

KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA

na roky 2019 až 2021

uzatvorená medzi

Zväzom autobusovej dopravy
(ďalej len „ZAD“)

zastupujúcim zamestnávateľské organizácie v hromadnej verejnej cestnej doprave,

zastúpený **Ing. Petrom Sádovským**, prezidentom ZAD

a

Odborovým zväzom KOVO
(ďalej len „OZ KOVO“)

zastupujúcim zamestnancov vo verejnej cestnej doprave,

zastúpený **JUDr. Monikou Benedekovou**, podpredsedníčkou Rady 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:

Príloha č. 1 Zoznam členských organizácií Zväzu autobusovej dopravy - zamestnávateľov na ktorých sa vzťahuje táto KZVS

Príloha č. 2. Charakteristiky tarifných stupňov

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa (ďalej len „KZVS“) upravuje v súlade s ustanoveniami zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o KV“), zák. č. 311/2001 Z. z. „Zákonníka práce“ v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), zák. 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“), zák. č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o minimálnej mzde“), zák. 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“), zák. č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o cestovných náhradách“) a ďalších právnych predpisov z oblasti pracovno-právnych 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 vzťahuje v zmysle ustanovenia § 7 a nasl. zákona o KV.

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 zaväzujú podporovať a rozvíjať vzájomné vzťahy tak, aby bolo možné zachovanie sociálneho zmieru. Zmluvné strany sa zároveň zaväzujú navzájom rešpektovať svoje postavenie a právomoci vyplývajúce z tejto KZVS a platných právnych predpisov a zdržať sa aktivít, ktoré predstavujú prekážky

pri realizácii záväzkov dohodnutých touto KZVS. Zamestnávateľa vyjadrujú spoločnú vôľu presadzovať nároky vyplývajúce z tejto KZVS ako aj nároky vyplývajúce z PKZ vrátane ich financovania ako ekonomicky oprávnený náklad do zmlúv o službách vo verejnom záujme uzatváraných so samosprávnymi krajinami.

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. Priemernou mzdou sa na účely tejto zmluvy rozumie priemerný zárobok podľa § 134 Zákonníka práce.
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 pracovnoprávných 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 vykonávať zrážku zo mzdy zamestnancovi vo výške a na účet určený zamestnancom na základe dohody o zrážkach zo mzdy.
9. Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Táto osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť BOZP, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa. Odborový orgán ja povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.

10. Prípadné konanie členskej schôdze resp. konferencie a konanie volieb do orgánov ZO OZ v pracovnom čase a s tým súvisiace podmienky budú dohodnuté v PKZ.
11. 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.
12. Odborové organizácie sa budú podieľať svojim vplyvom ako zástupcovia zamestnancov na upevňovaní pracovnej disciplíny a dodržiavanie zásad bezpečnosti práce.
13. Podmienky dlhodobého uvoľnenie zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa sa dohodnú v PKZ.
14. Zmluvné strany sa zaväzujú oboznámiť zamestnancov s obsahom tejto KZVS najneskôr v lehote 15 dní od jej uzatvorenia.
15. 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.

Zákaz diskriminácie

1. Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).
2. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.
3. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
4. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť

od takého konania a odstrániť jeho následky. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Č a s ť IV.

Zamestnanosť a ochrana pracovných miest

1. Zmluvné strany vyhlasujú, že cieľom ich snaženia je realizácia politiky efektívnej zamestnanosti, v rámci ktorej považujú pracovný pomer na dobu neurčitú za štandardnú formu pracovnoprávneho vzťahu. Ustanovenie § 48 Zákonníka práce možno využiť len za splnenia zákonných podmienok.
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 nezáujmu 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 rokov), 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 alebo zániku zamestnávateľskej organizácie resp. jej organizačnej zložky.

Č a s ť V.

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 pracovného času môže byť dohodnutý 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 zákonmi o organizácii pracovného času v doprave.

3. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom.
4. Za rozvrhnutie a organizáciu pracovného času zamestnanca zodpovedá zamestnávateľ. Zamestnávateľ vyvinie maximálne úsilie organizovať pracovný čas tak, aby zamestnanec naplnil fond ustanoveného pracovného času u zamestnávateľa. Spôsob vyrovnania chýbajúcich hodín pracovného času sa dohodne v PKZ.
5. Rozsah a podmienky práce nadčas zamestnancov sa dohodnú v PKZ v súlade s ustanovením § 97 Zákonníka práce v súlade so zákonmi o organizácii pracovného času v doprave.
6. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť iba v zmysle ustanovení § 96 Zákonníka práce, 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 Zákonníka práce.
2. Dovolenku nad rámec Zákonníka práce možno dohodnúť v PKZ.

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 minimálne v rozsahu uvedenom v §136, §137 a §240 ZP v platnom znení.

Č a s ť VI.

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) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä: náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné postenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. 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. Pre vylúčenie akýchkoľvek pochybností zmluvné strany deklarujú, že zamestnávatelia sú pritom povinní rešpektovať ustanovenie § 120 Zákonníka práce.

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 100 % jeho priemerného zárobku. V ostatnom platia ustanovenia § 122 ZP.
8. Zamestnancovi patrí za každú hodinu práce v sobotu popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
9. Zamestnancovi patrí za každú hodinu práce v nedeľu popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
10. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 40% minimálnej mzdy resp. 50% (pri rizikových prácach) v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. V ostatnom platia ustanovenia § 123 ZP.
11. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej vo výške 20% minimálnej mzdy za hodinu podľa osobitného predpisu. Výber vplyvov pôsobiacich u jednotlivých zamestnávateľov dohodnú zmluvné strany v PKZ v nadväznosti na § 124 ods 2 ZP.
12. Ak sa poskytuje bezpečnostná prestávka, podmienky jej poskytovania budú dohodnuté v podnikovej kolektívnej zmluve.
13. 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 ustanovenia § 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 V. Článok 1. bod 1. tejto KZVS.

Mzdová stupnica

Tarifná trieda	Minimálna hodinová tarifa v EUR 2019
1	2,57
2	2,83
3	2,96
4	3,09
5	3,34
6	3,60
7	3,86
8	4,11
9	4,37
10	4,63
11	4,89
12	5,14

14. Zamestnávateľia garantujú minimálnu tarifnú mzdu v kategórii vodič vo výške 3,60 €/hod a minimálnu hodinovú mzdu (tarifná mzda + prémie, odmeny) v kategórii vodič vo výške 4,47 €.
15. Ďalšie mzdové zvýhodnenia a príplatky dohodnú zmluvné strany v PKZ.
16. 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.
17. Tarifné stupne dohodnuté v tejto KZVS sú podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce vymedzené charakteristikami uvedenými v Prílohe č. 2.

Priemerná mzda u jednotlivých zamestnávateľov v jednotlivých kategóriách zamestnancov na základe prepočítaného stavu sa v roku 2019 zvýši o 6%, ak sa v PKZ zmluvné strany nedohodnú na priaznivejšej úprave. V PKZ je možné zohľadniť aj špecifické podmienky rokov 2018 a 2019. Východiskovou základňou pre posudzovanie rastu priemernej mzdy je dosiahnutá priemerná mzda v jednotlivých kategóriách zamestnancov v predchádzajúcom kalendárnom roku. Týmto záväzkom nie sú dotknuté záväzky v PKZ dohodnuté podľa bodu 4 tohto článku KZVS.

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

Článok 2

Priemerný zárobok, splatnosť mzdy, odstúpné a odchodné

1. Pre pracovnoprávne účely bude zisťovaný priemerný zárobok pre všetky kategórie zamestnancov v súlade s §§ 134 a 135 Zákonníka práce.

2. Splatnosť mzdy a jej výplata sa dohodne v PKZ, najneskoršie však v zmysle ustanovenia §§ 129 a 130 Zákonníka práce.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu a ktorého pracovný pomer k zamestnávateľovi trval viac ako 30 rokov patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.
4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú záväzným rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desať násobku jeho priemerného mesačného zárobku, za podmienok stanovených v ustanovení § 76 Zákonníka práce.
5. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% alebo dôchodok za výsluhu rokov poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške jeho mesačného priemerného zárobku.
6. 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. Zamestnancom patrí odstupné vo výške a za podmienok uvedených v ustanovení § 76 Zákonníka práce.

Článok 3

Poskytovanie cestovných náhrad

1. Cestovné náhrady bude zamestnávateľ poskytovať podľa ustanovení Zákona č.283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v platnom znení. Výška cestovných náhrad je upravená aktuálnym Opatrením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Článok 4

Odškodňovanie

1. Zamestnávateľ poskytne postihnutému a pozostalým potrebnú súčinnosť v súvislosti s uplatňovaním nárokov náhrady škody za pracovný úraz alebo chorobu z povolania vo vzťahu k poisťovni.

2. Zamestnávateľ okrem jednorázového odškodnenia pri smrteľnom pracovnom úraze poskytne pozostalým finančnú pomoc. Výška finančnej pomoci bude dohodnutá v PKZ.

Č a s ť VII.

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 zákonného okruhu zamestnancov. Rozsah a cyklus prehliadok podľa veku zamestnancov a charakteru práce sa dohodne v PKZ.
3. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť pre zákonný okruh zamestnancov pracovnú zdravotnú službu v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ v zmysle zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zabezpečí realizáciu rekondičných pobytov, pričom bližšie podmienky budú dohodnuté v PKZ.

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. Zamestnávateľia tvoria a používajú sociálny fond v súlade so zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zák. o sociálnom fonde“).
2. Zamestnávateľia, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 3 ods. 2 zákona o sociálnom fonde zabezpečia tvorbu povinného prídeltu zahrňovaného do nákladov v minimálnej výške 0,8 % zo základu určeného ustanovení § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde.
3. Zamestnávateľia sú povinní informovať príslušnú odborovú organizáciu o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu. Spôsob poskytovania informácií ako aj podmienky čerpania sociálneho fondu sa dohodnú v PKZ.

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.
2. Zamestnávateľia na účely doplnkového dôchodkového sporenia budú platiť príspevok pre všetkých zamestnancov, ktorí o túto formu prejavia záujem, pričom výška príspevku bude dohodnutá v PKZ.
3. Zamestnávateľia zároveň v PKZ alebo v inom vnútro podnikovom predpise 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 vnútro podnikovom predpise.

Článok 5

Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľia sa budú starať o prehľbovanie 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. Zamestnávateľia uhradia zamestnancom za podmienok dohodnutých v PKZ náklady súvisiace so získaním kvalifikačnej karty vodiča a karty vodiča.

4. Podmienky účasti zamestnanca na školeniach a vzdelávaníach, ktoré zamestnanec so súhlasom zamestnávateľa musí absolvovať pre riadny výkon dohodnutého druhu práce, sa dohodnú v PKZ.
5. 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 poskytovaním zamestnaneckých zliav formou osobitnej tarify pre jednotlivé kategórie osôb, ktoré sú dohodnuté v rámci uzatvorených zmlúv o službách vo verejnom záujme medzi členskými subjektami ZAD a objednávatelom služieb vo verejnom záujme, kde súčasťou PKZ 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 dôstojné bezplatné ubytovanie, zodpovedajúce hygienickým predpisom a základným podmienkam kultúry ubytovania.

Č a s ť VIII.

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 zamestnancovi 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 prerokuje 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 požiarom. 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. 99/2016 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci. Zamestnávateľ bude na vlastné náklady zabezpečovať pitnú vodu na všetkých pracoviskách, resp. iné náhradné riešenie. Osobitné podmienky pre prípad, keď teplota presiahne optimálnu hranicu sa dohodnú v PKZ.

13. Zamestnávateľ s príslušnou odborovou organizáciou v PKZ môžu určiť okruh zamestnancov a čas potrebný na osobnú očistu po pracovnej zmene, ktorý sa započítava do pracovného času.
14. Náklady na činnosť zástupcov zamestnancov pre oblasť BOZP, ich vzdelávanie hradí zamestnávateľ, pričom podmienky budú dohodnuté v PKZ.

Č a s ť IX.

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.

Závěrečné 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. Povinnosť vyjednávať vzniká zmluvným stranám pri zmene právnych predpisov. Mzdová časť sa vyjednáva každoročne, vždy k 1.1. príslušného kalendárneho roka.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že výklad jednotlivých ustanovení tejto KZVS budú podávať na požiadanie spoločne písomnou formou.
3. Závazky 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. Vyhodnotenie plnenia tejto KZVS sa vykoná jedenkrát za rok a to vždy po ukončení kalendárneho roka vo všetkých jej častiach.
8. Táto KZVS je platná dňom podpísania zmluvnými stranami a účinná od 1.5.2019 a jej platnosť končí dňom 31. 12. 2021.

V Bratislave dňa 14.5.2019

V Bratislave dňa 20.5.2019

JUDr. Monika Benedeková, v.r.
podpredsedníčka Rady OZ KOVO

Ing. Peter Sádovský, v.r.
prezident ZAD

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

P.č.	Obchodné meno	Sídlo	IČO	SK NACE
1	Slovak Lines, a.s.	Bottova 7, Bratislava 811 09	35 821 019	49310
2	ARRIVA Trnava, a.s.	Nitrianska 5, Trnava 917 02	36 249 840	49390
3	SKAND Skalica, spol. s r.o.	Nádražná 26, Skalica 909 01	34 101 560	49410
4	ARRIVA Nové Zámky, akciová spoločnosť	Považská 2, Nové Zámky 940 14	36 545 317	49310
5	ARRIVA NITRA a.s.	Štúrova 72, Nitra 949 44	36 545 082	49310
6	SAD Prievidza a.s	Ciglianska cesta 1, Prievidza 971 36	36 324 043	49310
7	Slovenská autobusová doprava Trenčín, akciová spoločnosť	Zlatovská cesta 29, Trenčín 911 37	36 323 977	49310
8	Slovenská autobusová doprava Žilina , akciová spoločnosť	Košická 2 Žilina 010 65	36 407 771	49310
9	ARRIVA Liorbus, a.s.	Bystrická cesta 62, Ružomberok 034 01	36 403 431	49310
10	Slovenská autobusová doprava Zvolen, akciová spoločnosť	Balkán 53 Zvolen 960 95	36 054 666	49310
11	Slovenská autobusová doprava Lučenec, akciová spoločnosť	Mikušovská cesta 17, Lučenec 984 01	36 054 259	49310
12	eurobus, a.s.	Staničné námestie 9, Košice 042 04	36 211 079	49310
13	ARRIVA Michalovce, a.s.	Lastomírska 1, Michalovce 071 80	36 214 078	49310
14	Slovenská autobusová doprava Poprad, akciová spoločnosť	Wolkerova 466, Poprad 058 49	36 479 560	49310
15	SAD Prešov, a.s.	Košická 2, Prešov 080 69	36 477 125	49310

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 zabezpečením 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 zovšeobecnienia. 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 zovšeobecnienia 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.