

DOPRAVNÝ PODNIK BRATISLAVA, a.s.



**DOPRAVNÝ PODNIK
BRATISLAVA**

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA DPB, A.S.
NA ROKY 2024 - 2026**

OBSAH		Strana
1.	ÚVODNÉ USTANOVENIA	
	1.1 Vymedzenie a vysvetlenie pojmov	3
	1.2 Predmet zmluvy	3
	1.3 Rozsah platnosti a účinnosti KZ	3
2.	KOLEKTÍVNE VZŤAHY	
	2.1 Dohoda o kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch	4
	2.2 Záväzky zamestnávateľa	4
	2.3 Záväzky OO	4
	2.4 Záväzky zamestnávateľa a OO	4
3.	INDIVIDUÁLNE PRACOVNÉ VZŤAHY	
	3.1 Pracovný pomer	5
	3.2 Skončenie pracovného pomeru	5
	3.3 Hromadné prepúšťanie	6
	3.4 Pracovný čas	6
	3.5 Stanovenie pracovnej doby	6
	3.6 Dovolenka na zotavenie	7
	3.7 Pracovné voľno a prekážky v práci na strane zamestnanca	7
	3.8 Prekážky v práci na strane zamestnávateľa	8
4.	STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCA	
	4.1 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	8
	4.2 Sociálna starostlivosť	9
	4.3 Zdravotnícka starostlivosť	10
5.	ODMEŇOVANIE	
	5.1 Všeobecná časť	10
	5.2 Úprava ďalšieho odmeňovania zamestnancov	11
6.	SŤAŽNOSTI A SPORY	
	6.1 Postup pri riešení sťažností a sporov	11
7.	ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	12

Dopravný podnik Bratislava, a.s. zastúpený predsedom a podpredsedom Predstavenstva DPB, a.s. na strane zamestnávateľa a na strane zamestnancov Odbory ISTOTA pri Dopravnom podniku Bratislava, akciová spoločnosť zastúpená predsedom a podpredsedom ako najväčšia odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa na základe Oprávnenia rozhodcu rokovať a uzatvoriť Kolektívnu zmluvu pre roky 2024 - 2026 zo dňa 21.05.2024 a Základná organizácia Integrovaného odborového zväzu pri DPB, a.s. Elektrické dráhy, Technická infraštruktúra zastúpená predsedom ako odborová organizácia, ktorá pristúpila ku kolektívnemu vyjednávaniu ako odborová organizácia vystupujúca v zhode s odborovou organizáciou ISTOTA pri Dopravnom podniku Bratislava, akciová spoločnosť

u z a t v á r a j ú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU DPB, a.s. na roky 2024 - 2026

1. ÚVODNÉ USTANOVENIA

1.1. Vymedzenie a vysvetlenie pojmov

1.1.1. Pre účely znenia kolektívnej zmluvy sa nahrádza pojem:

- a) „Dopravný podnik Bratislava, akciová spoločnosť“ pojmom „zamestnávateľ“, resp. „DPB, a.s.“.
- b) „Zamestnanec Dopravného podniku Bratislava, akciová spoločnosť“ pojmom „zamestnanec“.
- c) „Odbory ISTOTA pri Dopravnom podniku Bratislava, akciová spoločnosť“ a „Základná organizácia Integrovaného odborového zväzu pri DPB, a.s. Elektrické dráhy, Technická infraštruktúra“, ktoré sú príslušné pre kolektívne vyjednanie pojmom „OO“.
- d) „Kolektívna zmluva DPB, a.s. na roky 2024 - 2026“ pojmom „KZ“.
- e) „Zákonník práce“ pojmom „ZP“.

1.1.2. Pre účely znenia kolektívnej zmluvy sa vysvetľujú pojmy:

- a) „Spolurozhodovanie“, ako vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a OO, keď k realizácii určitého právneho úkonu, resp. k prijatiu opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas tohto orgánu, resp. dohoda s ním, inak je úkon neplatný, avšak len ak to výslovne ustanovuje KZ alebo osobitný predpis prijatý v rámci legislatívy SR.
- b) „Prerokovanie“, ako výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom zahŕňa povinnosť zamestnávateľa zoznámiť OO s návrhom a požiadať ju o stanovisko. Na tento účel poskytne zamestnávateľ OO potrebné informácie, konzultácie, vysvetlenia a doklady a v rámci možností prihliada k stanovisku OO. Stanoviská strán sa zaznamenávajú v zápise o prerokovaní.
- c) „Právo na informácie“ - zamestnávateľ písomne informuje príslušný odborový orgán jednotlivých odborových organizácií u neho pôsobiacich o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa, dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa na základe predchádzajúcej písomnej žiadosti jednotlivej odborovej organizácie.

1.2. Predmet zmluvy

1.2.1. Kolektívna zmluva upravuje individuálne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a OO, práva, povinnosti a záväzky v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej, finančnej, sociálnej a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v podmienkach DPB, a.s.

1.3. Rozsah platnosti a účinnosti KZ

1.3.1 Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.

1.3.2 Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú, do 31.12.2026.

1.3.3 KZ je záväzná pre subjekty, ktoré zmluvu uzatvárajú, resp. pre ich prípadných právnych nástupcov v dobe jej platnosti a účinnosti.

2. KOLEKTÍVNE VZŤAHY

2.1. Dohoda o kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch v DPB, a.s.

- 2.1.1. DPB, a.s. bude realizovať kompetencie prerokovania a spolurozhodovania definované v tejto KZ a týkajúce sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov výlučne s OO zohľadňujúc, že ide o najväčšiu odborovú organizáciu pôsobiacu u zamestnávateľa a odborovú organizáciu, ktorá s ňou vystupuje v zhode. V prípade, ak pôjde o realizáciu kompetencie prerokovania a spolurozhodovania týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov, aplikuje sa ustanovenie § 232 ods. 2 a 3 Zákonníka práce. V prípade, ak pôjde o prerokovanie alebo spolurozhodovanie v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch zamestnanca, ktorý nie je členom žiadnej odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa, resp. si zamestnanec neurčí žiadnu odborovú organizáciu, ktorá by ho pri realizácii kompetencie spolurozhodovania, prerokovania mala zastupovať, tieto kompetencie voči týmto skupinám zamestnancov budú realizované OO.
- 2.1.2. OO spolurozhoduje so zamestnávateľom v prípadoch taxatívne stanovených v ZP a iných právnych predpisoch, ktoré sú definované v KZ a v osobitnej prílohe č. 7 tejto KZ, pričom spolurozhodovaním sa rozumie taká forma vzájomných vzťahov medzi zamestnávateľom a odborovým orgánom OO, keď sa na vykonanie určitého právneho úkonu či prijatia opatrenia zamestnávateľa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas OO alebo dohoda s ním.

2.2. Záväzky zamestnávateľa

- 2.2.1. Zamestnávateľ umožní podľa svojich prevádzkových možností, na základe predchádzajúcej písomnej žiadosti každej odborovej organizácii pôsobiacej u zamestnávateľa, konanie členskej schôdze, odborárskej konferencie, schôdze odborového orgánu odborovej organizácie, resp. volieb do orgánov odborovej organizácie, a to aj v pracovnom čase podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce. Termín a podmienky realizácie tejto aktivity dohodne štatutárny, resp. splnomocnený zástupca príslušnej odborovej organizácie so štatutárnym zástupcom zamestnávateľa. Zamestnávateľ bezplatne vykonáva zamestnancovi zrážku z jeho čistého mesačného zárobku, a to na základe dohody o zrážkach zo mzdy, ktorú zamestnávateľ uzatvorí so zamestnancom, ak sa zamestnanec rozhodol plniť svoje záväzky voči zástupcom zamestnancov touto formou.
- 2.2.2. Zamestnávateľ poskytne, na základe uznesenia členskej schôdze, odborárskej konferencie, schôdze odborového orgánu odborovej organizácie, zamestnancovi – predsedovi odborovej organizácie na výkon odborárskej funkcie dlhodobé pracovné voľno bez náhrady mzdy v zmysle § 136 ods. 1 Zákonníka práce. Podmienky dlhodobého pracovného voľna na výkon odborárskej funkcie budú predmetom individuálnej dohody medzi dotknutým predsedom odborovej organizácie a zamestnávateľom v kontexte Dohody o vzájomnom usporiadaní záväzkov uzatvorenej medzi zamestnávateľom a príslušnou odborovou organizáciou.
- 2.2.3. Zamestnávateľ umožní odborovým funkcionárom vstup na jednotlivé pracoviská DPB, a.s. v kontexte § 230 ods. 3 v nadväznosti na § 239 písm. a) Zákonníka práce.

2.3. Záväzky Odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa

- 2.3.1. Odborové organizácie umožnia účasť zástupcovi zamestnávateľa na rokovaní členskej schôdze, odborárskej konferencie, schôdze odborového orgánu odborovej organizácie.
- 2.3.2. Odborové organizácie budú včas informovať zamestnávateľa o opatreniach, resp. zámeroch pripravovaných odborovými organizáciami, ktoré sa dotýkajú záujmov zmluvných strán.
- 2.3.3. Odborové organizácie v rámci svojich právomocí budú dbať na upevňovanie pracovnej disciplíny a dodržiavanie zásad BOZP zamestnancami.
- 2.3.4. Odborové organizácie sa zaväzujú raz ročne predkladať zamestnávateľovi písomne správu o činnosti odborovej organizácie, a to najneskôr do konca januára nasledujúceho roka.

2.4. Záväzky zamestnávateľa a OO

- 2.4.1. Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so OO v dokumente, ktorý tvorí osobitnú prílohu KZ.

- 2.4.2. Spôsob tvorby a použitia Sociálneho fondu určí zamestnávateľ po dohode s OO v dokumente “Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu DPB, a.s.”, ktorý tvorí osobitnú prílohu tejto KZ.

3. INDIVIDUÁLNE PRACOVNÉ VZŤAHY

3.1. Pracovný pomer

- 3.1.1. Zamestnávateľ preukázateľne oboznámi nových zamestnancov s vnútropodnikovými normami potrebnými pre výkon ich dohodnutej práce, najmä Pracovným poriadkom a bude ich informovať o KZ pre dané obdobie.

3.2. Skončenie pracovného pomeru

3.2.1. **Odstupné:**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné:

Ak zamestnanec skončí pracovný pomer dohodou podľa § 60 ZP v spojitosti s § 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 zamestnávateľ mu poskytne odstupné vo výške:

- a) 1-násobku priemerného mesačného zárobku pri dĺžke trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi menej ako 2 roky,
- b) 2-násobku priemerného mesačného zárobku pri dĺžke trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi 2 roky a menej ako 5 rokov,
- c) 3-násobku priemerného mesačného zárobku pri dĺžke trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- d) 4-násobku priemerného mesačného zárobku pri dĺžke trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi 10 rokov a menej ako 15 rokov,
- e) 6-násobku priemerného mesačného zárobku pri dĺžke trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi nad 15 rokov vrátane.

Ak zamestnanec skončí pracovný pomer výpoveďou podľa § 61 ZP v spojitosti s § 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, poskytne zamestnávateľ odstupné vo výške podľa aktuálneho znenia Zákonníka práce.

- 3.2.2. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami bude v dôsledku organizačných zmien rozviazaný pracovný pomer, zamestnávateľ nepristúpi k rozviazaniu pracovného pomeru, ak to nebude nevyhnutné a objektívne možné:

- a) s oboma manželmi,
- b) s osamelými zamestnancami, ktorí sa starajú o nezaopatrené deti do 15 rokov veku,
- c) so zamestnancami vo veku nad 45 rokov u žien, a 50 rokov u mužov,
- d) so zamestnancami, ktorí odpracovali u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov viac ako 15 rokov.

- 3.2.3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zamestnancom, ktorých pracovný pomer k zamestnávateľovi trvá viac ako 25 nepretržite odpracovaných rokov a do odchodu do starobného dôchodku im zostáva 5 a menej rokov, v prípade organizačných zmien, zabezpečí v rámci možností a prednostne, iné pracovné uplatnenie u zamestnávateľa.

- 3.2.4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že so zamestnancom, ktorý stratil dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu podľa § 63 ods. 1, písm. c) ZP zabezpečí v rámci možností a prednostne uplatnenie u zamestnávateľa podľa jeho zdravotného stavu.

3.2.5 Odchodné

Zamestnávateľ poskytne odchodné pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% v nadväznosti na nepretržite odpracované roky nasledovne:

do 10 rokov 1 násobok

od 10 do 15 rokov..... 2 násobok

od 15 do 20 rokov..... 3 násobok

od 20 a viac rokov..... 4 násobok jeho priemerného mesačného zárobku

Pre účely posúdenia vzniku nároku sa považuje za nepretržité trvanie pracovného pomeru trvanie pracovného pomeru pred odchodom do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku a lebo invalidného dôchodku.

3.3. Hromadné prepúšťanie

3.3.1. Zamestnávateľ prerokuje s OO počet a štruktúru pracovných miest, ktoré sa majú rušiť, návrhy organizačných zmien, zoznam zamestnancov navrhnutých na iné funkčné zaradenie a zoznam uvoľňovaných zamestnancov, najneskôr jeden mesiac pred termínom realizácie týchto opatrení. Zamestnávateľ bude pri realizácii uvoľňovania zamestnancov prihlíadať na odporúčajúce stanoviská OO.

3.4. Pracovný čas

3.4.1. Ustanovený týždenný pracovný čas:

a/ mladistvých zamestnancov mladších ako 16 rokov je 30 hodín,

b/ u ostatných zamestnancov je 37,5 hodín.

3.4.2. Skrátenie ustanoveného týždenného pracovného času pod 37,5 hod. v zmysle ods. 3.4.1. a) sa vykoná bez zníženia mzdy. Skrátenie ustanoveného týždenného pracovného času pod 37,5 hod. v ostatných prípadoch bude možné riešiť len s alikvotným znížením mzdy.

3.4.3. Z dôvodu zabezpečenia jednotného aplikovania § 95 ZP na podmienky DPB, a.s. sa:

a) na pracoviskách s nočnými zmenami začína deň pracovného pokoja hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena,

b) pod pojmom „dni pracovného pokoja“ rozumejú tie dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni a sviatky.

3.4.4. Do pracovného času vodiča prostriedkov 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.

3.4.5. Čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce v dĺžke 15 minút sa zamestnancovi v údržbe započíta do pracovného času.

3.5. Stanovenie pracovnej doby

3.5.1. Zamestnávateľ určí rozvrh príslušných pracovných zmien tak, že tieto budú naplňovať rozsah týždenného, resp. mesačného alebo štvrt'ročného fondu pracovného času. Zamestnanec je povinný odpracovať zamestnávateľom určený týždenný, resp. mesačný alebo štvrt'ročný pracovný čas určený príslušným rozvrhom pracovných zmien.

U vodičov prostriedkov MHD z ich zaradenia na zmeny (služobného zadelenia) musí vychádzať úväzok v zmysle platných vzorových zaradení vodičov MHD so štvrt'ročným vyrovnaním fondu pracovného času.

U zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na kratší pracovný čas, zamestnancov vykonávajúcich činnosti, pri ktorých sa v priebehu roku prejavuje rozdielna potreba práce sa bude naplnenie dohodnutého pracovného

úväzku zabezpečovať v období 12 mesiacov daného kalendárneho roka (tzv. 12 mesačné rozvrhové obdobie).

3.6. Dovolenka na zotavenie

3.6.1. Výmeru dovolenky u zamestnávateľa určuje § 103 Zákonníka práce.

3.6.2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom starajúcich sa o dieťa vo veku do 15 rokov, na ich žiadosť odkomunikovanú prostredníctvom plánu dovoleniek, čerpanie riadnej dovolenky v rozsahu najmenej 3 týždňov v období školských prázdnin, z toho najmenej dva súvislé týždne v období letných školských prázdnin.

3.6.3. Zamestnávateľ, mimo bodu 3.6.1 tejto KZ, poskytne 1 deň dovolenky navyše v príslušnom kalendárnom roku každému zamestnancovi nad rámec výmery dovolenky podľa § 103 Zákonníka práce, a to s účinnosťou tohto ustanovenia KZ od 01.01.2025.

3.7. Pracovné voľno a prekážky v práci na strane zamestnanca

3.7.1. Zamestnávateľ poskytne štvrťročne 1 (jeden) deň pracovného voľna s náhradou mzdy zamestnankyni a osamelému zamestnancovi, ktorý sa stará o dieťa do veku 13 rokov, resp. o zdravotne postihnuté dieťa do veku 16 rokov. Toto pracovné voľno poskytne zamestnávateľ na požiadanie zamestnanca a musí byť vyčerpané v príslušnom štvrťroku.

3.7.2. Zamestnávateľ môže, podľa svojich prevádzkových možností, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom – účastníkom a organizátorom športových a kultúrnych podujatí, ktoré sa konajú z podnetu zamestnávateľa, alebo odborovej organizácie.

3.7.3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich priemerných zárobkov pri dôležitých osobných prekážkach v práci zvýšené nad rámec Zákonníka práce v tomto rozsahu:

- a) pri narodení dieťaťa zamestnanca jeden deň na sprevádzanie matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a jeden deň na sprevádzanie späť,
- b) pri sprevádzaní, čiastočne, alebo úplne bezvládneho rodinného príslušníka v priamom rade, o ktorého sa zamestnanec sústavne dlhodobo stará, o tri pracovné dni v kalendárnom roku,
- c) pri sprevádzaní dieťaťa do školy v deň začatia povinnej školskej dochádzky, t.j. pri nástupe do 1. ročníka základnej školy,
- d) pri úmrtí manžela, manželky, dieťaťa dva dni navyše a jeden deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
- e) pri úmrtí súrodenca, rodiča a prarodiča zamestnanca jeden deň navyše a jeden deň na účasť na pohrebe týchto osôb a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- f) pri vlastnej svadbe tri dni navyše, z toho jeden deň na účasť na svadobnom obrade,
- g) pri účasti na dopravnej nehode v priamej súvislosti s výkonom pracovnej činnosti, pri ktorej prišlo ku smrteľnému zraneniu osoby jeden deň (čas na relaxáciu po nepríjemnej udalosti).

Zamestnanec je povinný včas zamestnávateľa o pracovné voľno požiadať a prekážku v práci riadne vydokladovať. V prípade, že sú v DPB, a.s. zamestnaní obaja manželia poskytne zamestnávateľ vyššie uvedené pracovné voľno s náhradou mzdy len jednému z nich /netýka sa to bodu d – g).

3.7.5. Za čas strávený v rámci povinnej preventívnej lekárskej prehliadky, psychologického vyšetrenia z podnetu zamestnávateľa, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi platené pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

3.7.6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na darovanie krvi a aferéze, ako aj darovaní ďalších biologických materiálov, ak táto činnosť bola vykonaná v čase trvania pracovnej zmeny.

3.8. Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

- 3.8.1. Ak nemôže zamestnanec bez svojho zavinenia vykonávať prácu pre prerušenie práce spôsobené nepriaznivými poveternostnými vplyvmi, a nebol prevedený na inú prácu a zamestnávateľ nevyžadoval jeho prítomnosť na pracovisku, patrí mu za celú dobu tejto prekážky v práci náhrada mzdy vo výške 60% jeho priemerného zárobku.
- 3.8.2. Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu pre prerušenie práce z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov zamestnávateľa (nedostatočná dotácia z úrovne štátu, resp. mesta) v zmysle § 142 ods. 4 Zákonníka práce, prislúcha zamestnancovi náhrada mzdy za celú dobu tejto prekážky v práci vo výške 60 % jeho priemerného zárobku.
- 3.8.3. Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v predchádzajúcich ustanoveniach (v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce), poskytne mu zamestnávateľ za celú dobu tejto prekážky v práci náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

4. STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCA

4.1 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- 4.1.1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, jednorazový príspevok vo výške 100 €, na preklopenie nepriaznivej finančnej situácie v dôsledku pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, a to najskôr po prvom mesiaci práceneschopnosti.
- 4.1.2. a) Pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania s následkom smrti zamestnanca vypláti zamestnávateľ pozostalým príspevok až do výšky 4 980 €, ktorého výška závisí od % miery zavinenia postihnutého zamestnanca. V príčinnej súvislosti so vznikom udalosti nesmie byť u postihnutého zamestnanca zistená prítomnosť alkoholu alebo omamných látok. Priznanú čiastku zamestnávateľ vypláti do troch mesiacov od ukončenia vyšetrovania vzniku udalosti, prípadne až po právoplatnom rozhodnutí súdu.
- b) Pri závažnom pracovnom úraze alebo chorobe z povolania, ktoré mali za následok čiastočnú invaliditu zamestnanca, vypláti zamestnávateľ postihnutému príspevok do výšky do 3320 €, ktorého výška závisí od % miery zavinenia postihnutého zamestnanca.

Pri závažnom pracovnom úraze alebo chorobe z povolania, ktoré mali za následok úplnú invaliditu zamestnanca, vypláti zamestnávateľ postihnutému príspevok až do výšky 6639 €, ktorého výška závisí od % miery zavinenia postihnutého zamestnanca.
V oboch prípadoch nesmie byť u postihnutého zamestnanca zistený alkohol alebo omamná látka (v príčinnej súvislosti s PÚ alebo CHP). Priznaný príspevok zamestnávateľ vypláti do troch mesiacov od ukončenia vyšetrovania vzniku príčin závažného pracovného úrazu alebo choroby z povolania a po preukázaní sa "Rozhodnutím o priznaní invalidného dôchodku" z titulu PÚ alebo CHP.
- 4.1.3. Zamestnávateľ pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania, ktoré si zamestnanec sám nezavinil, a ktoré majú za následok dlhotrvajúcu práceneschopnosť (viac ako 5 kalendárnych mesiacov) vypláti postihnutému zamestnancovi aj príspevok do výšky predstavujúcej jeho 1,5 mesačný priemerný zárobok, podľa % miery zavinenia postihnutého zamestnanca. Príspevok sa vypláti len 1-krát za každú udalosť, a to len v tom prípade, ak sa zamestnávateľ nezbaví zodpovednosti v zmysle ustanovení § 196 ZP.
- 4.1.4. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom po skončení práceneschopnosti z titulu pracovného úrazu alebo choroby z povolania v prípade nemožnosti vykonávania práce v doterajšom pracovnom zaradení prednostne a podľa možnosti iné vhodné pracovné zaradenie.
- 4.1.5. Odborové organizácie bude metodicky zabezpečovať činnosť zástupcov zamestnancov pre BOZP. Náklady vzniknuté príslušnému odborovému orgánu a zástupcom zamestnancom pre oblasť BOZP bude zamestnávateľ uhrádzať z vlastných nákladov. Finančné ocenenie zástupcu zamestnancov pre BOZP, ktorý sa zúčastní na verejných previerkach BOZP je 34 € netto.

4.2. Sociálna starostlivosť

4.2.1. Zamestnávateľ zabezpečí používanie hygienických zariadení pre všetkých zamestnancov vo všetkých prevádzkach.

4.2.2. Odpočinková miestnosť a hygienické zariadenie pre vodičov MHD

- a) Zamestnávateľ zabezpečí používanie odpočinkovej miestnosti a hygienického zariadenia (WC, umývadlo) pre vodičov MHD na jednej z konečných zastávok príslušnej linky alebo v mieste čerpania prestávok počas doby prevádzkovania spojov.
- b) Pokiaľ „hrubý základný jazdný čas medzi dvomi konečnými zastávkami“ (v zmysle D3/1-2-3) na linke v jednom smere prevyšuje 30 minút, zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude vynakladať úsilie a v maximálnej miere podľa svojich možností a okolností zabezpečí používanie hygienického zariadenia (WC, umývadlo) aj na druhej konečnej zastávke príslušnej linky (aj dodávateľským spôsobom).
- c) Zamestnávateľ po obdržaní zadania ročného projektu prerokuje s príslušnými OO zmeny linkového vedenia.

4.2.3. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancom :

- ◆ za každú (aj zmenu realizovanú v nadčase) odpracovanú zmenu – výkon práce dlhší ako 4 hodiny,
 - ◆ ktorí sú oprávnení spolurozhodovať s odborovou organizáciou pri ich účasti na rokovaní orgánov OO,
- a) vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo prostredníctvom právnickej, alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby minimálne v hodnote 5,85 EUR. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške 55% sumy stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín v zmysle zákona o cestovných náhradách.
 - b) zamestnancovi, ktorého pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín poskytne zamestnávateľ ďalšiu stravovaciu poukážku minimálne v hodnote podľa bodu 4.2.3 písm. a) tejto KZ. Príspevok zamestnávateľa je 55 % z hodnoty stravovacej poukážky.
 - c) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravovaciu poukážku v hodnote podľa bodu 4.2.3 písm. a) tejto KZ aj v čase čerpania riadnej dovolenky.
 - d) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý je menovaný predsedom predstavenstva DPB, a.s. za predsedu, zapisovateľa, člena okrskovej volebnej komisie na voľbu členov dozornej rady volených zamestnancami DPB, a.s. počas dní volieb vyhlásených schváleným Volebným poriadkom v rámci prekážky práci, práci na dohodu stravnú poukážku v zákonom stanovenej hodnote.

4.2.4. Zamestnávateľ umožní poskytnutie strojov, dopravných zariadení a prostriedkov zamestnávateľa pre súkromné účely zamestnancov za úhradu priamych nákladov v zmysle internej úpravy.

4.2.5. Zamestnávateľ zabezpečí na vlastné náklady pitnú vodu na všetkých pracoviskách, resp. iné náhradné riešenie.

4.2.6. Zamestnávateľ, v súlade so zákonom č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení zamestnancov v znení neskorších predpisov, umožní účasť zamestnancov v hlavnom pracovnom pomere na predmetnom poistení. Zamestnávateľ bude realizovať poskytovanie zamestnávateľského príspevku vo výške:

I. pásmo – zamestnancovi, ktorého pracovný pomer v DPB, a.s. trvá nepretržite do 20 rokov

- a) 25,00€/sporiteľa, ktorý má vek do 50 rokov
- b) 30,00€/sporiteľa, ktorý má vek nad 50 rokov

II. pásmo – zamestnancovi, ktorého pracovný pomer v DPB, a.s. trvá nepretržite viac ako 20 rokov a menej ako 30 rokov

- a) 35,00€/sporiteľ'a, ktorý má vek do 40 rokov.
- b) 40,00€/sporiteľ'a, ktorý má vek od 40 do 50 rokov.
- c) 45,00€/sporiteľ'a, ktorý má vek nad 50 rokov

III. pásmo – zamestnancovi, ktorého pracovný pomer v DPB, a.s. trvá nepretržite viac ako 30 rokov

- a) 55,00€/sporiteľ'a, ktorý má vek nad 48 rokov.“

4.2.7. Zamestnanecké cestovné

- a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom a ich rodinným príslušníkom ročný cestovný lístok v zmysle Osobitnej tarify a podmienok stanovených DPB, a.s.
- b) Zamestnávateľ poskytne bývalým zamestnancom – dôchodcom, ročný cestovný lístok v zmysle Osobitnej tarify a podmienok stanovených DPB, a.s.

4.2.9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce výlučne, ak ich využíva s jeho písomným súhlasom, podľa podmienok dohodnutých v písomnej zmluve medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

4.3. Zdravotnícka starostlivosť

4.3.1. Zamestnávateľ bezplatne zabezpečí výkon preventívnych lekárskeho prehliadok vo vzťahu k práci v zmysle zmluvy o poskytovaní pracovnej zdravotnej služby.

4.3.2. Zamestnávateľ zabezpečí, na svoje náklady, možnosť očkovania proti chrípke pre tých zamestnancov, ktorých charakter práce vyžaduje /zamestnanci, ktorí pri výkone práce prichádzajú do styku s cestujúcou verejnosťou/ aj takúto formu zdravotnej prevencie, pokiaľ o očkovanie požiadajú.

Zamestnávateľ vakcínu a lekárskeho výkon nepreplatí v prípade rozhodnutia zdravotných poisťovní o uhradení nákladov na očkovanie proti chrípke.

4.3.3. Zamestnávateľ vytvorí potrebné zdroje na úhradu výdavkov najmä:

- a) zabezpečenie ochrany zdravia pri práci a hygienického vybavenia pracovísk,
- b) preventívne a periodické prehliadky (pre vybrané skupiny zamestnancov).

4.3.4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý ma uzatvorený pracovný pomer na ustanovený týždenný fond pracovného času 37,50 hod., príspevok 70€ za kalendárny rok na uhradenie zdravotníckych výkonov, resp. zdravotníckych pomôcok, ktoré nie sú uhrádzané zdravotnou poisťovňou a tento príspevok bude vyplácaný, ak zamestnanec splní podmienky na jeho vyplatenie podľa osobitného predpisu, a to s účinnosťou tohto ustanovenia KZ od 01.01.2025.

5. ODMENOVANIE

5.1. Všeobecná časť

5.1.1. Mzdový poriadok - Konkrétne formy odmeňovania zamestnancov sú stanovené v Mzdovom poriadku DPB, a.s., ktorý je súčasťou tejto KZ.

5.1.2. Katalóg prác - Základná diferenciácia náročnosti práce zamestnancov je riešená pomocou tarifných tried uvedených v „Katalógu prác DPB, a.s.“.

5.1.3. Mzdové tarify - Mzdové tarify jednotlivých tarifných tried platných pre zamestnancov sú stanovené v osobitnej prílohe tejto KZ.

5.1.4. Zamestnávateľ zabezpečí pravidelné vyplácanie mzdy – tarifnej mzdy, mzdových zvýhodnení a ostatných mzdových zložiek v súlade so Mzdovým poriadkom.

- 5.1.5. Bez ohľadu na finančnú situáciu zamestnávateľa musí byť zamestnancom za vykonanú prácu vyplatená minimálne mzdová tarifa príslušnej tarifnej triedy (viď ods. 5.1.3. tohto článku) a zákonom stanovené mzdové zvýhodnenia, resp. doplatky v závislosti od počtu odpracovaných hodín v danom kalendárnom mesiaci.
- 5.1.6. Mzdové prostriedky získané z dôvodu znižovania stavu zamestnancov použije zamestnávateľ k mzdovej motivácii zostávajúcich zamestnancov pri rešpektovaní zásady, že mzdová motivácia sa uplatní aj pri tých pracovných úlohách a činnostiach, kde už v dôsledku predchádzajúcej racionalizácie nie je možné pristúpiť k ďalšej redukcii počtu zamestnancov proporcionálne, podľa organizačnej štruktúry (divízia, úsek, sekcia, odbor, oddelenie).
- 5.1.7. Mzda sa vypláca jedenkrát mesačne, pozadu za mesačné obdobie. Výplatný termín je najneskôr 11. kalendárny deň nasledujúceho mesiaca. Tento výplatný termín je dohodnutý ako termín pre výplatu mzdy aj v prípade skončenia pracovného pomeru.

5.2. Úprava ďalšieho odmeňovania zamestnancov

5.2.1. Odmena pri významných pracovných jubileách

Pri významných pracovných jubileách zamestnancovi, ktorého pracovný pomer k zamestnávateľovi trvá nepretržite desať a viac rokov bude poskytnutá zamestnávateľom jednorazová odmena podľa dĺžky nepretržitého trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi nasledovným spôsobom:

a) 10 rokov	:	500 €
b) 15 rokov	:	750 €
c) 20 rokov	:	1 000 €
d) 25 rokov	:	1 250 €
e) 30 rokov	:	1 500 €
f) 35 rokov	:	1 750 €
g) 40 rokov	:	2 000 €
h) 45 rokov	:	2 250 €

Odmena bude zamestnancovi priznaná len raz, bez ohľadu na počet uzatvorených pracovných pomerov v DPB, a.s., a vyplatená v najbližšom výplatnom termíne po vzniku nároku na odmenu.

Nárok na priznanie odmeny sa netýka zamestnanca, ktorý má uzatvorený pracovný pomer na kratší pracovný čas (menej ako 30 hodín týždenne nepretržite). Odmena patrí zamestnancovi, ktorý v čase trvania pracovného pomeru ku dňu dosiahnutia pracovného jubilea spĺňa jednu z týchto podmienok:

- a) je v evidenčnom stave a reálne vykonáva prácu u zamestnávateľa,
- b) je na materskej (rodičovskej) dovolenke.

6. SŤAŽNOSTI A SPORY

6.1. Postup pri riešení sťažností a sporov

- 6.1.1. Sťažnosti, alebo spory zamestnancov voči zamestnávateľovi, ktoré vzniknú z výkladu, alebo pri plnení KZ, rieši zamestnávateľ a OO.
- 6.1.2. Pretrvávajúce spory, v ktorých sa nepodarilo dosiahnuť prijateľný konsenzus pre zmluvné strany, sa budú riešiť v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní.
- 6.1.3. Zmluvné strany sa zaväzujú riešiť rozpory vo výklade alebo plnení niektorých ustanovení KZ prednostne vzájomným rokovaním.

7. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

7.1.1. Nedeliteľnou súčasťou KZ sú osobitné prílohy:

- a) Príloha č. 1: Rozsah nadčasovej práce
- b) Príloha č. 2: Zásady o tvorbe a použití Sociálneho fondu
- c) Príloha č. 3: Mzdové tarify tarifných tried platných pre zamestnancov DPB, a.s.
- d) Príloha č. 4: Mzdový poriadok pre odmeňovanie zamestnancov DPB, a.s.
- e) Príloha č. 5: Termíny výplat v rokoch 2024 - 2026
- f) Príloha č. 6: Poskytovanie výkonnostných a mimoriadnych odmien zamestnancom DPB, a.s.
- g) Príloha č. 7: Dohoda o kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch v DPB, a.s.

7.1.2. Obdobie platnosti KZ zmluvné strany rešpektujú, ako obdobie sociálneho zmieru, pri plnom rešpektovaní kolektívnych a individuálnych záväzkov z nej vyplývajúcich.

7.1.3. Zmluvné strany pre vylúčenie akýchkoľvek pochybností uvádzajú, že v prípade ak odborová organizácia Základná organizácia Integrovaného odborového zväzu pri DPB, a.s. Elektrické dráhy, Technická infraštruktúra, ktorá pristúpila k uzatvoreniu tejto KZ ako odborová organizácia vystupujúca v zhode s odborovou organizáciou Odbory ISTOTA pri Dopravnom podniku Bratislava, akciová spoločnosť, z akéhokoľvek dôvodu odstúpi alebo vypovie túto KZ alebo iným spôsobom ustúpi od dojednaných záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a jej príloh, resp. prestane vystupovať v zhode s odborovou organizáciou Odbory ISTOTA pri Dopravnom podniku Bratislava, akciová spoločnosť, takéto konanie nemá vplyv na trvanie, platnosť a účinnosť KZ a sociálny mier medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov naďalej trvá, nakoľko odborová organizácia Odbory ISTOTA pri Dopravnom podniku Bratislava, akciová spoločnosť bola na základe Oprávnenia rozhodcu zo dňa 21.05.2024 určená ako najväčšia odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa oprávnená rokovať a uzatvoriť Kolektívnu zmluvu pre roky 2024 – 2026.

7.1.4. Zmluvné strany sa zaväzujú rokovať o úprave odmeňovania zamestnancov DPB, a.s. vždy v januári príslušného roku s prípadnou možnosťou úpravy mzdy nie skôr ako k 01.05. príslušného roku.

7.1.5. Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov sa zaväzujú odpovedať na písomný podnet ktorejkoľvek zo zmluvných strán do 30 dní odo dňa doručenia podnetu.

7.1.6. Do prijatia zmeny, doplnenia KZ, alebo jej osobitných príloh sú zmluvné strany viazané doterajším znením KZ.

7.1.7. Dodatky, resp. zmeny KZ, alebo jej osobitné prílohy prijaté zmluvnými stranami majú tú istú právnu záväznosť ako KZ a formu písomných a riadne číslovaných dodatkov.

7.1.8. Zmluvné strany oboznámia zamestnancov s obsahom KZ do 15 dní od jej podpísania.

7.1.9. Dňom nadobudnutia účinnosti KZ stráca platnosť a účinnosť Kolektívna zmluva DPB, a.s. pre rok 2019 – 2023 vrátane všetkých jej dodatkov.

7.1.10. Kolektívna zmluva DPB, a.s. na roky 2024 - 2026 je vyhotovená v troch rovnopisoch, z toho dva rovnopisy pre každú OO a jeden rovnopis pre zamestnávateľa.

PODPISY ZMLUVNÝCH STRÁN

V Bratislave, dňa 30.06.2024

Dopravný podnik Bratislava, akciová spoločnosť

Podpis:

Meno: Ing. Martin Rybanský
Funkcia: predseda predstavenstva

Podpis:

Meno: Ing. Milan Donoval
Funkcia: podpredseda predstavenstva - CTO

Odbory ISTOTA pri Dopravnom podniku Bratislava, akciová spoločnosť

Podpis:

Meno: Juraj Haulík
Funkcia: predseda Odborov ISTOTA

Podpis:

Meno: Mgr. Myra Zahradníková
Funkcia: 1. podpredseda Odborov ISTOTA

Základná organizácia Integrovaného odborového zväzu pri DPB, a.s., Elektrické dráhy, Technická infraštruktúra

Podpis:

Meno: Milan Martinkovič
Funkcia: predseda ZO IOZ pri DPB, a.s., ED, TI