

DOPRAVNÝ PODNIK BRATISLAVA, a.s.



**DOPRAVNÝ PODNIK
BRATISLAVA**

Príloha č. 4
ku Kolektívnej zmluve DPB, a.s. na roky 2024 - 2026

**MZDOVÝ PORIADOK PRE
ODMEŇOVANIE
ZAMESTNANCOV DPB, a.s.**

Dopravný podnik Bratislava, a.s. zastúpený predsedom a podpredsedom Predstavenstva DPB, a.s. na strane zamestnávateľa a Odbory ISTOTA pri Dopravnom podniku Bratislava, akciová spoločnosť zastúpená predsedom a podpredsedom a Základná organizácia Integrovaného odborového zväzu pri DPB, a.s. Elektrické dráhy, Technická infraštruktúra zastúpená predsedom na strane zamestnancov

uzatvárajú túto

Prílohu č. 4 ku KZ DPB, a.s. na roky 2024 - 2026

Táto Príloha č. 4 ku Kolektívnej zmluve DPB, a.s. na roky 2024 - 2026 upravuje mzdové podmienky odmeňovania zamestnancov Dopravného podniku Bratislava, a.s. (ďalej len „**zamestnanci**“), ktoré boli dohodnuté v rámci kolektívneho vyjednávania medzi Dopravným podnikom Bratislava, a.s. (ďalej len „**zamestnávateľ**“) a OO v nasledovnej forme:

Mzdový poriadok pre odmeňovanie zamestnancov Dopravného podniku Bratislava, a.s. (ďalej len „**DPB, a.s.**“ alebo aj ako „**zamestnávateľ**“) tvorí nedeliteľnú súčasť kolektívnej zmluvy DPB, a.s..

Článok 1

Základné ustanovenia

- 1) Tento mzdový poriadok sa vzťahuje na všetkých zamestnancov DPB, a.s.
- 2) Účelom tohto mzdového poriadku je zabezpečiť jednotný postup optimálneho mzdového ohodnotenia zložitosti, namáhavosti, zodpovednosti a kvality práce vykonávanej zamestnancami DPB, a.s..
- 3) Mzdový poriadok predstavuje sústavu mzdových foriem vhodných pre uplatnenie v podmienkach DPB, a.s., t.j. zamestnávateľa zabezpečujúceho mestskú hromadnú dopravu. Svojou povahou vytvára pre zamestnávateľa právnu normu k poskytovaniu mzdy a svojim obsahom tvorí kostru mzdového systému.
- 4) Odmeňovanie zamestnancov DPB, a.s. je okrem všeobecne záväzných právnych predpisov možné len v rámci tohto mzdového poriadku, príslušných kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv.
- 5) Konkrétne ustanovenia, resp. mzdové sadzby stanovené v tomto mzdovom poriadku môžu byť v rámci kolektívneho vyjednávania v kolektívnych zmluvách zmenené. Tieto zmeny musia byť v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.
- 6) Mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, resp. sú upravené v rozpätiach, dohodne zamestnávateľ so zamestnancom v s ním uzatvorenej pracovnej zmluve, resp. v dodatku k tejto pracovnej zmluve.
- 7) Mzdové podmienky je možné dohodnúť v individuálnej forme (dohodnuté s konkrétnym zamestnancom), alebo v kolektívnej forme (dohodnuté s platnosťou pre určitú skupinu zamestnancov). Rozhodnutie o uplatnení príslušnej formy, resp. určenie okruhu zamestnancov pre príslušnú formu je v kompetencii predsedu predstavenstva DPB, a.s.
- 8) Mzdový poriadok sa musí bezodkladne upraviť, ak sa zistí, že nezodpovedá predpokladom, za ktorých bol vydaný, t.j., že:
 - a) nevytvára účinnú stimuláciu zamestnancov k plneniu pracovných a hospodárskych úloh,
 - b) nezabezpečuje diferenciu miezd zamestnancov podľa ich výsledkov práce,
 - c) spôsobí prekročenie stanoveného objemu mzdových prostriedkov.
- 9) Zamestnávateľ oboznámi zamestnancov vopred so zmenami spôsobu odmeňovania.

Článok 2

Mzda za prácu

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Mzda nesmie byť nižšia než minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom pre daný stupeň náročnosti práce.
- 2) Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.

- 3) Mzdou (v jej peňažnej forme plnenia) sa rozumie mzdová tarifa, mzdové zvýhodnenia, príplatky, výkonnostné odmeny (prémie), odmeny a ostatné mzdové zložky poskytované za prácu v zmysle Zákonníka práce a príslušných kolektívnych zmlúv.
- 4) 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.
- 5) 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 poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti 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.
- 6) Refundované čiastky mzdy zahŕňa do čerpania mzdových prostriedkov len zamestnávateľ, ktorý realizuje refundáciu.
- 7) Mzdové podmienky zamestnancov musia byť rovnaké pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za prácu rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti vykonávanú pri rovnakých pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej výkonnosti a výsledkov práce.

Článok 3

Základná zložka mzdy

- 1) Základnou zložkou mzdy sa zabezpečuje základné zhodnotenie vykonávanej práce.
- 2) Zložitost', zodpovednosť a namáhavosť vykonávanej práce je vyjadrená, resp. rozlíšená tarifnými triedami, ktoré sú v rámci sumarizácie nosných a charakteristických prác v DPB, a.s. klasifikačne zatriedené v podnikovom katalógu prác.
- 3) Ku každej tarifnej triede prislúcha mzdová tarifa. Táto mzdová tarifa môže byť vyjadrená jednou sadzbou (€ za hodinu, resp. € za mesiac) alebo viacerými sadzbami, t.j. ako viacpásmová mzdová tarifa alebo ako mzdová tarifa s rozpätím.
- 4) Mzdová tarifa príslušnej tarifnej triedy vyjadrená v € za mesačné obdobie predstavuje čiastku mzdy, na ktorú vzniká zamestnancovi nárok len pri odpracovaní celého fondu pracovného času v príslušnom kalendárnom mesiaci určeného zamestnávateľom v rámci ustanoveného týždenného pracovného času. Pri neodpracovaní tohto fondu pracovného času v danom kalendárnom mesiaci sa mesačná mzdová tarifa alikvotne kráti.
- 5) Konkretizácia výšky a počtu sadzieb mzdových taríf v jednotlivých tarifných triedach je riešená v pracovných zmluvách, resp. v Prílohe č. 3 tejto KZ.

Článok 4

Nadtarifná zložka mzdy

- 1) Nadtarifnou zložkou mzdy sa rieši finančné zohľadnenie špecifických aspektov vykonávanej práce a zainteresovanosť zamestnancov na kvalite a hospodárnosti vykonávanej práce.
- 2) Do nadtarifnej zložky mzdy sa zahŕňajú:
 - a) mzdové zvýhodnenia,
 - b) odmeny,
 - c) doplatky.

Článok 5

Mzda pri ďalšom vzdelávaní

Účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbovania si kvalifikácie na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

Článok 6

Naturálna mzda

Problematika je riešená Zákonníkom práce (§ 127).

Článok 7

Mzda v cudzej mene

Problematika je riešená Zákonníkom práce (§ 128).

Článok 8

Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas

- 1) Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % 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 tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety. Jednotlivé zlomky hodín práce nadčas sa spočítavajú.
- 2) Ak sa mzda dohodla v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve už s prihliadnutím na prípadnú prácu nadčas v rozsahu 150 hodín, mzda vrátane mzdového zvýhodnenia ani náhradné voľno podľa odseku 1) zamestnancovi nepatrí.
- 3) Bonus za nadčasovú prácu vo výške 50,00€/mesiac sa vzťahuje na vodičov prostriedkov MHD a vodičov-manipulantov, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na ustanovený týždenný fond pracovného času 37,50 hod. a bude vyplácaný, ak zamestnanec splní podmienky na jeho vyplatenie podľa osobitného predpisu.

Článok 9

Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok a pred dňom sviatku

- 1) Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie 100 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. Jednotlivé zlomky hodín práce vo sviatok sa spočítavajú.
- 2) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1). Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
- 3) S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzda za prácu vo sviatok vrátane mzdového zvýhodnenia ani náhradné voľno podľa odseku 2) v takomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí.
- 4) Zamestnancom, ktorí nastúpia do práce dňa 31.12. kalendárneho roka, patrí počnúc 18,00 hod. mzdové zvýhodnenie vo výške 50 % jeho priemerného zárobku za každú odpracovanú hodinu až do ukončenia zmeny.

Článok 10

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

- 1) Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Jednotlivé zlomky hodín nočnej práce sa spočítavajú.
- 2) S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu. Mzdové zvýhodnenie v takomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí.
- 3) Nočná prácou je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

Článok 11

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, resp. v nedeľu

- 1) Zamestnancovi za každú hodinu práce v sobotu, resp. v nedeľu patrí k dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 40 % jeho priemerného hodinového zárobku s tým, že v prípade, že táto suma bude o konkrétneho zamestnanca nižšia ako suma stanovená Zákonníkom práce, platí nasledovné:
 - a) za každú hodinu práce v sobotu patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie najmenej 50 % minimálnej mzdy; a
 - b) za každú hodinu práce v nedeľu patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie najmenej 100 % minimálnej mzdy.Jednotlivé zlomky hodín práce v sobotu a v nedeľu sa spočítavajú.
- 2) Sobota a nedeľa pre účely mzdového zvýhodnenia sa na pracoviskách s nočnými zmenami začína hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku.
- 3) Mzdové zvýhodnenie sa neposkytuje za prácu v sobotu, resp. v nedeľu, ktoré obvyklými pracovnými dňami zamestnancov.

Článok 12

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

Problematika je riešená Zákonníkom práce (§ 124).

Článok 13

Mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoľudňajšej zmene

- 1) Vo viaczmennom prevádzkovom režime zamestnancovi, ktorý pracuje v odpoľudňajšej zmene patrí k dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie (príplatok ku mzde) vo výške 0,15 €/hod. Jednotlivé zlomky hodín v odpoľudňajšej zmene sa spočítavajú.
- 2) Práca v odpoľudňajšej zmene je práca vykonávaná v čase medzi 14. hodinou a 22. hodinou.
- 3) U vodičov MHD je mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoľudňajšej zmene paušálne zahrnuté do mzdovej tarify.

Článok 14

Príplatok za zaškolenie

- 1) Školiteľovi, t.j. zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu v robotníckej profesii a je poverený vedením zaškoľovaného zamestnanca a dohliadaním na jeho prácu patrí po plánovanú (určenú) dobu zaškoľovania okrem mzdy za výkon vlastnej práce mzdové zvýhodnenie za zaškolenie. Plánovanú (určenú) dobu, obsah zácviku-zaškolenia a požiadavky na školiteľa pre profesiu „vodič MHD“ určujú príslušné dopravnoprevádzkové predpisy a pokyny výpravcu MHD pri dennom zadelení školiteľa-zácvikára. Pre ostatné profesie kategórie „R“ príslušný vedúci zamestnanec podľa potreby písomne určí pre príslušnú profesiu kategórie „R“ dobu, obsah a školiteľa. Takto určený školiteľ je po dohode s ním poverený výkonom zaškolenia.
- 2) Výška príplatku je stanovená na 1,00€/hod..
- 3) Inštruktorovi, t.j. zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu v robotníckej profesii a popri výkone vlastnej práce vykonáva individuálny odborný výcvik žiakov (učňov) alebo mladistvých nastupujúcich priamo do pracovného pomeru, poprípade osôb (mladistvých) so zmenenou pracovnou schopnosťou pripravujúcich sa na povolanie alebo individuálny výcvik žiakov a študentov pri výrobnej praxi v závodoch, patrí príplatok za zaškolenie obdobne podľa ustanovenia ods. 2).

Článok 15

Príplatok za vedenie pracovnej čaty

- 1) Zamestnancovi zaradenému do robotníckej profesii, resp. činnosti (robotníkovi), ktorý je zamestnávateľom poverený riadením a organizovaním práce v pracovnej čate a sám v nej manuálne pracuje, patrí k dosiahnutej mzde príplatok za vedenie pracovnej čaty.
- 2) Pracovnou čatou je kolektív zložený najmenej z troch robotníkov, vrátane vedúceho čaty (viď. odsek 1).
- 3) Príplatok patrí za každú hodinu práce pri vedení pracovnej čaty:
 - a) s počtom 3 až 8 členov vo výške 0,40 €/hod.,
 - b) s počtom 9 a viac členov vo výške 0,60 €/hod.

Článok 16

Príplatok za zvýšenú namáhavosť

- 1) Za mimoriadnu namáhavosť a obťažnosť výkonu práce v rámci určeného okruhu motorových vozidiel patrí zamestnancovi k dosiahnutej mzde príplatok za zvýšenú namáhavosť.
- 2) Príplatok vo výške 0,20 € za hodinu prepravného výkonu práce sa poskytuje vodičovi:
 - a) cisternového automobilu,
 - b) montážneho automobilu s hydraulickou výsuvnou pracovnou plošinou,
 - c) nákladného automobilu s prívesom s celkovou hmotnosťou prívesu do 12 ton,
 - d) prívesového ťahača s prívesom s celkovou hmotnosťou prívesu (prívesov) do 12 ton,
 - e) návesového ťahača s návesom s celkovou hmotnosťou návesu do 16 ton,
 - f) rozvozného domiešavača betónových zmesí.
- 3) Príplatok vo výške 0,07 € za hodinu prepravného výkonu práce sa poskytuje vodičovi:
 - a) kĺbového autobusu, kĺbového trolejbusu, kĺbovej električky, viacvozňovej električkovej súpravy,
 - b) autobusu s prívesom,
 - c) nákladného automobilu s prívesom s celkovou hmotnosťou prívesu (prívesov) nad 12 ton,
 - d) prívesu ťahača s prívesom s celkovou hmotnosťou prívesu (prívesov) nad 12 ton,
 - e) návesového ťahača s návesom s celkovou hmotnosťou návesu nad 16 ton.
- 4) Príplatok vo výške 0,20 € sa poskytuje zamestnancovi za hodinu obsluhy, resp. používania:
 - a) hydraulického výsuvného ramena,
 - b) hydraulickej výsuvnej plošiny,
 - c) snežného pluhu alebo radlice,
 - d) montážnej pojazdnej dielne.
- 5) Príplatok vo výške 1,15 € za hodinu výkonu práce sa poskytuje vodičovi autobusu s manipulačnou plošinou pre prepravu cestujúcich TPV.
- 6) Príplatok vo výške 0,30 € za hodinu výkonu sa poskytuje vodičovi:
 - a) s dvoj-kvalifikáciou vodiča autobusu-elektrobusu, autobusu-trolejbusu, trolejbusu-električky, autobusu-električky, ktorý v priebehu mesiaca striedavo pracuje na jednotlivých dopravných prostriedkoch,
 - b) trolejbusu s dĺžkou 24 metrov a viac.
- 7) Jednotlivé zlomky hodín uvedených prác sa spočítavajú.

Článok 17

Príplatok za zastupovanie

- 1) Zamestnancovi, ktorého zamestnávateľ písomne poveril zastupovaním v plnom rozsahu nadriadeného zamestnanca dočasne nevykonávajúceho svoju funkciu na útvare povereného zamestnanca, resp. na inom útvare (vertikálny princíp), patrí k dosiahnutej mzde príplatok vo výške 25 % jeho priemerného hodinového zárobku.
- 2) Zamestnancovi, ktorého zamestnávateľ písomne poveril zastupovaním v plnom rozsahu dočasne neobsadenú funkciu na útvare povereného zamestnanca, resp. na inom útvare (vertikálny princíp), prislúcha k dosiahnutej mzde príplatok podľa odseku 1) tohto článku.
- 3) Príplatok sa priznáva až po troch týždňoch súvislého zastupovania s účinnosťou od prvého dňa zastupovania.
- 4) Príplatok nepatrí zamestnancovi, u ktorého zastupovanie v plnom rozsahu vyplýva z jeho pracovnej zmluvy.

Článok 18

Výkonnostná odmena

- 1) Z dôvodu posilnenia mzdovej zainteresovanosti zamestnanca na kvalite, hospodárnosti vykonávanej práce a dodržiavaní pracovnej disciplíny môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi k dosiahnutej mzde výkonnostnú odmenu.
- 2) Výkonnostná odmena, v rámci ktorej je predom písomne stanovený konkrétny ukazovateľ, resp. konkrétna podmienka priznania uvedenej odmeny, sa nazýva prémia.
- 3) V prípade realizácie uvedenej mzdovej formy sa predmetná problematika bude riešiť v prílohe č. 6 KZ.

Článok 19

Mimoriadna odmena z fondu vedúceho

- 1) Z dôvodu vytvorenia väčšej zainteresovanosti zamestnanca na splnení mimoriadnych alebo jednorazových úloh, ktoré priaznivo ovplyvnia výsledky práce útvaru, resp. zamestnávateľa môže zamestnávateľ poskytovať zamestnancovi mimoriadne odmeny z fondu vedúceho.
- 2) V prípade realizácie uvedenej mzdovej formy sa predmetná problematika bude riešiť v prílohe č. 6 KZ.

Článok 20

Odmena za prerušenie práce v dôsledku delenej zmeny

- 1) Za prerušenie práce v dôsledku rozdelenia pracovnej zmeny (čakanie medzi prvou a druhou časťou delenej pracovnej zmeny), patrí vodičovi mestskej hromadnej dopravy paušálna odmena vo výške 10 € za každú delenú zmenu.
- 2) Pod pojmom „delená pracovná zmena“ sa pre účely tohto mzdového poriadku rozumie také rozdelenie pracovného času tej istej zmeny resp. služby, v rámci ktorého môže zamestnanec opustiť jemu určené pracovisko, t.j. o časový úsek, počas ktorého nie je zamestnávateľovi k dispozícii.
- 3) Súbeh odmeny za prerušenie práce v dôsledku delenej zmeny a náhrady za pracovnú pohotovosť nie je možný.

Článok 21

Dochádzkový bonus

- 1) Dochádzkový bonus vo výške 50,00€/mesiac sa vzťahuje na vodičov prostriedkov MHD a vodičov-manipulantov, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na ustanovený týždenný fond pracovného času 37,50 hod. a bude vyplácaný, ak zamestnanec splní podmienky na jeho vyplatenie podľa osobitného predpisu.
- 2) Dochádzkový bonus vo výške 50,00€/mesiac sa vzťahuje na zamestnancov zradených v kategórii „R“ odmeňovaných hodinovou mzdou, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na ustanovený týždenný fond pracovného času 37,50 hod. a bude vyplácaný, ak zamestnanec splní podmienky na jeho vyplatenie podľa osobitného predpisu, a to s účinnosťou tohto ustanovenia Prílohy č. 6 ku KZ od 01.01.2025.

Článok 22

Odmena za prácu pri príležitosti pracovného alebo životného výročia

- 1) Z dôvodu ohodnotenia viacročného kvalitného výkonu práce môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi odmenu pri jeho významných pracovných alebo životných jubileách.
- 2) V prípade realizácie uvedenej mzdovej formy sa predmetná problematika upravuje kolektívna zmluva.

Článok 23

Ročná odmena

- 1) Z dôvodu väčšej zainteresovanosti zamestnanca na efektívite celoročného hospodárenia zamestnávateľa môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi ročnú odmenu.
- 2) Objem mzdových prostriedkov, ktorý sa môže použiť na poskytnutie ročnej odmeny je limitovaný rozdielom medzi plánovaným objemom mzdových prostriedkov na daný kalendárny rok a objemom skutočného čerpania mzdových prostriedkov v danom kalendárnom roku. Ak sa tento rozdiel rovná nule alebo je záporný, ročná odmena sa neposkytne.

Článok 24

Doplatok k mzde 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) odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov a ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok k dosiahnutej mzde v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

- 2) V kolektívnej zmluve možno rozšíriť okruh dôvodov preradenia na inú prácu uvedených v ods. 1) a dohodnúť inú sumu a dobu poskytovania doplatku k dosiahnutej mzde. Preradiť zamestnanca na inú prácu z týchto dôvodov možno len s jeho súhlasom.
- 3) Náklady na doplatok pri karanténnom opatrení uloženom podľa osobitných predpisov uhradí orgán na ochranu zdravia zamestnávateľovi, ktorý ho poskytol.
- 4) Súčasťou nákladov na doplatok podľa ods. 3) a 4) sú aj odvody do poisťných fondov, ktoré je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitných predpisov.
- 5) Nárok na úhradu uplatní zamestnávateľ u orgánu verejného zdravotníctva v písomnej žiadosti do 30 dní od skončenia karanténneho opatrenia, v ktorej sa uvedie:
 - a) meno, priezvisko a rodné číslo zamestnanca preradeného na výkon pracovných činností, za ktoré mu patrí nižšia mzda z dôvodu karanténneho opatrenia,
 - b) mzdu zamestnanca pred preradením,
 - c) mzdu zamestnanca po preradení,
 - d) dobu preradenia zamestnanca na výkon pracovných činností, za ktoré mu patrí nižšia mzda, v hodinách a celkovú sumu vyplatených doplatkov vrátane odvodov do poisťných fondov.
- 6) Orgán na ochranu zdravia náklady na doplatok neuhradí, ak k uloženiu karanténneho opatrenia prišlo v priamej súvislosti s porušením povinností zamestnávateľa na predchádzanie vzniku a šírenia prenosných ochorení a na obmedzenie ich výskytu.

Článok 25

Doplatok do minimálnej mzdy

- 3) Mzda nesmie byť nižšia než minimálna mzda. Zamestnávateľ je v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov povinný poskytnúť zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou aktuálnej výšky minimálneho mzdového nároku.

Článok 26

Náhrada mzdy za dovolenku

- 1) Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
- 2) Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky možno zamestnancovi vyplatiť náhradu mzdy len vtedy, ak si nemohol vyčerpať túto dovolenku z dôvodu skončenia pracovného pomeru.
- 3) Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
- 4) Zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok alebo na ktorú mu nárok nevznikol.

Článok 27

Náhrada mzdy za sviatok

- 1) 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. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou sa taktiež postupuje podľa prvej vety.
- 2) Náhrada mzdy za sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

Článok 28

Náhrada mzdy pri prekážkach v práci z dôvodu všeobecného záujmu

Problematika je riešená Zákonníkom práce (§ 136), resp. kolektívnou zmluvou.

Článok 29

Náhrada mzdy pri výkone občianskej povinnosti a inom úkone vo všeobecnom záujme

Problematika je riešená Zákonníkom práce (§ 137 - 138), resp. kolektívnou zmluvou.

Článok 30

Náhrada mzdy pri plnení brannej povinnosti a plnení úloh odbornej prípravy v ozbrojených silách
Problematika je riešená Zákonníkom práce (§ 139).

Článok 31

Náhrada mzdy pri zvyšovaní kvalifikácie
Problematika je riešená Zákonníkom práce (§ 140 ZP), resp. kolektívnou zmluvou.

Článok 32

Náhrada mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci
Problematika je riešená Zákonníkom práce (§ 141 ZP).

Článok 33

Náhrada mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa
Problematika je riešená Zákonníkom práce (§ 142, §142a ZP).

Článok 34

Náhrada mzdy pri prekážkach v práci pri pružnom pracovnom čase
Problematika je riešená Zákonníkom práce (§ 143), resp. kolektívnou zmluvou.

Článok 35

Náhrada mzdy pri prekážkach v práci pri nevyhnutnom odpočinku po pracovnej ceste
Zamestnancovi, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty po 24. hodine, sa poskytne čas na nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce v rozsahu osem hodín, a ak tento čas spadá do pracovného času zamestnanca, aj náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku (§ 141 ods. 7 ZP).

Článok 36

Pracovná pohotovosť

- 1) Pracovná pohotovosť v doprave na účely tohto zákona je čas, počas ktorého zamestnanec v doprave nemusí byť na pracovisku, ale je povinný byť zamestnávateľovi k dispozícii pripravený začať vykonávať prácu na jeho pokyn nad určený týždenný pracovný čas. Tento čas a jeho predpokladané trvanie musí zamestnanec v doprave poznať vopred, najmä na základe rozvrhu pracovných zmien alebo podľa cestovného poriadku.
- 2) Zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi v doprave pracovnú pohotovosť v rozsahu najviac 300 hodín za kalendárny rok. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.
- 3) Pracovná pohotovosť v rámci pracovnej zmeny nesmie u zamestnanca v doprave presiahnuť
 - a) 24 hodín v priebehu týždňa a
 - b) 72 hodín v priebehu kalendárneho mesiaca.
- 4) Časom pracovnej pohotovosti v rámci pracovnej zmeny nie je čas prestávok v práci a doba odpočinku.
- 5) Za každú hodinu pracovnej pohotovosti patrí zamestnancovi v doprave náhrada
 - a) najmenej vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy (100 % jemu priznanej mzdovej tarify), ak je pracovná pohotovosť nariadená v rámci pracovnej zmeny,
 - b) najmenej vo výške 20 % minimálnej hodinovej mzdy, ak je pracovná pohotovosť nariadená mimo rámca pracovnej zmeny.
- 6) Čas pracovnej pohotovosti, počas ktorého zamestnanec v doprave podľa požiadaviek zamestnávateľa vykonáva prácu alebo je povinný byť na pracovisku pripravený na výkon práce, sa započítava do pracovného času, za ktorý patrí zamestnancovi v doprave mzda.
- 7) Výkon práce počas času pracovnej pohotovosti nad určený týždenný pracovný čas je prácou nadčas.

Článok 37

Odmena za prácu vykonanú v rámci dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Problematika je riešená Zákonníkom práce (§ 223 – 228a ZP).

Článok 38

Splatnosť mzdy

Problematika je riešená Zákonníkom práce (§ 129 ZP), resp. kolektívnou zmluvou.

Článok 39

Výplata mzdy

Problematika je riešená Zákonníkom práce (§ 130 ZP) a bodom 5.1.7 Kolektívnej zmluvy na roky 2024 – 2025.

Článok 40

Zrážky zo mzdy a poradie zrážok

Problematika je riešená Zákonníkom práce (§ 131 ZP).

Článok 41

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely

Problematika je riešená Zákonníkom práce (§ 134 ZP).

Článok 42

Záverečné ustanovenia

- 1) Pri prekročení, resp. pri objektívnej hrozbe prekročenia použiteľného objemu mzdových prostriedkov stanovených pre daný kalendárny rok musí zamestnávateľ v súčinnosti s príslušnými odborovými orgánmi prijať konkrétne opatrenia k odstráneniu uvedených skutočností.
- 2) Závazný výklad k jednotlivým ustanoveniam tohto dodatku k prílohe ku kolektívnej zmluve podáva vedúci odboru účtovníctva, financií a controllingu.
- 3) Táto príloha nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia ako súčasť KZ DPB, a.s. na roky 2024 – 2026.

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