

KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA

na roky 2012 - 2013

uzavretá medzi

Zväzom autobusovej dopravy

zastupujúcim zamestnávateľské organizácie v hromadnej verejnej cestnej doprave,

zastúpený Ing. Georgeom Trabelssiem, prezidentom ZAD

a

Odborovým zväzom KOVO

zastupujúcim zamestnancov vo verejnej cestnej doprave,

zastúpený PhDr. Emilom Machynom, predsedom OZ KOVO

OBSAH

- Časť I. Všeobecné ustanovenia**
- Časť II. Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami**
- Časť III. Zamestnanosť a ochrana pracovných miest**
- Časť IV. Pracovnoprávne nároky**
- Časť V. Mzdy**
- Časť VI. Sociálna starostlivosť o zamestnancov**
- Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**
- Časť VIII. Riešenie sporov**
- Časť IX. Záverečné ustanovenia**

Prílohy:

1. **Príloha č. 1** - Zoznam členských organizácií Zväzu autobusovej dopravy – zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje táto KZVS.
2. **Príloha č. 2** - Charakteristiky tarifných stupňov.

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa (ďalej len „KZVS“) upravuje v súlade s ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o KV“), zákona č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce) v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o organizácii pracovného času v doprave“), zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o minimálnej mzde“), zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“), zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o cestovných náhradách“) a ďalších právnych predpisov z oblasti pracovnoprávných vzťahov, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľským zväzom a odborovým zväzom, ďalej práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj postup pri zabezpečovaní záväzkov v súlade s právnym poriadkom Slovenskej republiky.

2. Táto KZVS je záväzná pre zamestnávateľov združených vo Zväze autobusovej dopravy (ďalej len „ZAD“) a ich zamestnancov a odborové organizácie, združené v OZ KOVO (ďalej len „OZ KOVO“) a ich členov, ktorí pôsobia u týchto zamestnávateľov.

KZVS je záväzná aj pre ďalšie zamestnávateľské subjekty a rovnako aj pre odborové organizácie, ktoré vstúpia počas účinnosti KZVS do ZAD a do OZ KOVO a tiež pre subjekty, na ktoré sa rozšíri KZVS zákonným spôsobom podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení.

3. Ak nie je v zamestnávateľskej organizácii uzatvorená podniková kolektívna zmluva (ďalej len „PKZ“), je pre zamestnávateľa, zamestnancov a pre základnú odborovú organizáciu a jej členov v plnom rozsahu platná táto KZVS.

4. KZVS je základom pre PKZ, ktoré nesmú obsahovať menej priaznivé nároky, ktoré vyplývajú pre zamestnancov a odborové organizácie z tejto KZVS.

Časť II.

Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami

1. ZAD a OZ KOVO uzavretím KZVS vyjadrujú spoločnú vôľu podporovať a rozvíjať vzájomné vzťahy tak, aby bolo možné zachovanie sociálneho zmiernu.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne si poskytovať sociálno-ekonomické informácie v primeranom rozsahu, potrebné na kolektívne vyjednávanie a slúžiace ku kontrole plnenia tejto KZVS.

3. Zmluvné strany budú rešpektovať právo každého zamestnanca byť odborovo organizovaný. Zamestnancovi nesmie byť občiansky na ujmu jeho odborová príslušnosť, alebo činnosť spojená s touto príslušnosťou.

4. Zamestnávateľa budú informovať príslušný odborový orgán najmä o svojej hospodárskej a finančnej situácii a predpokladanom vývoji jeho činnosti.

5. Zamestnávateľ prerokuje s príslušnou odborovou organizáciou:

a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,

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,

d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa,

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

f) prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov.

6. Prerokovanie uvedenej problematiky sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

7. K prerokovávaným okruhom problematiky poskytuje zamestnávateľ odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie a doklady. Zároveň v rámci svojich možností prihliada na stanovisko odborového orgánu.

8. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že v prípade vydávania vnútorných predpisov zamestnávateľa, ktoré sa týkajú pracovných podmienok zamestnancov vrátane bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 237 ZP, predložia tieto predpisy na zaujatie stanoviska výboru odborovej organizácie zamestnávateľa podľa pravidiel dohodnutých v PKZ.

9. Zamestnávateľa sa zaväzujú vykonávať zrážku zo mzdy zamestnancovi vo výške a na účet určený zamestnancom na základe dohody o zrážkach zo mzdy.

10. Odborové orgány za aktívnej účasti zamestnancov sa zaväzujú podieľať sa na rozvoji ekonomickej sféry a prosperity zamestnávateľských organizácií. Budú pri tom rešpektovať kompetencie zamestnávateľov podľa právnych predpisov, ako aj interných predpisov zamestnávateľských organizácií.

11. Odborové organizácie sa budú podieľať svojim vplyvom ako zástupcovia zamestnancov na upevňovaní pracovnej disciplíny a dodržiavanie zásad bezpečnosti práce.

12. Podmienky dlhodobého uvoľnenie zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa sa dohodnú v PKZ.

13. V PKZ sa dohodne spôsob informovania zamestnancov o činnosti ZO OZ KOVO a o činnosti zamestnávateľa. Zamestnávateľ umožní po dohode s príslušným odborovým orgánom vyvesiť informačné tabule na miestach v priestoroch zamestnávateľa.

Č a s ť III.

Zamestnanosť a ochrana pracovných miest

1. Zmluvné strany vyhlasujú, že cieľom ich snaženia je realizácia politiky efektívnej zamestnanosti.

2. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že počas uskutočňovania štrukturálnych a organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení budú zamestnávateľa voľné pracovné miesta obsadzovať inými, ako vlastnými uvoľňovanými zamestnancami len vtedy, ak to bude nevyhnutné z hľadiska požadovaných kritérií alebo z dôvodu nezájmu zo strany uvoľňovaných zamestnancov.

3. Zamestnávateľa sa zaväzujú zverejňovať ponuku novovytvorených a voľných pracovných miest primeraným spôsobom tak, aby všetci zamestnanci v podniku boli informovaní o pracovných príležitostiach predtým, ako ich zamestnávateľa ponúknu ako voľné, v súlade s predpismi o zamestnanosti.

4. Zamestnávateľa v prípade uplatňovania výpovedných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP budú prihliadať na:

- a) zamestnancov, ktorým do dovŕšenia stanoveného dôchodkového veku nechýba viac ako 5 rokov a u zamestnávateľa odpracovali viac ako 20 rokov,
- b) zamestnancov, ktorí odpracovali u zamestnávateľa viac ako 30 rokov. Toto sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí dovŕšili dôchodkový vek,
- c) jedného z manželov, ak obaja pracujú u toho istého zamestnávateľa a obom hrozí strata miesta,
- d) osamelého zamestnanca, ktorý sa trvalo stará o dieťa vo veku do 15 rokov (slovom: pätnásť), alebo ťažko zdravotne postihnuté dieťa vo veku do 18 rokov (slovom: osemnásť) rokov,
- e) zamestnanca s nepriaznivým zdravotným stavom alebo sociálnou situáciou.

Toto ustanovenie neplatí pre prípady zrušenia a zániku zamestnávateľskej organizácie alebo jej organizačnej zložky.

Č a s ť IV.

Pracovnoprávne nároky

Článok 1 Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnancov vo veku nad 18 rokov veku bez započítania prestávky na jedlo a oddych je 37,5 hodín týždenne. Iný rozsah týždenného pracovného času možno dohodnúť v PKZ.

2. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi najneskôr po 6 hodinách nepretržitej práce pracovnú prestávku na jedlo a oddych v trvaní najmenej 30 minút.

Nárok na poskytnutie stravy v súlade s § 152 ods. 2 ZP má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny.

Pri pracovnej zmene presahujúcej 10,5 hodiny zamestnávateľ zamestnancovi poskytne pracovnú prestávku na jedlo a oddych v trvaní 15 minút.

Prestávky v práci vodičov sa riadia príslušnými ustanoveniami zákona o organizácii pracovného času v doprave.

3. Rozsah a podmienky práce nadčas zamestnancov sa dohodnú v PKZ v súlade s ustanovením § 97 ZP v súlade so zákonom o organizácii pracovného času v doprave.

4. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť iba v zmysle ustanovení § 96 ZP, u pracovníkov v doprave v súlade s § 9 zákona o organizácii pracovného času v doprave.

Článok 2 Dovolenka

1. Dovolenka zamestnancov sa riadi podľa ustanovení § 100 – § 117 ZP.

Článok 3 Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne v kalendárnom roku osamelým ženám a osamelým mužom starajúcim sa o deti do 10 rokov veku pracovné voľno s náhradou mzdy najmenej v rozsahu dva dni ročne v termíne dohodnutom medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi ďalšie pracovné voľno pri dôležitých osobných prekážkach v práci (popri druhoch osobných prekážkach v práci podľa ZP), a to za podmienok dohodnutých v PKZ.

3. Zamestnávateľ poskytne pri prekážkach v práci na výkon odborovej činnosti pracovné voľno s náhradou mzdy minimálne v rozsahu uvedenom v § 136, § 137 a § 240 ZP v platnom znení.

Č a s ť V.

Mzdy

Článok 1

Mzdy

1. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.
2. Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytovaná zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov, najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca a náhrada za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.
3. Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.
4. Výhodnejšie mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v PKZ.
5. V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne mzdový systém najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.
6. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 25% jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas mzdové zvýhodnenie najmenej 35% jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna: v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. V ostatnom platí ustanovenie § 121 ZP.
7. Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 50% jeho priemerného zárobku. V ostatnom platia ustanovenia § 122 ZP.
8. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie.
9. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej vo výške 20% minimálnej mzdy za hodinu podľa osobitného predpisu. Výber vplyvov pôsobiacich

v jednotlivých spoločnostiach dohodnú zmluvné strany v PKZ v nadväznosti na § 124 ods 2 ZP.

10. Pre odmeňovanie zamestnancov sa uplatňuje tarifný systém. Iný spôsob odmeňovania je možné dohodnúť v PKZ, ale nesmie byť nevýhodnejší, ako zaručuje táto KZVS. Tarifný systém v tejto KZVS je určený minimálnymi hodinovými tarifami, ktoré sú v zmysle § 119 ods. 3 ZP základnou mzdou pre zamestnanca odmeňovaného hodinovou mzdou. Pre zamestnancov odmeňovaných mesačnou mzdou sa mesačná základná mzda vypočíta tak, že hodinová sadzba sa vynásobí koeficientom 163,05, čo je priemerný počet odpracovaných hodín za mesiac pri ustanovenom pracovnom čase 37,5 hodín týždenne podľa Časti IV. Článok 1. Bod 1 tejto KZVS.

Mzdová stupnica

Tarifná trieda	Minimálna hodinová tarifa v € 2011	Minimálna hodinová tarifa v € 2012 - 2013
1	1,64	1,69
2	1,78	1,83
3	1,94	2,00
4	2,22	2,29
5	2,27	2,34
6	2,38	2,45
7	2,52	2,60
8	2,67	2,75
9	2,81	2,89
10	2,97	3,06
11	3,30	3,40
12	3,71	3,82

V PKZ pri dodržaní rastu priemerných miezd v roku 2012, sa dohodne rozloženie rastu tarifných miezd vyplývajúci z tohto článku na obdobie rokov 2012 a 2013. Toto sa nebude považovať za porušenie ustanovenia KZVS v Časti I. Bod 4.

11. Ďalšie mzdové zvýhodnenia a príplatky dohodnú zmluvné strany v PKZ.

12. Zmluvné strany v PKZ, alebo v jej prílohe, dojednávajú katalógy, do ktorých zaradia pracovné činnosti u zamestnávateľa podľa zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti vykonávanej práce do funkcií, povolání a tarifných stupňov.

13. Tarifné stupne dohodnuté v tejto KZVS sú podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce vymedzené charakteristikami uvedenými v Prílohe č. 2.

14. Priemerná mzda v jednotlivých kategóriách zamestnancov sa v roku 2012 zvýši najmenej o skutočný rast inflácie v roku 2012, maximálne však o 3%, ak sa v PKZ zmluvné strany nedohodnú na priaznivejšej úprave. Východiskovou základňou pre posudzovanie rastu priemernej mzdy je dosiahnutá priemerná mzda v predchádzajúcom kalendárnom roku. Ako údaj o inflácii v bežnom roku sa použije oficiálny údaj ŠÚ SR a to Index spotrebiteľských

cien (CPI – spotrebiteľské ceny úhrnom) oproti rovnakému obdobiu minulého roka, t. j. rast spotrebiteľských cien v roku 2012 oproti roku 2011.

Týmto záväzkom nie sú dotknuté záväzky v PKZ dohodnuté podľa Bodu 4 tohto článku KZVS.

15. Povinnosť druhej strany kolektívne vyjednávať mzdovú časť vzniká k 1. januáru bežného roka, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak.

Článok 2

Priemerný zárobok, splatnosť mzdy, odstupné a odchodné

1. Pre pracovnoprávne účely bude zisťovaný priemerný zárobok pre všetky kategórie zamestnancov v súlade s §§ 134 a 135 ZP.
2. Splatnosť mzdy a jej výplata sa dohodne v PKZ, najneskoršie však v zmysle ustanovenia §§ 129 a 130 ZP.
3. Zamestnancom sa vypláca odstupné v plnej výške, bez ohľadu na ich záväzky voči zamestnávateľovi. Vzájomné vyrovnanie záväzkov a pohľadávok je možné riešiť dohodou medzi zamestnávateľom a zamestnancom.
4. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok alebo dôchodok za výsluhu rokov poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške jeho mesačného priemerného zárobku.

Článok 3

Poskytovanie cestovných náhrad

Cestovné náhrady bude zamestnávateľ poskytovať podľa ustanovení zákona o cestovných náhradách v platnom znení. Výška cestovných náhrad je upravená aktuálnym Opatrením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Č a s ť VI.

Sociálna starostlivosť o zamestnancov

Článok 1

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ zabezpečí lekárske prehliadky zamestnancov v súlade s príslušnými právnymi predpismi.

2. Zamestnávateľ v spolupráci so závodným alebo iným lekárom zabezpečí preventívne prehliadky zdravotného stavu zamestnancov. Rozsah a cyklus prehliadok podľa veku zamestnancov a charakteru práce sa dohodne v PKZ. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť pre všetkých zamestnancov pracovnú zdravotnú službu v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona č. 355/2007 Z.z. o BOZP.

3. Zamestnávateľ v zmysle zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zabezpečí realizáciu rekondičných pobytov.

Článok 2 **Stravovanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja vo všetkých pracovných zmenách. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín poskytnutie ďalšieho teplého jedla sa dohodne v PKZ.

2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške 55% ceny jedla, maximálne však na každé jedlo do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok zo sociálneho fondu.

3. Podiel zamestnanca na cene stravného lístka bude dohodnutý v PKZ.

4. Ak neposkytujú zamestnávatelia stravovanie vo vlastnom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, poskytnú zamestnancom stravovacie poukážky v sume dohodnutej v PKZ, ktorá nesmie byť nižšia ako 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

5. Zamestnávateľ a príslušný odborový orgán na základe dohody v PKZ zabezpečia kontrolu hygieny a kvality podávaných jedál, pokiaľ je strava podávaná vo vlastných stravovacích zariadeniach.

Článok 3 **Sociálny fond**

1. Zamestnávatelia budú tvoriť a používať sociálny fond v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“).

2. Zamestnávatelia, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v ustanovení § 3 ods. 2 zákona o sociálnom fonde, zabezpečia tvorbu povinného prídelu zahrňovaného do nákladov vo výške 0,8 % (slovom: osem desatín percenta) zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde.

Článok 4 **Doplňkové dôchodkové sporenie**

1. Zamestnávateľia sa zaväzujú, v prípade záujmu zamestnancov, uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou s cieľom zabezpečiť doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) pre svojich zamestnancov. V PKZ alebo v inom vnútropodnikovom predpise pritom upravujú výšku príspevku zamestnávateľa pre kategórie zamestnancov zaradených z hľadiska ochrany zdravia do 3. a 4. kategórie. Ďalšie súvisiace podmienky možno dohodnúť v PKZ alebo v inom vnútropodnikovom predpise.

Článok 5 **Vzdelávanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľia sa budú starať o prehĺbovanie alebo zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov tak, aby sa dosiahla čo najširšia zhoda medzi cieľmi podnikania a s nimi súvisiacim realizovaným vzdelávaním a so vzdelávacími a kvalifikačnými záujmami zamestnancov.
2. Zamestnávateľia budú podporovať také formy vzdelávania, ktoré zabezpečia zlepšenie kvalifikačnej a vedomostnej úrovne zamestnancov.
3. Členom odborových orgánov, ktorí sa zúčastnia kurzov alebo školení, ktoré organizuje a zabezpečuje odborová organizácia alebo OZ KOVO, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutne potrebnom rozsahu, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody. Rozsah pracovného voľna sa dohodne v PKZ.

Článok 6 **Ostatné sociálne služby**

1. Zmluvné strany súhlasia s poskytnutím zamestnaneckých zliav formou osobitnej tarify pre jednotlivé kategórie osôb, ktoré sú totožné s okruhom osôb uvedených v Rozhodnutí ministra dopravy, pôšt a telekomunikácii Slovenskej republiky č. 1/2009 zo dňa 12.1.2009 a Dodatku č. 1/2009 k Rozhodnutiu ministra dopravy, pôšt a telekomunikácii SR č. 1/2009 zo dňa 1.3.2009 s tým, že forma a obsah budú dohodnuté na podnikovej úrovni, kde súčasťou podnikovej kolektívnej zmluvy budú podmienky pre cestovanie vybraného okruhu osôb.
2. Zamestnávateľ spracuje „Zásady poskytovania ochranných nápojov“ v súlade s právnymi predpismi a následne zabezpečí výdaj týchto nápojov podľa vydaných zásad.
3. Zamestnávateľ zabezpečí vodičom autobusovej dopravy, ktorým nie je umožnený návrat do miesta trvalého bydliska po výkone práce bezplatné ubytovanie, zodpovedajúce hygienickým predpisom a základným podmienkam kultúry bývania.

Č a s ť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a vykonávať potrebné opatrenia, vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2. Zamestnávateľ prizve na prerokovanie vzniku príčin a zdrojov pracovných úrazov zástupcu výboru základnej odborovej organizácie OZ KOVO a príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „zástupca zamestnancov pre BOZP“).
3. Po vzniku pracovného úrazu alebo choroby z povolania zamestnávateľ neodkladne prerokuje rozsah zodpovednosti z pracovného úrazu alebo choroby z povolania s príslušným odborovým orgánom, príslušným zástupcom zamestnancov pre BOZP a postihnutým zamestnancom.
4. Zamestnávateľ minimálne jedenkrát za rok zhodnotí stav a vývoj pracovnej úrazovosti, úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s prijatím konkrétnych opatrení na odstránenie zistených nedostatkov, ako aj návrhov na zlepšenie stavu BOZP.
5. Zamestnávateľ je povinný v prípade, že zamestnancomi bude priznaná zmenená pracovná schopnosť v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, zamestnať ho na vhodnom pracovnom mieste v rámci svojich možností.
6. Zamestnávateľ raz ročne zabezpečí vykonávanie previerok BOZP na všetkých pracoviskách a zariadeniach po dohode a za účasti príslušného odborového orgánu a zástupcami zamestnancov pre BOZP. Pri zistených nedostatkoch prijme účinné opatrenia na ich odstránenie. Pri opakovanom zistení závad uplatní voči zodpovedným zamestnancom osobný postih. Zabezpečí raz ročne zhodnotenie stavu a úrovne BOZP a vyhodnotenie prerokujú so zástupcami zamestnancov.
7. Zamestnávateľ umožní zväzovému inšpektorovi BOZP, predsedovi Komisie BOZP a členom Komisie BOZP pri OZ KOVO Bratislava výkon nad dodržiavaním predpisov v oblasti BOZP, vyšetrenie vzniku príčin závažného pracovného úrazu (ťažkého, smrteľného a hromadného pracovného úrazu) a nad dodržiavaním predpisov v oblasti pracovného času a dobe odpočinku zamestnancov. Za týmto účelom im umožní zamestnávateľ vstup na pracovisko, po predchádzajúcom ohlásení u zamestnávateľa.
8. Zamestnávateľ zabezpečí hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovných procesov a pracovného prostredia a na jeho základe vypracujú zoznamy poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej len „OOPP“).
9. Zamestnávateľ bude bezplatne poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, potrebné OOPP na základe vypracovaného zoznamu pre poskytovanie OOPP, ktorý sprístupní na svojich pracoviskách.
10. Zamestnávateľ preukázateľne zabezpečí pred zaradením zamestnanca na prácu vstupné školenie z BOZP a ochrany pred požiarmi. Ďalej zabezpečí pravidelné školenia v oblasti BOZP tak, aby minimálne 1x za dva roky bol zamestnanec oboznámený s potrebnými predpismi v oblasti BOZP, ak osobitný predpis neustanovuje inak (kratšiu lehotu), o čom vyhotoví písomný záznam.
11. Zamestnávateľ určí bezpečné pracovné postupy a technologické postupy ešte pred začiatkom ním vykonávaných prác.

12. Zamestnávateľ bude konkretizovať prostredníctvom vnútorných pravidiel legislatívne požiadavky vyplývajúce z Nariadenia vlády SR č. 247/2006 Z.z. o podrobnostiach a ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.

13. Zamestnávateľia uhradia, za podmienok dohodnutých v podnikovej kolektívnej zmluve, náklady súvisiace so získaním Karty vodiča pre zamestnanca, ktorý ju pre výkon práce potrebuje v zmysle zákona č. 461/2007 Z.z. v znení neskorších predpisov o používaní záznamového zariadenia v cestnej doprave a získaním Kvalifikačnej karty vodiča pre zamestnanca, ktorý ju pre výkon práce potrebuje v zmysle zákona č. 280/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov o povinnej základnej kvalifikácii a pravidelnom výcviku vodičov.

Č a s ť VIII.

Riešenie sporov

Článok 1

Sťažnosti zamestnancov a predchádzanie súdnym sporom

1. Sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo plnenia záväzkov tejto KZVS a z nich vyplývajúce nároky jednotlivých zamestnancov, rieši nadriadený sťažovateľa a príslušný odborový orgán.
2. Rokovanie o sťažnosti alebo spore vyvolá príjemca podnetu.
3. Ak nedôjde k vybaveniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 30 kalendárnych dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, oznámi mu nadriadený túto skutočnosť a postúpi spor komisii na to osobitne ustanovenej.
4. Postupom podľa ustanovení bodov 1 – 3 nie je dotknuté právo zamestnanca vymáhať si tieto nároky na súde.

Článok 2

Predchádzanie individuálnym a kolektívnym sporom

1. Na riešenie sporov o plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto KZVS, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom a na riešenie individuálnych sporov podľa čl. 1 ods. 3 tejto časti ustanovia zmluvné strany komisiu.
2. Komisia je zložená najmenej z dvoch zástupcov za každú zmluvnú stranu pri dodržaní princípu paritného zastúpenia.
3. Komisia sa schádza z podnetu jednej zo strán alebo pri postúpení sporu v zmysle ustanovenia č. 1 ods. 3 tejto časti s cieľom vyriešiť predmet sporu do 30 kalendárnych dní.


4. Pri riešení sporov vo veci plnenia tejto KZVS, z ktorých nevznikajú individuálne nároky zamestnancov a sporov o výklad tejto KZVS, sa spor považuje za vyriešený, ak je rozhodnutie komisie prijaté nadpolovičnou väčšinou jej členov.


Č a s ť IX.

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dojednali, že túto KZVS je možné počas jej platnosti meniť vo všetkých častiach a to na základe dohody a tiež v prípadoch zmien zákonných predpisov.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že výklad jednotlivých ustanovení tejto KZVS budú podávať na požiadanie spoločne písomnou formou.
3. Záväzky z tejto KZVS a jej dodatkov prechádzajú aj na právnych nástupcov.
4. Zmluvné strany zabezpečia doručenie kópií tejto KZVS, jej zmien a doplnkov všetkým svojim členom.
5. Zväz autobusovej dopravy odovzdá podpísanú KZVS, vrátane príloh, zmien a doplnkov k uloženiu na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR.
6. Zamestnávateľa a príslušné odborové orgány zabezpečia zverejnenie tejto KZVS na mieste prístupnom pre všetkých zamestnancov.
7. Táto KZVS je platná dňom podpísania zmluvnými stranami a účinná od 01. 01. 2012 a jej platnosť končí dňom 31.12. 2013. Dňom nadobudnutia účinnosti tejto KZVS stráca platnosť KZVS na rok 2012 uzavretá zmluvnými stranami dňa 16. 04. 2011 v Žiline.

V Žiline, dňa 16. 12. 2011


.....
PhDr. Emil Machyna
predseda Rady OZ KOVO


.....
Ing. George Trabelssie
prezident ZAD

Zoznam
členských organizácií Zväzu autobusovej dopravy
na ktorých sa vzťahuje táto KZVS

Odvetvové začlenenie (príslušnosť) tejto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (ďalej len „KZVS“)

Označenie odvetví podľa § 4 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, vyjadrené kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2 podľa Vyhlášky ŠÚ SR č. 306/2007 Z.z., je nasledovné:

493 - Ostatná osobná pozemná doprava

494 - Nákladná cestná doprava a sťahovacie služby

P. č.	Obchodné meno, sídlo	IČO	SK NACE
1.	BUS KARPATY spol. s r.o. Prešovská 5, 064 01 Stará Ľubovňa	31 693 113	493
2.	eurobus, a.s. Staničné námestie 9, 042 04 Košice	36 211 079	493
3.	SAD Humenné, a.s. Fidlikova 1, 066 43 Humenné	36 477 508	493
4.	Slovak Lines, a.s. Mlynské nivy 31, 821 09 Bratislava	35 821 019	493
5.	Slovenská autobusová doprava Lučenec, akciová spoločnosť Mikušovská cesta 17, 984 01 Lučenec	36 054 259	493
6.	Slovenská autobusová doprava Michalovce, akciová spoločnosť Lastomírska 1, 071 80 Michalovce	36 214 078	493
7.	Slovenská autobusová doprava Nové Zámky, akciová spoločnosť Považská 2, 940 14 Nové Zámky	36 545 317	493
8.	Slovenská autobusová doprava Poprad, akciová spoločnosť Wolkerova 466, 058 49 Poprad	36 479 560	493
9.	SAD Prešov, a.s.	36 477 125	493

Košická 2, 080 69 Prešov

10.	SAD Prievidza, a.s. Ciglianska cesta 1, 971 36 Prievidza	36 324 043	493
11.	Slovenská autobusová doprava Trenčín, akciová spoločnosť Zlatovská cesta 29, 911 37 Trenčín	36 323 977	493
12.	Veolia Transport Nitra, a.s. Štúrova 72, 949 44 Nitra	36 545 082	493
13.	Slovenská autobusová doprava Zvolen, akciová spoločnosť Balkán 53, 960 95 Zvolen	36 054 666	493
14.	Slovenská autobusová doprava Žilina, akciová spoločnosť Košická 2, 010 65 Žilina	36 407 771	493

Charakteristiky tarifných stupňov

1. tarifný stupeň

Výkon pomocných prác podľa presných postupov a pokynov s bežnou fyzickou a malou zmyslovou záťažou a bez väzieb na ďalšiu činnosť (napríklad manipulácia s jednotlivými predmetmi menšej hmotnosti a veľkosti).

2. tarifný stupeň

Výkon prípravných alebo pomocných prác s menšími nadväznosťami na ďalšie činnosti procesu alebo celku, spravidla s malou hmotnou zodpovednosťou a bežnou zmyslovou záťažou, prípadne zvýšenou fyzickou námahou alebo rizikom pracovného úrazu (napríklad jednoduché operácie alebo súbor operácií s jednotlivými časťami strojov, zariadení alebo objektov, meradlami a mechanizovanými nástrojmi). Výkon jednoduchých pravidelne opakovaných administratívnych, administratívno-technických alebo prevádzkovo-manipulačných prác.

3. tarifný stupeň

Výkon ucelených rutinných obslužných prác podľa daných postupov a prevádzkových režimov spojených s určitou hmotnou zodpovednosťou, zmyslovou záťažou, rizikom pracovného úrazu alebo vysokou technickou námahou a s určitými ďalšími prevádzkovými nadväznosťami. Výkon opakovaných kontrolovateľných administratívnych, hospodársko-správnych, ekonomických alebo prevádzkovo-technických prác podľa podrobných pokynov alebo ustanovených postupov.

4. tarifný stupeň

Výkon rutinných odborných kontrolovateľných prác s ďalšími prípadnými úzkymi nadväznosťami na ďalšie procesy, vykonávaných podľa rámcových pokynov a spojených spravidla s vyššou hmotnou zodpovednosťou, zvýšenou zmyslovou záťažou a zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť druhých osôb (napríklad práce s jednoúčelovými konvenčnými zariadeniami pracujúcimi so vzájomnými technologickými alebo prevádzkovými väzbami). Výkon odborných administratívnych alebo čiastočne opakovaných rôznorodých hospodársko-správnych, ekonomických alebo prevádzkovo-technických prác. Riadenie a organizácia jednotlivých ľahko ovládateľných technologických, prevádzkových a iných procesov a zariadení podľa presných postupov so zvýšenými nárokmi na presnosť a spoľahlivosť, so zvýšenou zodpovednosťou za bezpečnú prácu a zdravie a bezpečnosť druhých osôb, zvýšenou zmyslovou záťažou a hmotnou zodpovednosťou. Výkon jednoduchých individuálnych remeselných prác.

5. tarifný stupeň

Výkon rutinných rôznorodých odborných prác s prípadnou vysokou hmotnou zodpovednosťou, zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť druhých osôb alebo zmyslovou záťažou, s pevne ustanovenými presnými a početnými nadväznosťami na ďalšie procesy a deje. Riadenie, organizácia alebo operatívne zabezpečovanie chodu čiastkových úsekov prevádzkových procesov alebo zložitých zariadení s malými možnosťami voľby postupu, spojené spravidla s vysokou zmyslovou záťažou a zodpovednosťou za zdravie a životy ďalších osôb. Samostatný výkon individuálnych remeselných prác.

6. tarifný stupeň

Výkon ucelených odborných prác alebo zabezpečovanie menej zložitých agend, ktoré sú dôležitou súčasťou širších procesov a javov, a to podľa všeobecných postupov spojených s prípadnou veľmi vysokou hmotnou zodpovednosťou alebo zodpovednosťou za obťažne odstrániteľné škody väčšieho rozsahu a vysokou zmyslovou (neuropsychickou) záťažou. Riadenie, organizácia alebo operatívne zabezpečovanie chodu veľmi zložitých zariadení a jednoduchých procesov s možnosťou voľby postupu, spojené so značnou neuropsychickou záťažou, zodpovednosťou za zdravie a životy širšieho okruhu ďalších osôb. Výkon individuálnych remeselných prác so značným podielom tvorivej invencie alebo individuálnych remeselne vysoko odborných prác.

7. tarifný stupeň

Výkon zložitých odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon jednoduchých čiastkových koncepčných metodických prác s vysokou zodpovednosťou za veľmi obťažne odstrániteľné rozsiahle škody, so značnou previazanosťou komplikovaných väzieb na ďalšie procesy a s vysokou neuropsychickou záťažou a rozsiahlymi možnosťami voľby postupu v rámci celého úseku alebo odboru činnosti. Riadenie, organizácia alebo operatívne zabezpečovanie chodu súborov zložitých zariadení a prevádzkových procesov podľa všeobecných postupov, spravidla spojené s určitou duševnou námahou, veľmi vysokou neuropsychickou záťažou vyplývajúcou z vysokej intenzity prebiehajúcich javov, stresových situácií a podobne, so zodpovednosťou za škody vzniknuté činnosťou riadeného úseku. Výkon individuálnych tvorivých majstrovských remeselných prác.

8. tarifná trieda

Výkon špecializovaných odborných prác, samostatné zabezpečovanie zložitých úloh a agend alebo výkon koncepčných, metodických a čiastkových tvorivých činností, ktoré sú kľúčovou súčasťou samostatne pôsobiacich čiastkových systémov, s určitými väzbami a súvislosťami presahujúcimi rámec daného odboru, spojené so zvýšenou duševnou námahou. Riadenie, organizácia a koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení, spojené s určovaním nových postupov v rámci systému, so zodpovednosťou za rozsiahle obťažne odstrániteľné škody, vzniknuté činnosťou riadeného úseku alebo všeobecným ohrozením zdravia a života.

9. tarifný stupeň

Výkon systémových prác spojených s komplexným zabezpečovaním najzložitejších úsekov a agend, zložitých koncepčných a metodických prác a tvorivých činností, spojených spravidla so zodpovednosťou za neodstrániteľné škody, s vysokou duševnou námahou vyplývajúcou z potreby práce na značnom stupni zovšeobecnenia, so širokými väzbami nad rámec odboru činnosti vykonávanej spravidla vopred bližšie nešpecifikovaným spôsobom. Riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov, vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia, spojené spravidla so všestranne veľmi obťažnými podmienkami.

10. tarifný stupeň

Výkon najzložitejších špecializovaných koncepčných systémových a náročných tvorivých prác s rozsiahlymi komplikovanými väzbami medzi rôznymi odbormi činnosti, prípadne vednými disciplínami, vykonávané bližšie neurčeným spôsobom s vopred nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou pravdepodobnosti vzniku neodstrániteľných škôd, všeobecného ohrozenia života a zdravia osôb, s požiadavkou vysokého stupňa zovšeobecnenia. Riadenie

a koordinácia nosných častí komplexu zložitých systémov s rozsiahlymi vnútornými aj vonkajšími väzbami.

11. tarifný stupeň

Tvorivé riešenie úloh neobvyklým (originálnym) spôsobom, so všeobecne ustanovenými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami, spojené s veľmi vysokou duševnou námahou vyplývajúcou z potreby trvalo vysokého stupňa zovšeobecnenia javov, značného množstva variantov riešenia, s nárokmi na mimoriadne schopnosti, najmä tvorivé, komunikačné, morálne a podobne. Riadenie a koordinácia komplexov veľmi zložitých systémov, so zodpovednosťou za škody odstrániteľné s úsilím najširšieho kolektívu špecializovaných odborníkov za dlhšie obdobie alebo za neodstrániteľné škody, so značnými nárokmi na schopnosť riešiť v najobťažnejších podmienkach zložené a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.

12. tarifný stupeň

Tvorivé riešenie najzložitejších úloh principiálne novým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi, širokého spoločenského alebo medzinárodného dosahu, s hlbokými interdisciplinárnymi nadväznosťami, ovplyvňujúce zásadným spôsobom ďalší rozvoj príslušných celospoločenských systémov alebo vedných odborov, s predpokladom vysokého stupňa abstraktného myslenia. Riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov s veľmi vysokým počtom možných spôsobov riešenia, so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody, ktoré môžu vzniknúť činnosťou priamo riadených aj nadväzujúcich systémov.