostiach brániacich ktorejkoľvek zo zmluvných strán plniť záväzky vyplývajúce jej zo Zmluvy;
 - b) o stanoviskách k pripravovaným právnym predpisom, resp. koncepcným zámerom rozvoja odvetvia vodného hospodárstva a s tým súvisiacimi otázkami týkajúcimi sa zamestnancov tohto odvetvia, pričom informovaním sa rozumie písomné odovzdanie informácií alebo podkladov druhej zmluvnej strane s uvedením dôvodov predloženia, dátumu, mena a funkcie predkladateľa.
2. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať odborový orgán, najmä nie však výlučne, v zmysle ustanovení ZP, a to ust. § 29 ods. 1, ust. § 47 ods. 4, ust. § 48 ods. 8, ust. § 49 ods. 6, ust. § 73 ods. 2 a 4, ust. § 98 ods. 7 a ust. § 238 ods. 2.
3. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať odborový orgán pravidelne jedenkrát ročne o stave a vývoji bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
4. Členská organizácia OZ DLV pôsobiaca u zamestnávateľa je povinná informovať svojich členov o obsahu Zmluvy, a to zverejnením Zmluvy na mieste obvyklom, alebo jej zaslaním emailom všetkým členom do 15 kalendárnych dní odo dňa jej uzatvorenia. Zamestnávateľ je povinný v lehote a spôsobom podľa predošlej vety tohto odseku informovať svojich zamestnancov o obsahu Zmluvy.
5. Ďalšie podrobnosti o spôsobe, termínoch a iných okruhoch informácií podľa konkrétnych podmienok budú dohodnuté v PKZ.
Informovaním podľa Zmluvy sa rozumie preukázateľné odovzdanie príslušných podkladov, alebo účasť zástupcu príslušného odborového orgánu na zasadnutí

príslušného orgánu zamestnávateľa, alebo účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na zasadnutí príslušného odborového orgánu, členskej schôdzi, resp. konferencii odborovej organizácie. Konkrétna forma informovania bude dojednaná v PKZ.

Článok 5 Prerokovanie

1. Zamestnávateľ vopred, najmenej však jeden mesiac pred nadobudnutím účinnosti opatrenia, prerokuje s príslušným odborovým orgánom okruhy otázok uvedených v ZP, a to najmä ust. § 13 ods. 4, ust. § 29 ods. 2, ust. § 73 ods. 2, ust. § 86 ods. 1, ust. § 98 ods. 6, ust. § 152 ods. 9, ust. § 153, ust. § 159 ods. 4 a ust. § 237. Ust. § 74 a ust. § 198 ods. 2 ZP sa posudzujú podľa lehôt v ZP. Okruhy otázok podľa ust. § 94 ods. 2, ust. § 141a, ust. § 144a ods. 6 a ust. § 191 ods. 4 ZP prerokuje zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom operatívne bez zbytočného odkladu.
 2. Nad rámec odseku 1 tohto článku zamestnávateľa prerokujú s príslušným odborovým orgánom:
 - a) zásadné otázky rozvoja zamestnávateľskej organizácie a jej perspektívy, najmä zmeny týkajúce sa transformácie majetku organizácií;
 - b) pravidelné polročné hospodárske výsledky zamestnávateľskej organizácie, vývoj v počte zamestnancov a v čerpaní mzdových prostriedkov,
 - c) výsledky odborovej kontroly v zmysle článku 9 Zmluvy;
 - d) novely ZP majúce vplyv na znenie Zmluvy, a to najneskôr do 60 dní po nadobudnutí účinnosti novelizácie.
- Ďalšie okruhy otázok budú podľa konkrétnej potreby dojednané v PKZ.
3. Za opatrenia týkajúce sa zamestnancov, ktoré je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať podľa ust. § 237 ods. 2 ZP s príslušným odborovým orgánom, sa pokladajú opatrenia, týkajúce sa takého počtu zamestnancov, ktorý bude vymedzený v PKZ.
 4. Prerokovaním podľa Zmluvy sa rozumie:
 - a) účelové stretnutie zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu k predmetnej veci;
 - b) účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na rokovaní príslušného odborového orgánu k predmetnej veci;
 - c) účasť príslušného odborového orgánu na rokovaní v prípade, že je prerokovávaná vec predmetom záujmu odborového orgánu;
 - d) predloženie písomného materiálu na rokovanie príslušného odborového orgánu k predmetnej veci so žiadosťou o jeho písomné stanovisko.

Pri forme prerokovania podľa bodov a) až c) tohto odseku sa stanoviská partnerov k predmetnej veci zaznamenajú v zápise o prerokovaní. Zápis o prerokovaní musí obsahovať najmä, ale nie výlučne, stanoviská zmluvných strán k prerokovaným bodom. Pre vylúčenie pochybností, podmienka prerokovania sa má za splnenú, ak nastala ktorákoľvek z možností uvedených v bode a) až d) tohto odseku Zmluvy.

Článok 6 Spolurozhodovanie

1. Zamestnávateľa budú v lehotách dohodnutých v PKZ predkladať príslušnému odborovému orgánu všetky dokumenty a návrhy opatrení, pre ktorých platnosť je požadovaný predchádzajúci súhlas odborového orgánu (spolurozhodovanie, dohoda), a to v zmysle ust. § 39 ods 2, ust. § 84, ust. § 87 ods. 1 a 2, ust. § 87a, ust. § 88 ods.

- 1, ust. § 90 ods. 4, 6 a 10, ust. § 91 ods. 2, ust. § 93 ods. 3 až 5, ust. § 97 ods. 6, 9 a 11, ust. § 98 ods. 9, ust. § 111 ods. 1 a 2, ust. § 133 ods. 3, ust. § 142 ods. 4, ust. § 151 ods. 3, ust. § 185 ods. 3 a ust. § 240 ZP.
2. Predchádzajúci súhlas odborového orgánu sa vyžaduje aj pri čerpaní sociálneho fondu a určení vybraných povolání, ktorým je zamestnávateľ povinný zabezpečiť rekondičné pobyty.
 3. Ďalšie okruhy otázok spolurozhodovania budú podľa konkrétnej potreby dojednané v PKZ.

Článok 7 Kontrolná činnosť

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

Článok 8 Zrážanie odborových príspevkov

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

Článok 9 Uvoľňovanie odborových funkcionárov

1. Zamestnávateľia poskytnú pracovné voľno s náhradou mzdy krátkodobo uvoľneným zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne v zmysle ust. § 136 ods. 1 a ust. § 137 ods. 5 písm. c) a e) ZP:
 - a) funkcionárom odborovej organizácie na nevyhnutne potrebný čas, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času;
 - b) funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú členmi vyššieho odborového orgánu, v nevyhnutne potrebnom rozsahu.
2. Bližšie podmienky v zmysle ods. 1 budú dohodnuté v PKZ.

ČASŤ III. PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 10 Pracovný pomer

1. Pri nástupe do zamestnania zamestnávateľ vytvorí podmienky pre zástupcu odborov na pracovisku, aby novoprijatého zamestnanca oboznámil so Zmluvou a s pôsobením odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľia vopred prerokujú s príslušným odborovým orgánom pripravované zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k prepúšťaniu zamestnancov (pri hromadnom prepúšťaní najmenej dva kalendárne mesiace pred jeho uskutočnením).
3. Zároveň prerokujú s príslušným odborovým orgánom opatrenia na obmedzenie prepúšťania, resp. zmiernenie nepriaznivých dôsledkov prepúšťania pre zamestnancov.
4. Zamestnávateľia sa zaväzujú, že z dôvodu organizačných zmien podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) ZP, neukončia pracovný pomer, ak to nebude nevyhnutné skôr, ako po 6 kalendárnych mesiacoch s manželom (manželkou), s ktorého manželkou (manželom) bol ukončený pracovný pomer z dôvodov nadbytočnosti u toho istého zamestnávateľa, pokiaľ sa títo starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov.
5. V PKZ je možné dohodnúť postup uprednostnenia bývalých zamestnancov a zamestnancov vo výpovednej lehote pri prijímaní na voľné pracovné miesta.
6. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v ust. § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo f) ZP, 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 sume:
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov;
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov;
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov;
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.
7. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v ust. § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo f) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky;
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov;
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov;
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov;
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.

Článok 11 Pracovný čas a doba odpočinku

1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca určený na výkon práce je 37,5 hodín.
2. Zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom vydá s odkazom na ust. § 96b ZP interné usmernenie, upravujúce náhradu za stratu času na pracovnej ceste mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny.
3. Základná výmera dovolenky pre všetkých zamestnancov je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. V PKZ budú vymedzené pracoviská zodpovedajúce nároku na dodatkovú dovolenku.
4. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť v zákonom stanovenom rozsahu pri:
 - a) nepravidelných nakládkových a vykládkových prácach;
 - b) odstraňovaní porúch, havárií a živelných pohrôm;
 - c) prerušení práce z dôvodov nepriaznivých poveternostných vplyvov, ak nebolo možné zamestnanca previesť na inú prácu a je predpoklad, že v priebehu zmeny bude možné pokračovať v práci;
 - d) ďalších vážnych dôvodoch upravených v PKZ.
5. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť, ale len dohodnúť:
 - a) s tehotnou ženou;
 - b) so ženou, alebo mužom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako tri roky;
 - c) s osamelou ženou alebo osamelým mužom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov.
6. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť a ani dohodnúť:
 - a) so zamestnancom mladším ako 18 rokov;
 - b) so zamestnancom, ktorému zo zdravotných dôvodov bol povolený kratší pracovný čas.
7. Zamestnávateľ nebude nariaďovať ani organizovať prácu nadčas v zdraví škodlivom pracovnom prostredí.
8. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne, najviac na štyri mesiace možno uplatniť len v prípadoch, keď povaha práce alebo prevádzkové podmienky nedovoľujú rozvrhnúť pracovný čas rovnomerne, a to:
 - a) pre hrádznych - hatiarov, strojníkov vodohospodárskych zariadení: čerpacích staníc, prečerpávacích staníc, technický pracovník prevádzkového dispečingu;
 - b) pre technických dozorov a pracovníkov dohľadu na vodohospodárskych stavbách vo výstavbe;
 - c) pre pracovníkov ochrany majetku a osôb, obsluhy vykurovania - kuričov, strážnikov, členov stráže, vrátnikov, zamestnancov v kotolniach, zamestnancov pri nakládke a vykládke vagónov, vrátane dopravy s tým súvisiacej, na pracoviskách, kde výkon práce prebieha plných 24 hodín počas 7 dní v týždni a na odlúčených pracoviskách značne vzdialených od sídla organizácie alebo bydliska zamestnancov;
 - d) pre ďalších zamestnancov podľa PKZ.
9. Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času podľa ods. 6 tohto článku musia byť dodržané nasledovné podmienky:
 - a) dižka jednej zmeny nesmie byť kratšia ako šesť hodín a okrem výnimiek uvedených v ďalšom texte dlhšia ako desať hodín;
 - b) výnimočne možno uplatniť dvanásť hodinovú pracovnú zmenu u pracovníkov ochrany majetku a osôb a ďalších profesií vymedzených v PKZ;

- c) harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času určí zamestnávateľ po predchádzajúcej dohode s príslušným odborovým orgánom.
- Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka možno uplatniť u tých zamestnancov, kde v dôsledku objektívne uznaných vplyvov vzniká v priebehu roka rozdielna potreba práce, a to:
- a) pre zamestnancov stavebných a stavebno-montážnych úsekov, v doprave, v pomocných prevádzkach a prevádzkach služieb nadväzujúcich na uvedené úseky, zamestnancov v zariadeniach podnikovej rekreačnej starostlivosti, technických pracovníkov prevádzkového dispečingu;
- b) pre zamestnancov na hydrometeorologických staniciach a letiskách;
- c) pre ďalších zamestnancov podľa PKZ.
10. Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času podľa ods. 8 tohto článku musia byť dodržané nasledovné podmienky:
- a) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa uplatňuje buď pre celý zamestnávateľský subjekt alebo pre jeho jednotlivé organizačné zložky, prípadne úseky;
- b) zamestnávateľ vypracuje po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času a tento prerokuje vopred so zamestnancami, pre ktorých sa má uplatňovať.
11. Pri spracovaní harmonogramu nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času podľa ods. 8 tohto článku zamestnávateľ dodrží tieto zásady:
- a) priemerný týždenný pracovný čas v kalendárnom roku musí zodpovedať dižke určeného ustanoveného týždenného pracovného času u zamestnávateľa;
- b) dĺžka jednotlivých zmien nesmie presiahnuť 12 hodín a nesmie byť kratšia ako 6 hodín;
- c) prácou nadčas je práca vykonávaná na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom mimo rámca rozvrhnutia zmien a nad týždenný pracovný čas rozvrhnutý na príslušný týždeň harmonogramom nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času;
- d) zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 3 roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.

Článok 12 Mzdy

1. Mzdové podmienky sú spravidla súčasťou pracovnej zmluvy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dohodnutú mzdu najmenej vo výške podľa ZP a osobitného všeobecne záväzného právneho predpisu, pričom budú zachované minimálne mzdové nároky určené pre príslušný stupeň náročnosti práce v súlade so ZP.
2. Stupnica minimálnych mzdových taríf pre 37,5-hodinový ustanovený týždenný pracovný čas zamestnancov odmeňovaných tarifnou mzdou vzhľadom na osobitný systém odmeňovania zohľadňujúci charakter a druh vykonávanej práce zamestnancov bude pre zamestnávateľské subjekty, na ktoré sa tento článok vzťahuje, t.j. SLOVENSKÝ VODOHOSPODÁRSKY PODNIK, štátny podnik a VODOHOSPODÁRSKA VÝSTAVBA, ŠTÁTNY PODNIK, dohodnutá v tomto článku zmluvy pre každý z týchto subjektov samostatne.
3. Stupnica minimálnych mzdových taríf pre 37,5-hodinový ustanovený týždenný pracovný čas zamestnancov odmeňovaných tarifnou mzdou v Slovenskom

vodohospodárskom podniku, š.p. a jeho organizačných zložkách:

Rok 2022		
Tarifná trieda	€ / hodina	€ / mesiac
1	3,82	623,-
2	3,89	635,-
3	4,28	698,-
4	4,54	740,-
5	5,25	856,-
6	6,15	1.002,-
7	6,86	1.118,-
8	7,82	1.275,-
9		1.443,-
10		1.664,-
11		1.874,-
12		2.090,-

4. SLOVENSKÝ VODOHOSPODÁRSKY PODNIK, štátny podnik sa zaväzuje navýšiť tarifné mzdy v priemere o 5 % za celý podnik, minimálne však o 3 % pre každého zamestnanca, ktorý ma priznanú tarifnú mzdu. Podrobnosti o spôsobe a výške navýšenia minimálnych mzdových taríf pre jednotlivé triedy budú dohodnuté v PKZ na rok 2022 pri dodržaní princípu diferenciacie.
5. Úprava jednotlivých tarifných tried v stupnici minimálnych mzdových taríf pre 37,5-hodinový ustanovený týždenný pracovný čas zamestnancov odmeňovaných tarifnou mzdou vo VODOHOSPODÁRSKEJ VÝSTAVBE, ŠTÁTOM PODNIKU a v jeho organizačných zložkách bude stanovená v jeho internom predpise.
6. Zamestnávateľia môžu s niektorými zamestnancami dohodnúť individuálne zmluvnú mzdu.
7. Okruh funkcií a povolání, na ktoré sa individuálna zmluvná mzda vzťahuje, bude uvedený v príslušnom internom predpise zamestnávateľa.
8. Podľa vykonávaného druhu práce budú zamestnanci zaradení do tarifných tried. Podkladom pre zaradenie pracovnej činnosti je Odvetvový katalóg funkcií a robotníckych povolání vo vodnom hospodárstve z roku 1992, prípadne podnikový katalóg. PKZ alebo iné interné predpisy stanovujú stupnicu minimálnych mzdových taríf pre jednotlivé tarifné triedy.
9. Používané formy mzdy dojednávajú zmluvné strany v PKZ alebo v inom internom predpise.
10. Súčasťou PKZ alebo interných predpisov zamestnávateľa budú pravidlá o používaní mzdových foriem a o poskytovaní ostatných zložiek mzdy zamestnancom. V PKZ môžu byť dohodnuté podmienky poskytovania 13. a 14. mzdy, resp. inej formy zainteresovanosti zamestnancov na hospodárskom výsledku.
11. Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie vo výške určenej ZP.
12. Zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie vo výške určenej ZP.
13. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v takomto prostredí mzdová kompenzácia vo výške určenej ZP. V PKZ budú špecifikované pracoviská a pracovné činnosti so sťaženým výkonom práce.

14. Zamestnancovi patrí za prácu v noci popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie v sume určenej ZP.
15. Mzdové zvýhodnenia podľa ust. § 121 až ust. § 124 ZP nepatria zamestnancom, s ktorými bola dohodnutá zmluvná mzda.
16. Všetky druhy mzdových zvýhodnení sú poskytované v súbehu. Ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých režimoch podľa ods. 11 až 14 tohto článku Zmluvy, patria jednotlivé zvýhodnenia nezávisle na sebe.
17. V PKZ budú špecifikované pracoviská a pracovné činnosti so sťaženým výkonom práce.
18. V prípade nariadenej alebo dohodnutej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti v zmysle ust. § 96 ods. 5 ZP zamestnancovi v pracovných dňoch náhrada najmenej vo výške 0,77 € / hod. a v dňoch pracovného pokoja, pracovného voľna a vo sviatok náhrada najmenej vo výške 0,90 € / hod.
19. V prípade potreby výkonu práce počas nariadenej alebo dohodnutej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, zamestnávateľ zabezpečí dopravu na pracovisko a späť po vykonaní práce. Doba dopravy sa započítava do doby trvania aktívnej pracovnej pohotovosti.
20. Pri príležitosti významných pracovných výročí budú zamestnancom vyplatené odmeny. Konkrétne podmienky vyplácania odmien podľa prvej vety budú dohodnuté v PKZ. Zamestnávateľia sú oprávnení dohodnúť v PKZ aj podmienky poskytovania odmien pri dosiahnutí životných jubileí svojich zamestnancov.
21. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom mimoriadne odmeny za splnenie úloh, ktoré si vyžiadali vynaložením mimoriadneho úsilia a toto úsilie nebolo primerane zohľadnené v stanovenej výške osobného ohodnotenia. Výšku mimoriadnej odmeny sú zamestnávateľia oprávnení dohodnúť v PKZ.

Článok 13 Prekážky v práci

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

Článok 14 **Práca z domu (home office)**

1. Ak to povaha práce zamestnanca umožňuje:
 - a) môže sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť, že zamestnanec bude príležitostne alebo za mimoriadnych okolností vykonávať prácu z domácnosti;
 - b) a trvá mimoriadna situácia, núdzový stav alebo výnimočný stav alebo neuplynuli dva mesiace po ich odvolaní a zároveň je na území, v ktorom sa nachádza miesto výkonu práce zamestnanca, účinné opatrenia na predchádzanie vzniku a šírenia prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadené príslušným orgánom:
 - zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca;
 - zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

Konkrétne podmienky práce z domu budú dohodnuté v PKZ alebo v interných predpisoch.

Článok 15 **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

1. Zamestnávateľ zabezpečuje vykonávanie opatrení potrebných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce, v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
2. Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom bezplatne potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky na základe vypracovaného zoznamu pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov. Zoznam bude vypracovaný na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia. Zamestnávateľ bude vyžadovať a kontrolovať ich účelné používanie a zabezpečí ich udržiavanie vo funkčnom stave, zamestnancom podľa vnútorného predpisu zabezpečí pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny.
3. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na tento účel bude zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby súčasťou projektov, konštrukčných diel a pracovných postupov boli informácie o ich bezpečnom umiestnení, napojení (inštalácii), používaní, kontrole, údržbe a oprave.
5. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory a faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.
6. Zamestnávateľ nebude poverovať zamestnancov prácami, na ktoré nemajú zdravotnú a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
7. Zamestnávateľ určí postup pre prípad poškodenia zdravia, vrátane organizácie prvej pomoci a oboznámi s ním zamestnancov. Na tento účel vybaví pracoviská

- prostriedkami prvej pomoci, určí a odborne spôsobilými osobami vyškolí zamestnancov na vykonávanie záchranných prác a na poskytovanie prvej pomoci.
8. Zamestnávateľ bude pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať zamestnancov so zreteľom na vykonávané práce, pracoviská a iné okolnosti, ktoré sa týkajú výkonu práce, s vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami, ich účinkami na zdravie a s ochranou proti nim, s príslušnými právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci a zásadami bezpečného správania na pracovisku a bezpečnými postupmi a overovať ich znalosti.
 9. Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom OZ DLV a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci prerokovať s ním všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s prácou zamestnancov.
 10. Otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré nie sú upravené zákonmi alebo inými všeobecne záväznými právnymi predpismi, upraví zamestnávateľ vnútornými pravidlami a pokynmi.
 11. Zamestnávateľ sprístupní na svojich pracoviskách na obvyklom a voľne prístupnom mieste zoznam zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci s uvedením pracoviska, na ktorom pracujú.
 12. Zoznam vybraných povolání, pre ktoré je zamestnávateľ povinný zabezpečovať rekondičné pobyty podľa ust. § 11 zákona č. 124/2006 o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov, bude tvoriť prílohu PKZ.
 13. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika zástupcom zamestnancov. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť aktívnu účasť zástupcu zamestnancov pri tvorbe posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika.

Článok 16 Sociálna politika zamestnávateľa

1. Zamestnávateľia zabezpečia stravovanie (ust. § 152 ZP) pre všetkých zamestnancov, ktorí o stravovanie prejavia záujem, a to vo vlastných zariadeniach, formou dodávky stravy, zmluvne u cudzích právnických a fyzických osôb oprávnených poskytovať stravovacie služby, prípadne poskytnutím stravovacích poukážok (alternatívne možnosti).
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie (jedno hlavné teplé jedlo) najmenej vo výške 55 % hodnoty stravného poskytovaného na pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie hlavné jedlo pri každej druhej základnej pracovnej zmene trvajúcej viac ako 11 hodín.
4. Zamestnávateľ je povinný so zástupcami zamestnancov prerokovať:
 - a) podmienky stravovania, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci;
 - b) možnosť umožniť stravovanie zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom;
 - c) možnosť rozšíriť okruh stravníkov o starobných, predčasných starobných resp. invalidných dôchodcov, ktorí pracovali do odchodu na dôchodok v zamestnávateľskom subjekte.
5. V PKZ budú konkretizované aj finančné podmienky, za ktorých sa stravovanie umožní.

6. Zamestnávateľ poskytne nealkoholické nápoje (pitná voda) zamestnancom na pracoviskách s nedostatkom pitnej vody, zodpovedajúcej hygienickej norme. Zamestnávateľ poskytne ďalšie nealkoholické nápoje pri výkyvoch počasia (vysoké teploty, zima), a to (minerálna voda, čaj a pod.) v hodnote do 0,60 € na pracovnú zmenu.
7. Zamestnávatelia sa zaväzujú vytvárať spolu s príslušnou odborovou organizáciou priaznivé podmienky pre možnosť zabezpečovania rôznych foriem sociálnych benefitov, napr. podujatia na utužovanie kolektívu a rodinných podujatí a pobytov v podobe rodinných dovolení alebo detských táborov.
8. Zamestnávatelia sa zaväzujú, že na základe uzavretých zmlúv zabezpečia doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov, ktorí o to prejavia záujem.
9. Zamestnávateľ platí príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške, v lehote splatnosti a spôsobom dohodnutým v zamestnávateľskej zmluve. Príspevok zamestnávateľa i zamestnanca na doplnkové dôchodkové sporenie je 3,0 % z vymeriavacieho základu zamestnanca, pričom zamestnávateľ prispeje sumou najviac 80,- EUR mesačne. Výška príspevku zamestnanca musí byť buď rovnaká ako výška príspevku zamestnávateľa alebo vyššia. Pre vylúčenie pochybností, zamestnávateľ nie je povinný prispieť zamestnancovi na doplnkové dôchodkové sporenie vyšším príspevkom než akým si prispeje sám zamestnanec. Zamestnávateľ sa zaväzuje dohodnúť konkrétne podmienky v PKZ.
10. V súlade s ust. § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov sa zmluvné strany dohodli, že výška percentuálnej sadzby za prvých 10 dní dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa stanovuje najmenej vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
11. Zamestnávatelia povinne tvoria sociálny fond na financovanie potrieb zamestnancov v sociálnej oblasti. Prostriedky fondu vedú na osobitnom účte (zákon č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších právnych predpisov).
12. Pravidlá pre tvorbu a použitie sociálneho fondu vrátane rozpočtu budú upravené v PKZ.

Článok 17 Náhrada škody

1. Okrem zákonných nárokov na odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania poskytovaných Sociálnou poisťovňou, poskytnú zamestnávatelia aj ďalšie odškodnenie, podľa rozsahu svojej zodpovednosti nasledovne:
 - a) pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia vyplatia pozostalým minimálne 8.000,- €;
 - b) pri invalidite zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % a nevykonáva zárobkovú činnosť, obdrží postihnutý minimálne 10.000,- €.Pri pracovných úrazoch, ku ktorým došlo preukázateľne aj zo spoluviny zamestnanca sa suma zníži adekvátne miere zavinenia zamestnanca, resp. sa vôbec neprizná, ak poškodený bol pod vplyvom alkoholických nápojov alebo iných omamných látok.
2. Bližšie podmienky vyplatenia odškodnenia v prípadoch špecifikovaných v ods. 1 písm. a) tohto článku Zmluvy môže zamestnávateľ dohodnúť v PKZ.
3. Zamestnávateľ vyplatí čiastku priznanú podľa ods. 1 písm. b) tohto článku Zmluvy do 30 dní od vydania rozhodnutia Sociálnej poisťovne a po posúdení zamestnávateľa o rozsahu zodpovednosti za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (ust. § 195 a §

196 ZP) a jeho prerokovaní so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom (ust. § 198 ods. 2 ZP). Bližšie podmienky vyplatenia odškodnenia podľa ods. 1 písm. b) tohto článku Zmluvy upraví zamestnávateľ v PKZ

ČASŤ IV. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 18 Povinnosti pri zmene zamestnávateľa

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

Článok 19 Zmeny a dodatky Zmluvy

1. Zmluvné strany sú oprávnené písomne navrhovať zmeny (dodatky) Zmluvy a zaväzujú sa o nich rokovať. Po obdržaní písomného návrhu na zmenu (dodatok) je druhá strana povinná reagovať písomne najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu. Pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy.
2. V prípade neplatnosti alebo neúčinnosti niektorých ustanovení Zmluvy zostávajú ostatné ustanovenia v platnosti nezmenené.

Článok 20 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 Zmluvy môže navrhnúť vyjednávanie o zmene alebo doplnení Zmluvy. Povinnosť druhej strany vyjednávať vzniká vtedy, keď došlo ku zmene právnych predpisov platných v čase uzatvárania Zmluvy.

Článok 21 Oboznamovanie s obsahom Zmluvy

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

Článok 22
Platnosť a účinnosť Zmluvy

1. Zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán a účinnosť dňom 1. 3. 2022, nie však skôr ako dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v zmysle ust. § 47a ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších právnych predpisov.
2. Účinnosť Zmluvy končí dňom 31. 12. 2022.
3. ZZVH na Slovensku doručí Zmluvu do 15 dní odo dňa jej platnosti Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky na uloženie. Rovnako tak aj prípadné zmeny (dodatky) a rozhodnutia rozhodcov.

V Bratislave, dňa 25.2. 2022.

10.12.

JUDr. Vlasta Szabová, PhD.

predsedníčka

OZ DLV

*na základe plnomocenstva
z dňa 24.2.2022*

V Bratislave, dňa 24.2. 2022.

Ing. Ladislav Bariak

predseda výkonnej rady

Združenie zamestnávateľov vo

vodnom hospodárstve na

Slovensku

V Bratislave, dňa 24.2. 2022.

Ing. Iveta Vrábelová, PhD.

predsedníčka SVH

OZ DLV

V Bratislave, dňa 24.2. 2022.

Ing. Vladimír Kollár

podpredseda výkonnej rady

Združenie zamestnávateľov vo

vodnom hospodárstve na

Slovensku

V Bratislave, dňa 2022.

V Bratislave, dňa 24.2. 2022.

JUDr. Ing. Jozef Krška

generálny riaditeľ

SLOVENSKÝ

VODOHOSPODÁRSKY PODNIK,

štátny podnik

Príloha č. 1

**Zoznam členov Združenia zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve
v Slovenskej republike, pre ktorých je Zmluva záväzná**

1. SLOVENSKÝ VODOHOSPODÁRSKY PODNIK, štátny podnik, so sídlom Radničné námestie 8, 969 55 Banská Štiavnica, IČO: 36 022 047
2. SLOVENSKÝ VODOHOSPODÁRSKY PODNIK, štátny podnik, Povodie Dunaja, odštepny závod, so sídlom Karloveská 2, 842 17 Bratislava – mestská časť Karlova Ves
3. SLOVENSKÝ VODOHOSPODÁRSKY PODNIK, štátny podnik, Povodie dolného Váhu, odštepny závod, so sídlom Nábrehie Ivana Krasku 3/834, 921 80 Piešťany
4. SLOVENSKÝ VODOHOSPODÁRSKY PODNIK, štátny podnik, Povodie horného Váhu, odštepny závod, so sídlom Jančeka 36, 034 01 Ružomberok
5. SLOVENSKÝ VODOHOSPODÁRSKY PODNIK, štátny podnik, Povodie Hrona, odštepny závod so sídlom Partizánska cesta 69, 974 98 Banská Bystrica
6. SLOVENSKÝ VODOHOSPODÁRSKY PODNIK, štátny podnik, Povodie Hornádu, odštepny závod, so sídlom Ďumbierska 14, 041 59 Košice – mestská časť Sever
7. SLOVENSKÝ VODOHOSPODÁRSKY PODNIK, štátny podnik, Povodie Bodrogu, odštepny závod, so sídlom M. R. Štefánika 25, 075 01 Trebišov
8. VODOHOSPODÁRSKA VÝSTAVBA, ŠTÁTNY PODNIK, so sídlom P.O.BOX 45, Karloveská 2, 842 04 Bratislava, IČO: 00 156 752

Príloha č. 2

Označenie odvetví, pre ktoré je Zmluva uzatvorená

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

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