

KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA

zo dňa 29.4.2002, platná a účinná od 1.4.2002 do 31.12.2016 v znení dodatkov č. 1 zo dňa 7.7.2003, č. 2 zo dňa 23.4.2004, č. 3 zo dňa 27.5.2005, č.4 zo dňa 26.4.2006, č. 5 zo dňa 17.4.2007, č. 6 zo dňa 2.6.2008, č. 7 zo dňa 7.5.2009, č. 8 zo dňa 15.3.2010 a č. 9 zo dňa 30.11.2010

uzatvorená medzi

Integrovaným odborovým zväzom (ďalej len „OZ“) zastupujúcim zamestnancov dopravných podnikov v SR, zastúpeným Ing. Dušanom Barčíkom – predsedom a JUDr. Martou Brodzianskou - podpredsedníčkou

a

Zväzom zamestnávateľov mestskej hromadnej dopravy (ďalej len „ZZ MHD“) SR zastupujúcim zamestnávateľov dopravných podnikov v SR, zastúpeným Ing. Pavlom Derkayom - predsedom

KAPITOLA I. Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa (ďalej len „KZVS“) upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti v rámci danom všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Táto KZVS sa vzťahuje na všetkých zamestnancov v pôsobnosti ZZ MHD SR a OZ. Je základom pre uzatváranie podnikových kolektívnych zmlúv (ďalej len „PKZ“), ktoré zamestnancom zaručujú rovnaké alebo vyššie a ďalšie nároky ako stanovuje táto KZVS.
3. Zamestnávateľmi sa pre účely tejto KZVS rozumejú právnické osoby v pôsobnosti ZZ MHD.
4. Zamestnancami sa pre účely tejto KZVS rozumejú fyzické osoby, ktoré sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa v pôsobnosti ZZ MHD.

KAPITOLA II. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy

Článok 1 Závazky zmluvných strán

1. Zmluvné strany sa zaväzujú navzájom rešpektovať svoje postavenie a právomoci vyplývajúce z platných právnych predpisov a z tejto KZVS a nevytvárať si navzájom prekážky pri realizácii dohodnutých záväzkov.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne informovať o:

- a) svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej, sociálnej a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - b) skúsenostiach a poznatkoch získaných prostredníctvom zahraničných stykov, ktoré súvisia s ekonomickou, sociálnou a organizačnou činnosťou a starostlivosťou o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a o životné prostredie, pokiaľ to nie je v rozpore s ich záujmami a záväzkami voči domácim a zahraničným partnerom.
- K tomuto účelu budú využívať spoločné stretnutia ich predstaviteľov.
- 3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že vzájomne budú pozývať svojich zástupcov na spoločné rokovania, predmetom ktorých budú otázky dotýkajúce sa sociálno-ekonomickej situácie zamestnancov.
 - 4. Zmluvné strany sa zaväzujú oboznámiť zamestnancov s obsahom KZVS najneskôr do 15 dní od jej uzatvorenia. Zároveň v PKZ informujú o možnosti zamestnancov nahliadnuť do tejto KZVS.
 - 5. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v platnom znení (antidiskriminačný zákon).

Článok 2

Prerokovanie

- 1. Zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmä:
 - a) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
 - b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov,
 - d) všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
 - e) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - f) opatrenia, ktoré sa týkajú využívania rekreačných zariadení a sociálnych zariadení zamestnávateľa,
 - g) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
- 2. Na účely uvedené v odseku 1 zamestnávateľ poskytne príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie a doklady spravidla písomne 7 dní vopred a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.

Článok 3

Právo na informáciu

- 1. Zamestnávateľ písomne informuje príslušný odborový orgán najmä:
 - a) dvakrát za rok (v kumulatívne za polroky) o vybraných ekonomických ukazovateľoch, t.j. najmä o tržbách, zisku, produktivite práce, pridanej hodnote, nákladoch, mzdových nákladoch, priemernej mesačnej mzde, hospodárskom výsledku, počte zamestnancov,
 - b) jedenkrát za rok o základných otázkach rozvoja,

- c) jedenkrát mesačne o dojednaných nových pracovných pomeroch a o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
 - d) jedenkrát mesačne o všetkých prípadoch skončenia pracovného pomeru, ktoré nepodliehajú povinnosti prerokovania,
 - e) najneskoršie jeden mesiac vopred o plánovanom prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,
 - f) alebo správcovia konkurznej podstaty o vzniku platobnej neschopnosti do piatich dní od jej vzniku.
2. Bližšie podmienky o spôsobe, termínoch a iných okruhoch informácií budú dohodnuté v PKZ.

Článok 4

Podmienky činnosti príslušného odborového orgánu

1. Podľa prevádzkových možností zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne miestnosť vrátane jej potrebného vybavenia a uhradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou. Konkrétne podmienky budú dohodnuté v PKZ.
2. Zamestnávateľ dlhodobo uvoľní zamestnancov pre výkon odborovej funkcie alebo pre prácu v odboroch podľa podmienok stanovených v § 136, ods. 2 a 3 a § 240, ods. 1 a 3 ZP. Bližšie podmienky budú dohodnuté v PKZ. Po skončení výkonu odborárskej funkcie alebo práce pre odbory ich zaradí do zamestnania podľa platných pracovnoprávných predpisov.
3. Zamestnávateľ poskytne krátkodobo uvoľneným odborovým funkcionárom pracovné voľno v zmysle ZP na nevyhnutne potrebný čas (odborový funkcionár je chápaný - funkcionár príslušnej ZO OZ a orgánov OZ). V prípade poskytnutia pracovného voľna s náhradou mzdy je odborový funkcionár povinný prekážku v práci preukázať v zmysle § 144, ods. 1 a 2 ZP.
4. Zamestnávateľ bude bezplatne zrážať zo mzdy každého zamestnanca, ktorý v tomto zmysle podpíše dohodu o zrážkach, odborové príspevky tak, ako je to určené Stanovami OZ a zasielať príslušné sumy na dohodnuté účty OZ bez zbytočného odkladu.
5. Zamestnávateľ zabezpečí funkcionárom a zamestnancom OZ vstup na pracoviská všetkých členských organizácií za účelom plnenia ich odborárskych úloh v súlade so všeobecnými platnými predpismi.
6. Členovia príslušných odborových orgánov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu tajomstva zamestnávateľskej organizácie, alebo ich oprávnených záujmov. Táto povinnosť trvá aj po dobu jedného roka po skončení výkonu funkcie.
7. Zamestnávateľ umožní podľa prevádzkových podmienok na základe žiadosti príslušného odborového orgánu konanie členskej schôdze, resp. konferencie a konanie volieb do orgánov ZO OZ i v pracovnom čase. Termín konania dohodne predseda odborovej organizácie so štatutárnym orgánom zamestnávateľa.
8. Ustanovenie § 136, ods. 3 ZP bude riešené v prílohe č. 1 k tejto KZVS, ktorá je jej neoddeliteľnou súčasťou.

Kapitola III. Pracovný pomer

Článok 1 Predzmluvné vzťahy

1. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy zamestnávateľ oboznámi fyzickú osobu s právami a povinnosťami a s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať, ktoré by pre ňu vyplynuli z pracovnej zmluvy, z kolektívnej zmluvy, z pracovného poriadku a z ostatných vnútroorganizačných predpisov.
2. Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu.

Článok 2 Vznik pracovného pomeru

1. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.
2. K základným náležitostiam pracovnej zmluvy patrí:
 - a) druh práce,
 - b) miesto výkonu práce,
 - c) deň nástupu do práce,
 - d) mzdové podmienky zamestnávateľa,
 - e) ďalšie podmienky, ktoré si zamestnanec a zamestnávateľ stanoví ako záväzné pre uzatvorenie pracovnej zmluvy.
3. Ďalšie náležitosti môžu byť dohodnuté v PKZ.

Článok 3 Skončenie pracovného pomeru

1. Pracovný pomer možno skončiť:
 - a) dohodou,
 - b) výpoveďou,
 - c) okamžitým skončením,
 - d) skončením v skúšobnej dobe.
2. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak sú neplatné.
3. Pri uvoľňovaní zamestnancov zamestnávateľ prihliada na pracovnú výkonnosť, kvalitu vykonávanej práce, schopnosti a dĺžku pracovného pomeru u zamestnávateľa a na skutočnosť, že sa jedná o jediného živiteľa rodiny.
4. Pri obsadzovaní nových pracovných miest majú spravidla prednosť zamestnanci v poradí podľa pracovnej výkonnosti, kvality vykonávanej práce, schopnosti a dĺžky predchádzajúceho pracovného pomeru u zamestnávateľa.

5. Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom plánované opatrenia, počet a štruktúru pracovných miest, ktoré sa majú zrušiť, návrhy organizačných zmien, zoznam zamestnancov navrhnutých na preradenie a zoznam uvoľňovaných zamestnancov spravidla 1 mesiac pred termínom realizácie týchto opatrení.

Článok 4 **Hromadné prepúšťanie**

1. S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať s príslušným odborovým orgánom:
 - a) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť,
 - b) opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov vrátane prerokovania možností rekvalifikácie a pomoci pri získavaní nového vhodného zamestnania s územne príslušnými úradmi práce,
 - c) spôsob a dôvody rozviazania pracovného pomeru.
2. Zamestnávateľ na účely prerokovania s príslušným odborovým orgánom a v lehote stanovenej v predošlom odseku podá písomnú informáciu odborovému orgánu najmä o:
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a profesijnej štruktúre, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer,
 - c) počte a profesijnej štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dojednaných nových pracovných pomeroch, a to osobitne o pracovných pomeroch dojednaných na dobu určitú, na čas neurčitý, na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas, o vedľajšej činnosti a o dohodách o prácach vykonaných mimo pracovného pomeru v bezprostredne predchádzajúcom období,
 - e) existujúcich voľných pracovných miestach,
 - f) dobe, po ktorú sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - g) kritériách pre výber zamestnancov, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer, pričom budú prihliadať predovšetkým na kvalitu ich práce, plnenie pracovných povinností, schopnosť zastávať viac činností, dosahované pracovné výsledky.
3. S inými prípadmi skončenia pracovného pomeru ako sú uvedené v ods. 2 zamestnávateľ preukázateľne oboznámi príslušný odborový orgán.
4. Písomnú informáciu podľa odseku 2 zamestnávateľ doručí súčasne aj Národnému úradu práce a o výsledku prerokovania s ním predloží príslušnému odborovému orgánu bezodkladne písomnú informáciu.

Článok 5 **Odstupné a odchodné**

1. Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou z tých istých dôvodov patrí odstupné minimálne vo výške dohodnutej v PKZ v jednotlivých zamestnávateľských subjektoch.

2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, patrí zamestnancovi odchodné minimálne vo výške dohodnutej v PKZ v jednotlivých zamestnávateľských subjektoch ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.
3. Priemerný mesačný zárobok zamestnanca pre potreby uplatňovania ods. 1 a 2 tohto článku sa zisťuje v zmysle príslušných ustanovení ZP, vnútorných predpisov zamestnávateľa a dohôd (zmlúv) o hmotnej zainteresovanosti.

Kapitola IV. Pracovný čas a čas odpočinku

Článok 1 Pracovný čas

1. Pracovný čas u všetkých zamestnancov je najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne.
2. Mladiství zamestnanci mladší ako 16 rokov majú pracovný čas najviac 28 a 1/2 hodiny týždenne a mladiství starší ako 16 rokov majú pracovný čas najviac 35 hodín týždenne.
3. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom v PKZ.
4. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi vykonávajúcemu práce, ktoré sa nemôžu prerušiť zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie; tento čas je súčasťou pracovného času. Zamestnávateľ v prípade jednotlivých profesií bude rokovať s príslušným odborovým orgánom.
5. Do pracovného času vodičov MHD sa započítava všetok čas prerušenia súvislého vedenia vozidla mimo prestávok v práci uvedených v § 27 zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave.
6. Maximálny pracovný čas zamestnanca v doprave je najviac 60 hodín týždenne. Podmienky jeho rozhrnutia v zmysle zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom.

Článok 2 Práca nadčas

1. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.
2. Rozsah a podmienky práce nadčas v súlade s § 97 ods. 1 až 4 Zákonníka práce určí zamestnávateľ v PKZ po dohode s príslušným odborovým orgánom.

Článok 3 Nočná práca

1. Zamestnávateľ je povinný pri nočnej práci:
 - a) oboznámiť príslušný odborový orgán o skutočnosti, že pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci,

- b) zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pred zaradením na nočnú prácu pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok, kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce a ak o to požiada tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov,
 - c) vybaviť pracovisko, na ktorom sa pracuje v noci, prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci, vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať rýchlu lekársku pomoc,
 - d) zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcou charakteru ich práce,
 - e) zabezpečiť, aby ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci boli pre zamestnancov pracujúcich v noci vždy k dispozícii a aby boli rovnocenné s tými, ktoré majú k dispozícii ostatní zamestnanci.
2. Zamestnávateľ a príslušný odborový orgán jedenkrát polročne prerokujú otázky organizácie práce v noci.

Článok 4 Dovolenka

Základná výmera dovolenky je najmenej 4 týždne a dovolenka vo výmere 5 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.

Kapitola V. Odmeňovanie

Článok 1 Mzda

1. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.
2. Mzda zamestnanca nesmie byť nižšia ako minimálna mzda stanovená v jednotlivých tarifných triedach podľa článku 2 tejto KZVS.

Článok 2 Minimálne mzdové nároky

1. Pre odmeňovanie zamestnancov sa uplatňuje spravidla 12-triedny tarifný systém. V PKZ môže byť dohodnutý aj iný tarifný systém. Okrem tohto systému môžu byť dojednané zmluvné mzdy.
2. Minimálne mzdové tarify sú odstupňované podľa zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce.

Tarifná trieda	Min. mzd. tarif v €/hod.		Min. mzd. tarif €/mes.
	A	B	
1		1,886	307,70
2		1,907	321,27
3		2,148	328,87
4	2,738	2,338	355,45
5	2,888	2,550	366,09
6		2,740	435,45
7		2,944	459,12
8			506,59
9			549,44
10			620,90
11			663,81
12			747,74

A : vodiči MHD

B : ostatní zamestnanci odmeňovaní v Eur/hod.

3. Ak mzda zamestnanca nedosiahne v kalendárnom mesiaci v prepočte na odpracovanú hodinu sumu minimálnej mzdovej tarify podľa odseku 2 tohto článku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálnej mzdovej tarify ustanovenej pre príslušnú tarifnú triedu.
4. Charakteristiky tarifných tried vymedzujú stupeň náročnosti práce v jednotlivých tarifných triedach a zohľadňujú aj kritérium kvalifikačnej náročnosti práce.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje zvýšiť priemernú mesačnú mzdu zamestnancov v roku 2010 vo výške minimálne o 3 % oproti dosiahnutej priemernej mzde v roku 2009.

Článok 3 **Mzda za prácu nadčas**

1. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie minimálne vo výške 25 % jeho priemerného zárobku.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie mu nepatrí.
3. Mzda a mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1 zamestnancovi nepatria ak sa mzda dohodla už s prihliadnutím na prípadnú prácu nadčas.

Článok 4 **Mzda a náhrada mzdy za sviatok**

1. Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % jeho priemerného zárobku.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie mu nepatrí.

3. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. Aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou sa postupuje podľa prvej vety.
4. Nárok na náhradu mzdy za sviatok zaniká, ak zamestnanec neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, resp. zmenu nariadenú organizáciou za sviatok, prípadne časti týchto zmien.

Článok 5

Mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoľudňajšej zmene

1. Zamestnancovi, ktorý pracuje v odpoľudňajšej zmene patrí mzdové zvýhodnenie minimálne vo výške 0,05 Eur/hod..
2. Odpoľudňajšia zmena je pracovná zmena vykonávaná v čase od 14.00 do 22.00 hod.
3. Jednotlivé zlomky hodín práce v odpoľudňajšej zmene sa spočítavajú.
4. U vodičov MHD je mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoľudňajšej zmene paušálne zahrnuté do mzdovej tarify. V PKZ je možné dohodnúť vo forme mzdového zvýhodnenia ďalšie zvýšenie.

Článok 6

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

1. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 ZP v eurách za hodinu pre prvý stupeň.
2. Jednotlivé zlomky hodín práce v nočnej zmene sa spočítavajú.

Článok 7

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

Zamestnancovi patrí za sťažený výkon práce popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdová kompenzácia najmenej vo výške 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 ZP v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.

Článok 8

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu

Zamestnancovi patrí za každú hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 30 % jeho priemerného zárobku, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna.

Článok 9

Mzda pri výkone inej práce

1. Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu:
 - a) ohrozenia chorobou z povolania,
 - b) karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov,
 - c) odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov,

a po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu, patrí mu po dobu preradenia doplatok ku mzde vo výške jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením najdlhšie však po dobu 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

2. Doplatok podľa odseku 1, písm. a/ patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, pretože doterajší zamestnávateľ nemá pre neho inú vhodnú prácu. Doplatok poskytuje zamestnancovi zamestnávateľ, ktorý ho zamestnáva v čase, po ktorý doplatok patrí. Vyplatený doplatok tomuto zamestnávateľovi uhradí zamestnávateľ, u ktorého došlo k vzniku ohrozenia chorobou z povolania.
3. Preradiť zamestnanca na inú prácu z dôvodov uvedených v ods.1, možno len s jeho súhlasom. V PKZ je možné rozšíriť okruh dôvodov preradenia na inú prácu.

Článok 10

Mzda, resp. náhrada za pracovnú pohotovosť

1. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej vo výške minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 ZP v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.
2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 ZP v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.

Článok 11

Mzda v dôsledku delenej zmeny

V hromadnej doprave v dôsledku čakania medzi spojmi sa poskytne vodičom paušálna odmena. Jej výška a spôsob výplaty sa dohodne v PKZ.

Článok 12

Splatnosť mzdy

Termíny výplaty mzdy, prípadne preddavku na mzdu musia byť dohodnuté v PKZ.

Článok 13

Ročná odmena

1. Zamestnávateľ môže zamestnancom poskytnúť ročnú odmenu. Výška odmeny a podmienky výplaty ročnej odmeny v prípade jej poskytnutia budú dohodnuté v PKZ.
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom aj ďalšie formy odmien dohodnuté v PKZ.

Článok 14

Doplatok ku mzde pri výkone inej práce

Doplatok ku mzde pri výkone inej práce bude riešený v Prílohe č. 1 k tejto KZVS, ktorá je jej neoddeliteľnou súčasťou.

Kapitola VI. Sociálna politika

Článok 1 Pracovné a životné podmienky zamestnancov

Zamestnávateľ vytvorí pre zamestnancov primerané pracovné a životné podmienky s dôrazom na vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení, zariadení na osobnú hygienu a podľa osobitných predpisov aj zdravotnícke zariadenia pre zamestnancov. Taktiež zabezpečí úschovu zvrškov a osobných predmetov zamestnancov, ktoré obvykle nosia do zamestnania.

Článok 2 Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond vo výške 1,1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely v zmysle § 134 Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľ štvrťročne informuje odborovú organizáciu o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.
3. V PKZ budú dohodnuté „Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu“.

Článok 3 Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom jedno teplé jedlo vrátane vhodného nápoja vo všetkých zmenách. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého jedla. Bližšie podmienky budú dohodnuté v PKZ.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie za každé jedlo vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v platnom znení.
3. Ak zamestnávateľ neposkytne stravovanie vo vlastnom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, poskytne zamestnancom stravovacie poukážky minimálne v sume 2,32 Eur za podmienok uvedených v ods. 2 tohto článku.

Článok 4 Doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí realizáciu zákona č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení zamestnancov v znení neskorších zmien a doplnkov.
2. Zamestnávateľ na účely doplnkového dôchodkového sporenia bude platiť príspevok pre všetkých zamestnancov, ktorí o túto formu a prejavia záujem.
3. Bližšie podmienky realizácie ods. 1 a 2 tohto článku budú dohodnuté v PKZ.

Článok 5 Rekreácie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom a ich rodinným príslušníkom možnosť využiť prednostne rekreačné zariadenie organizácie na rekreáciu a regeneráciu pracovných síl. Bližšie podmienky budú dohodnuté v PKZ.

Článok 6 Vzdelávanie zamestnancov

Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie v súlade so svojimi potrebami. Bližšie podmienky budú dohodnuté v PKZ.

Článok 7 Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti

Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody vyhovieť žiadostiam tehotných žien, žien alebo mužov trvale starajúcich sa o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času. Bližšie podmienky budú dohodnuté v PKZ.

Článok 8 Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov

1. Pracovné podmienky mladistvých sú stanovené Zákonníkom práce.
2. Zamestnávateľ vypracuje zoznamy prác, ktorými nesmú byť mladiství vzhľadom na anatomické, fyziologické a psychické zvláštnosti ich veku zamestnaní, pretože sú pre nich neprimerané, nebezpečné alebo zdraviu škodlivé.
3. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu mladistvých zamestnancov, ktorých zamestnáva v pracovnom pomere. Zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým, alebo ho preradiť na inú prácu len po predchádzajúcom lekárskom vyšetrení mladistvého.

Článok 9 Ostatné sociálne služby

Zamestnávateľ umožní za odplatu poskytnutie strojov, dopravných prostriedkov a zariadení zamestnávateľa pre súkromné potreby zamestnancov. Podmienky a ďalšie sociálne výhody budú dohodnuté v PKZ.

Kapitola VII. Ochrana práce

Článok 1 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ spracuje v súlade s právnymi požiadavkami ročnú a výhľadovú politiku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Túto prerokuje s príslušným odborovým orgánom a jej plnenie bude minimálne jedenkrát ročne prerokovávať s príslušným odborovým orgánom.
2. Náklady na činnosť zástupcov zamestnancov pre oblasť BOZP, ich vzdelávanie a nákup oprávnených pomôcok hradí zamestnávateľ. V PKZ bude dohodnuté finančné ocenenie ich práce.
3. V úzkej spolupráci s odborovou organizáciou v súčinnosti so zástupcami zamestnancov pre BOZP zamestnávateľ minimálne 1x ročne vykoná na všetkých svojich pracoviskách verejné previerky BOZP. Ich zameranie a výsledky zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom.
4. Zamestnávateľ prerokuje so Zväzovou inšpekciou práce OZ závery šetrenia závažných pracovných úrazov.
5. Zamestnávateľ bude z vlastných nákladov zabezpečovať pitnú vodu na všetkých pracoviskách, resp. iné náhradné riešenie. Pre prepravných zamestnancov - vodičov MHD, keď teplota presiahne optimálnu hranicu sa podmienky riešenia dohodnú v PKZ.
6. Odborový zväz bude metodicky zabezpečovať činnosť zástupcov zamestnancov pre BOZP a základnej organizácie v oblasti BOZP. Náklady vzniknuté príslušnému odborovému orgánu zamestnávateľa a zástupcom zamestnancov bude zamestnávateľ uhrádzať z vlastných nákladov.
7. Zamestnávateľ zabezpečí rekondičné pobyty vybranému okruhu zamestnancov. Okruh zamestnancov a vybraných povolání pre poskytovanie rekondičných pobytov bude dohodnutý v PKZ.
8. Zamestnávateľ na vlastné náklady zabezpečí pracovnú zdravotnú službu.
9. Zamestnávateľ minimálne 1x ročne prerokuje s príslušným odborovým orgánom:
 - a) stav a úroveň BOZP,
 - b) činnosť komisie BOZP a zástupcov zamestnancov pre BOZP ,
 - c) plnenie plánu ozdravných opatrení,
 - d) plnenie harmonogramu na odstránenie nedostatkov zistených verejnými previerkami BOZP, previerkami NIP, previerkou ZIBP a pod.,
 - e) ročný plán periodických a výstupných lekárskeho prehliadok,
 - f) plnenie opatrení zamestnávateľa k zamedzeniu vzniku podobných pracovných úrazov,
 - g) odškodňovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania,
 - h) poskytovanie a účelnosť rekondičných pobytov,
 - i) prehodnotenie zoznamu pre poskytovanie OOPP a vyhodnotenie rizík,
 - j) meranie škodlivín na pracoviskách,
 - k) prevádzkovo-bezpečnostné predpisy,
 - l) rozvrhy pracovnej doby a doby odpočinku a čerpanie prestávok,
 - m)školenie zamestnancov zástupcov zamestnancov pre BOZP a vedúcich pracovníkov,
 - n) porušenie predpisov BOZP zo strany zamestnancov a vedúcich zamestnancov.

10. Zamestnávateľ zabezpečí výkon vstupných lekárskejších prehliadok u všetkých novoprijatých zamestnancov. Periodické lekárske prehliadky zabezpečí v termínoch určených v PKZ a tieto zabezpečí i pre zamestnancov, u ktorých pre výkon práce nie je vyžadovaná zdravotná spôsobilosť podľa osobitných predpisov.
11. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou určí v PKZ okruh ťažkých telesných prác alebo duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života a zdravia.
12. Ak je pracovný čas tej istej zmeny rozvrhnutý na dve časti, jedna časť zmeny nesmie byť kratšia ako 3 hodiny.
13. Zamestnávateľ po dohode s príslušnou odborovou organizáciou v PKZ určí okruh zamestnancov a čas potrebný na osobnú očištu po pracovnej zmene, ktorý sa započítava do pracovnej zmeny.
14. Zamestnávateľ vykonávajúci mestskú hromadnú dopravu môže prestávky na jedlo a oddych rozdeliť na 2 časti, z toho jedna musí trvať minimálne 15 minút. Bezpečnostnú prestávku môže zamestnávateľ rozvrhnúť na viac častí, pričom prestávky do 10 minút sú poukazované ako vyrovnávacie časy. Bezpečnostné prestávky poukazované ako vyrovnávacie časy sa započítavajú do pracovného času.
15. Bezpečnostné prestávky poskytované zamestnancom z dôvodu ochrany ich zdravia pri expozícii škodlivinami v pracovnom procese sa započítavajú do pracovnej doby.
16. Dĺžku prestávok, okruh zamestnancov, druh prác a škodlivín budú dohodnuté v PKZ.

Článok 2 Odškodňovanie

1. Zamestnávateľ poskytne postihnutému a pozostalým nevyhnutnú právnu pomoc v súvislosti s uplatňovaním nárokov náhrady škody za pracovný úraz alebo chorobu z povolania vo vzťahu k úrazovej poisťovni.
2. Zamestnávateľ okrem jednorázového odškodnenia pri smrteľnom pracovnom úraze ako sociálnu podporu poskytne finančnú čiastku. Finančná čiastka bude dohodnutá v PKZ.

Kapitola VIII.

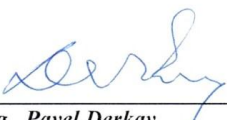
Článok 1 Sťažnosti a spory

1. Všetky spory medzi zamestnávateľmi a zamestnancami týkajúce sa tejto KZVS sa budú riešiť kolektívnym vyjednávaním poverených zástupcov z každej strany, najneskôr 30 dní od doručenia oznámenia - podnetu druhej strane, resp. vzniknutého sporu. V prípade jeho neúspešnosti sa riešenie sporu riadi ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní, resp. platnými právnymi predpismi.
2. Individuálne sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo vykonania KZ ohľadne plnenia záväzkov, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom rieši zamestnávateľ a príslušný odborový orgán.
3. Rokovanie o vyriešení sťažnosti alebo sporu vyvolá príjemca podnetu zamestnanca prizvaním druhej strany.
4. Ak nepríde k vyriešeniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 30 dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, má tento právo vymáhať svoj nárok súdnou cestou.
5. Postupom uvedeným v odst. 1-3 nie je dotknuté právo zamestnanca kedykoľvek vymáhať nároky súdnou cestou.

Článok 3
Rozsah platnosti a účinnosti

Táto KZVS nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami, t. j. 29. 4. 2002
a účinnosť dňom 1. 4. 2002 do 31. 12. 2016.

V Bratislave, dňa 30. 11. 2010



Ing. Pavel Derkay
predseda Zväzu zamestnávateľov
MHD SR



Ing. Dušan Barčík
predseda IOZ



JUDr. Marta Brodzianska
podpredsedníčka IOZ