

Dopravný podnik mesta Košice, akciová spoločnosť  
zastúpená predsedom predstavenstva Mgr. Marcelom Čopom a členom predstavenstva  
a generálnym riaditeľom Ing. Vladimírom Padyšákom

a

Základnou organizáciou vodičov MHD v DPMK a. s.  
zastúpenou predsedom p. Ivanom Horváthom  
a Základnou organizáciou IOZ pri DPMK a. s.  
zastúpenou predsedníčkou p. Andreou VINDIŠOVOU

**uzatvárajú túto**

## **Podnikovú kolektívnu zmluvu na roky 2021 a 2022**

### **KAPITOLA I.**

#### **Článok 1**

#### **Predmet zmluvy**

1. Táto kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov Dopravného podniku mesta Košice, akciová spoločnosť (ďalej len a. s.), ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, vzťahy medzi zamestnávateľom, zamestnancami a medzi zamestnávateľom a odborovými organizáciami.
2. Nároky bývalých zamestnancov dôchodcov sú riešené v Zásadách pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu.

#### **Článok 2**

#### **Rozsah platnosti a účinnosť**

1. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany t. j. zamestnávateľa, čiže Dopravný podnik mesta Košice, a. s. (ďalej v texte len zamestnávateľ) a Základnú odborovú organizáciu IOZ pri DPMK a. s. a Základnú organizáciu vodičov MHD v DPMK a. s. (ďalej len odborové organizácie).
2. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú od 1. 1. 2021 do 31. 12. 2022.  
Kolektívna zmluva je platná a účinná dňom podpísania všetkými zmluvnými stranami.  
Všetky záväzky, z ktorých vznikajú individuálne nároky jednotlivým zamestnancom, ostávajú zachované aj po ukončení platnosti tejto kolektívnej zmluvy, ak za jej účinnosti vznikli.
3. Kolektívna zmluva je neplatná v časti ak :
  - a) je v rozpore s právnymi predpismi,
  - b) upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako Kolektívna zmluva vyššieho stupňa (ďalej len KZVS),
  - c) zaručuje zamestnancovi mzdové nároky v nižšom rozsahu než je rozsah stanovený v KZVS.

### Článok 3

#### Spolupráca zmluvných strán (dohoda, predchádzajúci súhlas, prerokovanie)

##### **1. Spolurozhodovanie, dohoda, predchádzajúci súhlas :**

- vydanie pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2, § 146 ods. 3 Zákonníka práce /ďalej len "ZP" ),
- vydanie pracovného poriadku (§ 84 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času ( § 87 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ZP ) v KZ alebo po dohode,
- určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- rozdelenie pracovného času tej istej zmeny na dve časti (§ 90 ods. 6 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času. (§ 90 ods. 10 ZP),
- predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
- skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods.9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia pri výkone nočnej práce (§ 98 ods. 9 ZP),
- plán dovoleniek (§ 111 ods.1 ZP),
- určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- mzdové podmienky (§ 119 ods. 2 ZP),
- výplatné termíny pre výplatu mzdy (§ 130 ods. 2 ZP),
- zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
- podmienky dlhodobého uvoľnenia zamestnancov na výkon funkcie v odborovom orgáne pri prekážkach z dôvodu všeobecného záujmu (§ 136 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu (§ 142 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru členovi príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom (ZP § 240 ods. 9).

##### **2. Prerokovanie :**

- prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- hromadné prepúšťanie (§ 73 ZP),
- výpoveď alebo skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ZP),
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- podmienok pri organizácii práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- neospravedlnené zameškanie práce ( § 144a ods.6 ZP),
- úprava podmienok, za ktorých sa bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci a inej ospravedlnenej neprítomnosti v práci (ZP § 152 ods. 8),
- opatrenia zamerané na vzdelávanie zamestnancov (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 159 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti za pracovný úraz a chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP) ,
- stav, štruktúra a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená

- zamestnanosť (§ 237 ods. 2 bod a/ ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 bod b/ ZP),
  - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 bod c/ ZP),
  - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 bod d/ ZP),
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 bod e/ ZP).

Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom s cieľom dosiahnuť dohodu (§ 237 ods. 3). Na účely uvedené v ods. 2 zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská (§ 237 ods. 4.).

**3. Súčinnosť zamestnávateľa a odborových organizácií** vyjadrenú v Zákonníku práce ako "oblasť prerokovania a spolurozhodovania" budú zmluvné strany v praxi uskutočňovať nasledovne :

- a) pred konkrétnym právnym úkonom oznámi predseda predstavenstva alebo ním poverený zástupca spravidla desať dní pred jeho uskutočnením písomne, resp. elektronickou poštou na dohodnuté emailové adresy, zámer pripravovaného opatrenia odborovým organizáciám,
- b) na písomné požiadanie odborových organizácií predseda predstavenstva alebo ním poverený zástupca písomne odpovie alebo podľa možnosti dohodne stretnutie na prerokovanie predložených záležitostí,
- c) odborové organizácie sa majú právo vyjadriť k prijímanému opatreniu písomne a predseda predstavenstva so všetkou vážnosťou posúdi toto stanovisko ešte pred konečným rozhodnutím
- d) v prípade, že zamestnávateľ využije možnosť uzatvorenia dohody len s jednou odborovou organizáciou v zmysle § 3a) Zákona č. 2/1991 Z. z., musí byť táto dohoda v písomnej forme.

#### **Článok 4**

##### **Právo na informácie**

1. Poskytovanie informácií zamestnancom o činnosti organizácie a o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom organizácie (článok V. ZP) bude zamestnávateľ uskutočňovať nasledovne:
  - a) právom predsedov odborových organizácií je zúčastňovať sa porád vedenia akciovej spoločnosti, na ktorých sa prerokujú zásadné otázky týkajúce sa ekonomiky a. s., rozvoja a. s. a personálnej politiky a. s.,
  - b) právom predsedov jednotlivých dielenských výborov je zúčastňovať sa porád vedenia príslušného strediska,
  - c) spravidla raz mesačne výrobnými poradami na jednotlivých pracoviskách za účasti zamestnancov a príslušných vedúcich zamestnancov. Výrobnú poradu zvoláva úsekový dôverník a obsahovo zabezpečuje príslušný vedúci zamestnanec.
  - d) spravidla dva razy do roka uskutočňovať spoločné rokovanie príslušných odborových orgánov s manažmentom a. s.

2. Informovanosť medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou budú zmluvné strany zabezpečovať vzájomnou výmenou výpisov uznesení, resp. úloh z poradí vedenia a. s.. Právom predsedu predstavenstva poprípade ním povereného zástupcu je účasť na zasadnutí Závodného výboru odborovej organizácie.
3. Obe zmluvné strany sú povinné zachovávať mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu štátneho, hospodárskeho alebo služobného tajomstva alebo oprávnených záujmov organizácie a príslušného odborového orgánu. Táto povinnosť trvá i po dobu jedného roka po skončení výkonu funkcie, pokiaľ zvláštny predpis nestanoví inak.
4. Zamestnávateľ jedenkrát mesačne (najneskôr do desiatich pracovných dní nasledujúceho mesiaca) informuje závodný výbor o všetkých dohodnutých nových pracovných pomeroch a o iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru ako výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ako aj o preradení zamestnancov, o zmenách pracovných zmlúv a o uzatvorených dohodách vykonávaných mimo pracovného pomeru.
5. Pre potreby odborových organizácií bude zamestnávateľ priebežne dodávať jednu kópiu všetkých organizačných smerníc, nariadení, príkazov, ekonomických rozborov, kritérií pre poskytovanie výkonnostných odmien a mzdových predpisov, ktoré sa v spoločnosti schvália alebo vydajú.
6. V zmysle ochrany odborových funkcionárov zúčastňujúcich sa spolurozhodovania, ktorú im zabezpečuje Zákonník práce, dodajú odborové organizácie predsedovi predstavenstva ich menný zoznam, ktorý bude pri každej zmene doplnený. Tento zoznam bude slúžiť k tomu, aby z titulu nimi zastávanej odborárskej funkcie neboli žiadnym spôsobom diskriminovaní.
7. Zamestnávateľ bude vyplácať náhradu mzdy zamestnancom uvoľneným na výkon funkcie predsedu príslušného odborového orgánu podľa dohodnutých podmienok a to po celú dobu výkonu funkcie, podľa Prílohy č. 1 ku Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa zo dňa 29. apríla 2002, platnej a účinnej od 1. 4. 2002 do 31. 12. 2016, ktorej účinnosť bola Dodatkom č. 12 predĺžená do 31. 12. 2020. Po skončení výkonu funkcie ho zaradí do zamestnania podľa platných pracovnoprávných predpisov.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť odborovým organizáciám bezplatne primerané miestnosti s vybavením pre zabezpečenie činnosti odborovej organizácie.  
Zamestnávateľ sa zaväzuje hradiť náklady spojené s ich vykurovaním, upratovaním, spotrebou elektrickej energie, udržiavaním telefónnej linky v dohodnutom a primeranom rozsahu aj používanie rozmnožovacej techniky, faxu, internetovej prípojky a kancelárskych potrieb. ZO IOZ pri DPMK a.s. užíva klapku 206 ako faxovú linku s možnosťou volať vo vnútropodnikovej sieti a na klapke 209 mobilný telefón GDP bez možnosti volať súkromne. ZO VMHD v DPMK a. s. má zriadený mobilný telefón s možnosťou volať súkromne za príplatok.  
Zamestnávateľ sa ďalej zaväzuje poskytnúť bezplatne miestnosti za účelom zasadnutia jednotlivých dielenských výborov na príslušných strediskách.
9. Zamestnávateľ bude bezplatne zrážať zo mzdy zamestnanca odborové príspevky po podpísaní dohody o zrážke zo mzdy, ktorú zabezpečia odborové organizácie od svojich členov.
10. Odborové organizácie sa budú svojim vplyvom podieľať na upevňovaní pracovnej a technologickej

- disciplíny a dodržiavanie zásad bezpečnosti pri práci.
11. Zamestnávateľ umožní podľa prevádzkových podmienok konanie členskej schôdze odborovej organizácie, konferencie i v pracovnom čase. Termín konania dohodne predseda odborovej organizácie so štatutárnym orgánom zamestnávateľa.
  12. Zamestnávateľ zabezpečí vstup na pracoviská funkcionárom odborovej organizácie za účelom plnenia odborárskych úloh v súlade so všeobecnými platnými predpismi.

## **KAPITOLA II**

### **Článok 1**

#### **Zamestnanosť**

1. Zamestnávateľ pri štrukturálnych zmenách organizačného alebo racionalizačného charakteru, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov, oznámi tieto zmeny odborovým orgánom najneskôr 15 pracovných dní pred ich uskutočnením aj s odôvodnením zmien.
2. Ak sa štrukturálne zmeny organizačného alebo racionalizačného charakteru dotknú dvoch zamestnancov preukázateľne žijúcich v spoločnej domácnosti (manželia, osoby žijúce v spoločnej domácnosti), zamestnávateľ urobí podľa možnosti také opatrenia, aby bolo možné aspoň jedného z nich umiestniť vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, prípadne ho rekvalifikovať. Pri uvoľňovaní ostatných zamestnancov zamestnávateľ podľa možnosti prihliada na sociálne pomery zamestnanca, zamestnanca, ktorý je jediným žiteľom rodiny, zamestnanca, ktorý je osamelý, zamestnanca, ktorý je osamelý a stará sa o nezaopatrené dieťa, na zamestnancov, ktorí odpracovali u zamestnávateľa viac ako desať rokov a zamestnanca, ktorý má menej ako päť rokov pred odchodom na starobný dôchodok.

### **Článok 2**

#### **Pracovný pomer**

1. Pracovný pomer vzniká dňom, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do zamestnania.  
Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.
2. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť :
  - a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika (prílohu tvorí popis práce),
  - b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto) § 43 ods. 1 ZP,
  - c) deň nástupu do práce,
  - d) mzdové podmienky - v zmysle PKZ.
3. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace.
4. Ak sa na výkon práce vyžaduje zdravotná spôsobilosť na prácu alebo psychická spôsobilosť na prácu, alebo iný predpoklad podľa osobitného zákona, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu alebo

- s fyzickou osobou, ktorá spĺňa iný predpoklad podľa osobitného zákona.
5. Dojednaný obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene (a to vždy písomnou formou). Súčasťou pracovnej zmluvy je aj mzdový výmer. Táto kolektívna zmluva, vrátane jej príloh a OS upravuje zamestnanecké výhody, výplatné termíny a preto tieto údaje pracovná zmluva neobsahuje. Ostatné náležitosti a zamestnanecké výhody neuvedené v pracovnej zmluve sú upravené touto PKZ vrátane jej príloh.

### **Článok 3** **Skončenie pracovného pomeru**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prihliadať na stanovisko odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru.
2. Pri uvoľňovaní zamestnancov zamestnávateľ prihliada na pracovnú výkonnosť, kvalitu vykonávanej práce, schopnosti a dĺžku pracovného pomeru u zamestnávateľa a na skutočnosť, že sa jedná o jediného živiteľa rodiny.
3. Ak sa jedná o člena odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a počas dvanástich mesiacov po jeho skončení je chránený proti opatreniam, ktoré by ho mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované jeho postojom alebo činnosťou v odborovom orgáne.
4. Pri výpovedi členovi odborového orgánu je zamestnávateľ povinný požiadať o predchádzajúci súhlas príslušný odborový orgán.

### **Článok 4** **Odstupné**

Pri skončení pracovného pomeru z dôvodu štrukturálnych zmien organizačného alebo racionalizačného charakteru a pokiaľ zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu - patrí každému zamestnancovi celkové odstupné diferencovane podľa odpracovaných rokov v organizácii nasledovne :

- |    |                  |                |
|----|------------------|----------------|
| a) | do 1 roka        | = jedennásobok |
| b) | od 1 do 5 rokov  | = trojnásobok  |
| c) | od 5 do 10 rokov | = štvornásobok |
| d) | nad 10 rokov     | = päťnásobok   |
| e) | nad 20 rokov     | = osemnásobok  |

priemerného mesačného zárobku zamestnanca za súčasného splnenia podmienky, že zamestnanec požiada zamestnávateľa o skončenie pracovného pomeru dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že doručí oznámenie o organizačných zmenách zamestnancovi najneskôr do desiateho pracovného dňa v kalendárnom mesiaci pred začiatkom plynutia výpovednej doby.

### **Článok 5** **Odchodné**

Odchodné pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %.

V zmysle ZP patrí zamestnancom odchodné podľa § 76 a, najmenej v sume jeho priemerného mesačného

zárobku. V našej spoločnosti je odchodné upravené v nadväznosti na odpracované roky v spoločnosti nasledovne :

|   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| <i>do 5 celých odpracovaných rokov</i>        | <i>1 mesačný priemerný zárobok</i>   |
| <i>od 5 do 10 celých odpracovaných rokov</i>  | <i>1,5 mesačný priemerný zárobok</i> |
| <i>od 10 do 15 celých odpracovaných rokov</i> | <i>2 mesačný priemerný zárobok</i>   |
| <i>od 15 do 20 celých odpracovaných rokov</i> | <i>2,5 mesačný priemerný zárobok</i> |
| <i>od 20 do 25 celých odpracovaných rokov</i> | <i>3 mesačný priemerný zárobok</i>   |
| <i>od 25 do 30 celých odpracovaných rokov</i> | <i>3,5 mesačný priemerný zárobok</i> |
| <i>od 30 do 35 celých odpracovaných rokov</i> | <i>4 mesačný priemerný zárobok</i>   |
| <i>od 35 do 40 celých odpracovaných rokov</i> | <i>4,5 mesačný priemerný zárobok</i> |
| <i>nad 40 rokov</i>                           | <i>5 mesačný priemerný zárobok</i>   |

Nárok na odchodné v zmysle PKZ vzniká zamestnancovi v mesiaci, v ktorom mu vznikne nárok na dôchodok za podmienky, že ukončí pracovný pomer v našej a. s. najneskôr v lehote 3 mesiacov od vzniku nároku.

Zamestnanec, ktorý odíde do dôchodku až po uplynutí tejto lehoty, dostane odchodné podľa ZP – t. j. v sume jeho priemerného mesačného zárobku.

Výnimku z tohto pravidla tvoria prípady, kedy spoločnosť požiada písomne zamestnanca, ktorý už má nárok na starobný dôchodok, aby naďalej vykonával svoju funkciu bez straty nároku na odchodné v dohodnutej výške.

Dosiahnutím dôchodkového veku sa zároveň zastavuje počítanie odpracovaných rokov za účelom vyplatenia odchodného.

Ak pracovný pomer skončí z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) a c) ZP a zároveň sa u neho jedná o prvé skončenie pracovného pomeru, patrí mu odchodné v súlade so ZP, t. j. v sume jeho priemerného mesačného zárobku.

## **, Článok 6**

### **Hromadné prepúšťanie**

1. S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať s príslušným odborovým orgánom:
  - a) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť,
  - b) opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov vrátane prerokovania možností rekvalifikácie a pomoci pri získavaní nového hodného zamestnania s územne príslušnými úradmi práce,
  - c) spôsob a dôvody rozviazania pracovného pomeru.
2. Zamestnávateľ na účely prerokovania s príslušným odborovým orgánom a v lehote stanovenej v predošlom odseku podá písomnú informáciu odborovému orgánu najmä o:
  - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
  - b) počte a profesijnej štruktúre, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer,
  - c) počte a profesijnej štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
  - d) dojednaných nových pracovných pomeroch, a to osobitne o pracovných pomeroch dojednaných na dobu určitú, na čas neurčitý, na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas, o vedľajšej činnosti a o dohodách o prácach vykonaných mimo pracovného pomeru v bezprostredne predchádzajúcom období,

- e) existujúcich voľných pracovných miestach,
- f) dobe, po ktorú sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- g) kritériách pre výber zamestnancov, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer, pričom budú prihliadať predovšetkým na kvalitu ich práce, plnenie pracovných povinností, schopnosť zastávať viac činností, dosahované pracovné výsledky.

## **KAPITOLA III**

### **Článok 1**

#### **Odmeňovanie - Mzdové nároky**

1. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.
2. Mzdou sa rozumie mzdová tarifa, individuálna mzda, zmluvná mzda, mzdové zvýhodnenie, výkonnostná odmena a ostatné mzdové zložky poskytované za prácu stanovené v Zákonníku práce, v KZVS a v PKZ.

Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované podľa zvláštnych predpisov v súvislosti so zamestnaním, najmä náhrady mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu a náhrada za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa tiež nepovažujú ďalšie plnenia poskytované zamestnávateľom zo zisku po zdanení.

3. Mzda nesmie byť nižšia než je minimálna mzdová tarifa v príslušnej tarifnej triede stanovenej v PKZ. Minimálna mzdová tarifa musí byť zamestnancom vyplatená bez ohľadu na finančnú situáciu zamestnávateľa.
4. Pre odmeňovanie zamestnancov platí PKZ a Odmeňovací poriadok spoločnosti, ktorý stanovuje podmienky pre odmeňovanie zamestnancov spoločnosti, poskytovanie výkonnostných odmien a uplatňovanie mzdových foriem.
5. Zmeny týkajúce sa nadstavbových zložiek budú vydávané doplnkami k Odmeňovaciemu poriadku spoločnosti.

### **Článok 2**

#### **Tarifné triedy a tarifné zaradenie zamestnancov**

1. Z dôvodu zabezpečenia diferenciacie miezd podľa kvalifikovanosti (zložitosti), zodpovednosti a náročnosti práce sa vykonávané práce rozdeľujú do 12. tarifných tried pre THZ (technicko - hospodárskych zamestnancov) a 7. tarifných tried pre robotnícke povolania.
2. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do príslušnej tarifnej triedy podľa kariet pracovných miest. Podnikový katalóg kariet pracovných miest (TH funkcií a robotníckych povolaní), ďalej iba „karty pracovného miesta“ sú v písomnej podobe zamestnancom k nahliadnutiu na referáte ekonomiky práce a v digitálnej podobe tvoria prílohu PKZ.

### **Článok 3**

#### **Mzdové tarify**

Na základe zaradenia zamestnanca do príslušnej tarifnej triedy podľa podnikového katalógu prislúcha zamestnancovi za vykonanú prácu mzdová tarifa podľa nasledovnej stupnice:



### Zamestnanci odmeňovaní časovou mzdou

| tarifná trieda | základná hodinová mzda (€) |
|----------------|----------------------------|
| 1.             | 3,20                       |
| 2.             | 3,60                       |
| 3.             | 3,90                       |
| 4.             | 3,97                       |
| 5.             | 4,22                       |
| 6.             | 4,60                       |
| 7.             | 4,80                       |
| 4. VE          | 4,84                       |
| 5. VA          | 5,05                       |

### Zamestnanci odmeňovaní mesačnou mzdou

| tarifná trieda | základná mesačná mzda (€) |
|----------------|---------------------------|
| 1.             | 503,-                     |
| 2.             | 518,-                     |
| 3.             | 587,-                     |
| 4.             | 593,-                     |
| 5.             | 619,-                     |
| 6.             | 704,-                     |
| 7.             | 745,-                     |
| 8.             | 812,-                     |
| 9.             | 894,-                     |
| 10.            | 948,-                     |
| 11.            | 1 022,-                   |
| 12.            | 1 087,-                   |

### Mzdové zvýhodnenie za odpracované roky v DPMK, a. s.

| odpracované roky                                  | mesačná odmena |
|---|----------------|
| <b>A</b> od 0 do 5 rokov t. j. do 60 mesiacov     | 0 €            |
| <b>B</b> od 5 do 10 rokov od 60 do 120 mesiacov   | 8,30 €         |
| <b>C</b> od 10 do 15 rokov od 120 do 180 mesiacov | 16,60 €        |
| <b>D</b> od 15 do 20 rokov od 180 do 240 mesiacov | 24,90 €        |
| <b>E</b> od 20 do 25 rokov od 240 do 300 mesiacov | 33,19 €        |
| <b>F</b> od 25 do 30 rokov od 300 do 360 mesiacov | 41,49 €        |
| <b>G</b> nad 30 rokov nad 360 mesiacov            | 49,79 €        |

Poznámka:

**Mzdové zvýhodnenie za odpracované roky v DPMK, a. s. sa bude prepočítavať na skutočné odpracované hodiny, vrátane práce nadčas.**

1. Zápočet dĺžky odpracovaných rokov sa vykonáva vždy od 1. dňa mesiaca nasledujúceho po mesiaci, keď zamestnanec dovŕšil daný počet rokov podľa určených pásiem za celé roky a začína plynúť obdobie ďalšieho pásma.
2. Doba civilnej služby a doba rodičovskej dovolenky sa nezapočítavajú do počtu odpracovaných rokov v DPMK, a. s. pre mzdový postup a úpravu mzdovej tarify podľa odpracovaných rokov.
3. Zamestnanec dostane mzdový výmer pri nástupe do zamestnania, pri preradení, alebo pri zvýšení mzdy. Pri zvýšení miezd v spoločnosti a pri úprave mzdy podľa (pásma) odpracovaných rokov sa mzdový výmer nevyhotovuje. Zvýšenie mzdy bude zaznamenané na mzdovom vyúčtovaní.

#### Článok 4

##### Podielová odmena prepravným kontrolórom

Prepravným kontrolórom v stálom pracovnom pomere a 12 kalendárnych mesiacov po skončení tohto pracovného pomeru sa poskytuje tzv. podielová odmena ako podiel na každom uhradenom prípade nasledovne:

- a) za každú vyinkasovanú **prirážku priamo vo vozidle** (za pokutové bloky) patrí odmena vo výške **13,28 €** uhradenej sumy,
- b) za každú vyinkasovanú **prirážku pred podaním na súdne vymáhanie** patrí odmena vo výške **9,96 €** uhradenej sumy,
- c) za každú vyinkasovanú **prirážku v priebehu súdneho vymáhania** (resp. exekútorom) patrí odmena vo výške **3,32 €** uhradenej sumy,
- d) za každú vyinkasovanú **prirážku pri dodatočnom preukázaní** platného cestovného lístka patrí odmena vo výške **1,33 €** uhradenej sumy.

#### Článok 5

##### Odmena za cestovné lístky

Zamestnancovi, ktorý v zmysle PR - 08/12 - Q Doplnkový predaj cestovných lístkov v rámci inventúry 2 x ročne zabezpečí vodičom predaj cestovných lístkov do výšky základnej zásoby, patrí odmena, ktorá závisí od počtu predaných lístkov. Za každých aj začatých 100 ks predaných lístkov patrí zamestnancovi odmena vo výške **0,30 €**. Za výšku odmeny zodpovedá na základe odúčtovaných tržieb referát EP.

#### Článok 6

##### Odmena za vedenie služobného vozidla

Zamestnancom, ktorým na základe dohody prideli zamestnávateľ služobné motorové vozidlo, môže sa poskytnúť odmena za vedenie takého vozidla a jeho údržbu takto:

- a) za vedenie motorového vozíka **do 10,- €/mes.**
- b) za vedenie osobného motorového vozidla, mikrobusu, traktora, dodávkového automobilu, nákladného automobilu do 3 500 kg celkovej hmotnosti, špeciálneho účelového vozidla s nadobúdacou hodnotou prepravovaného zariadenia do 166 tis. €. **do 18,- €/mes.**
- c) za vedenie autobusu, nákladného automobilu o celkovej hmotnosti nad 3 500 kg, špeciálneho účelového vozidla s hodnotou prepravovaného zariadenia nad 166 tis. €. **do 20,- €/mes.**

Za deň, keď zamestnanec nepoužil alebo nemohol použiť vozidlo (prekážka v práci, nemoc, dovolenka, školenie a pod.) sa mesačná odmena kráti.

V prípade, ak dohodu o vedení toho istého vozidla majú dvaja alebo viacerí zamestnanci a ak ide o dvoj a viac zmenu prevádzky, nesmie poskytnutá odmena prevýšiť dvojnásobok alebo príslušný viacnásobok odmeny podľa tohto bodu. Bližšie podmienky o vedení služobného motorového vozidla musia byť uvedené v písomnej dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

## **Článok 7**

### **Mzdové zvýhodnenie za náročnosť zmeny**

Po prehodnotení náročnosti a zložitosti služieb vodičov MHD tzv. „dvojstovkárov a nočných“, kde prevláda nepravidelnosť vykonávania objednávkovej dopravy, vykrývanie výkonu pri prestávkach na iných linkách nočná práca, priznáva sa mzdové zvýhodnenie vo výške **0,07 €** za odpracovanú hodinu. Jednotlivé zlomky hodín sa sčítavajú.

## **Článok 8**

### **Doplatok k výkonnostnej odmene za linku č. 11**

Vodičom autobusu, ktorí pracujú na linke č. 11, sa z dôvodu zvýšenej obťažnosti práce priznáva mimoriadna výkonnostná odmena vo výške 15% za každú odpracovanú hodinu z priznanej hodinovej tarifnej triedy.

## **Článok 9**

### **Mzdové zvýhodnenie pre dispozičných vodičov**

1. Dispozičným vodičom sa priznáva mzdové zvýhodnenie, ktoré bude vyplácané paušálnou mesačnou sumou max. 25,- € pri odpracovaní celého fondu pracovného času.
2. Dispozičným vodičom bez pracovného cyklu sa priznáva mzdové zvýhodnenie, ktoré bude vyplácané paušálnou mesačnou sumou max. 50,- € pri odpracovaní celého fondu pracovného času.
3. Pri neodpracovaní celého fondu pracovného času sa mzdové zvýhodnenie kráti úmerne hodinám, ktoré zamestnanec neodpracoval (napr. dovolenka, prekážka v práci, dočasná práceneschopnosť a pod.).

## **Článok 10**

### **Mzda za prácu nadčas**

1. Za dobu práce nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 25 % jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za dobu práce nadčas, patrí zamestnancovi za jednu hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí.  
Ak zamestnávateľ neposkytne náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutej dobe po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety.

2. Mzda vedúceho zamestnanca dohodnutá v pracovnej zmluve alebo v individuálnej zmluve o odmeňovaní (zmluvná mzda) môže byť dohodnutá už s prihliadnutím k prípadnej práci nadčas; v tom prípade mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno podľa bodu 1 nepatrí.

## **Článok 11**

### **Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, nedeľu a vo sviatok**

1. a) Za dobu práce v sobotu patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu vo výške 30 % jeho priemerného zárobku, minimálne však v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa zákonníka práce.  
b) Za dobu práce v nedeľu patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa zákonníka práce.
2. Za dobu práce vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % jeho priemerného zárobku, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna.
3. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že štátny sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku pokiaľ mu mzda ušla v dôsledku sviatku. Náhrada mzdy v tejto výške patrí zamestnancovi tiež za dobu čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok. U zamestnancov odmeňovaných mesačnou mzdou sa postupuje podľa prvej vety tohto bodu a § 122 ZP.
4. Nárok na náhradu mzdy za sviatok nevznikne, ak zamestnanec neospravedlnene vynechal zmenu bezprostredne pred alebo po ňom nasledujúcu, resp. zmenu nariadenú organizáciou za sviatok, prípadne časti týchto zmien.
5. Ak nastane súbeh práce nadčas a práce vo sviatok, môže si zamestnanec vybrať len jedno náhradné voľno a to za prácu nadčas. Za prácu vo sviatok sa potom poskytne mzda a mzdové zvýhodnenie.
6. Podrobnú problematiku rieši osobitná smernica OS – 61 - Q o určovaní pracovného času pre zamestnancov v DPMK, a.s. okrem vodičov MHD a pracovná pohotovosť, ktorá je súčasťou tejto PKZ.
7. 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 12**

### **Mzdové zvýhodnenie za prácu v noci**

1. Zamestnancovi, ktorý pracuje v noci, patrí mzdové zvýhodnenie v sume 40 % minimálnej mzdy v eurách za každú odpracovanú hodinu v noci podľa zákonníka práce. Ak zamestnanec vykonáva prácu **prevažne v noci**, t. j. aspoň 75 % z celkového počtu mesačného fondu pracovného času pracuje v noci, patrí mu mzdové zvýhodnenie za prácu v noci **zvýšené o 0,05 €** za hodinu nad sumu mzdového zvýhodnenia za prácu v noci podľa zákonníka práce. Jednotlivé zlomky hodín sa sčítavajú.

2. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22.00 hodinou a 6.00 hodinou.

### Článok 13

#### Mzdová kompenzácia za sťaženie výkon práce

1. Zamestnancom, ktorí pracujú vo výrazne sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí patrí mzdové zvýhodnenie, ktoré je odstupňované v dvoch skupinách.
  - a) v 1. skupine za každú odpracovanú hodinu v tomto prostredí najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách podľa zákonníka práce,
  - b) v 2. skupine za každú odpracovanú hodinu v tomto prostredí najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách podľa zákonníka práce **zvýšené o 0,04 € na hodinu**.Uvedená mzdová kompenzácia sa upravuje v súlade so ZP.  
Zoznam a zaradenie výrazne sťažených a zdraviu škodlivých pracovných podmienok podľa skupín je uvedený v prílohe č. 3 Odmeňovacieho poriadku.
2. Pri nových, dosiaľ nezistených škodlivých vplyvoch, resp. sťaženiach a zdraviu škodlivých podmienkach sa zmluvné strany zaväzujú začať rokovania o ich zaradení do zoznamu uvedeného v prílohe k Odmeňovaciemu poriadku.

### Článok 14

#### Mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoľudňajšej zmene

1. Zamestnancovi, ktorý pracuje v odpoľudňajšej zmene patrí k dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške **0,08 €** za každú odpracovanú hodinu práce.
2. Za prácu v odpoľudňajšej zmene sa považuje práca vykonávaná v čase od 14.00 hod. do 22.00 hod., ktorá trvá min. 4 hodiny.
3. Jednotlivé zlomky hodín práce v odpoľudňajšej zmene sa sčítavajú.
4. U vodičov MHD je mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoľudňajšej zmene paušálne zahrnuté do mzdovej tarify.
5. Zamestnancovi, ktorý pracuje v pravidelných 8 alebo 12 hodinových pracovných zmenách, na pracoviskách s nepretržitou prevádzkou, patrí mzdové zvýhodnenie vo výške **0,08 €** za každú hodinu práce v dobe od 14.00 hod. do 22.00 hod..

### Článok 15

#### Mzdové zvýhodnenie za vedenie čaty

1. Zamestnancovi, ktorý je poverený riadením a organizovaním prác vo voľnej pracovnej čate a sám v nej manuálne pracuje patrí mzdové zvýhodnenie za vedenie čaty. Pracovnou čatou je kolektív zložený najmenej zo 4 zamestnancov, vrátane vedúceho čaty.
2. Mzdové zvýhodnenie za vedenie čaty s počtom 4 - 8 zamestnancov je **0,07 €** a od 9 a viac zamestnancov je **0,08 €** za každú hodinu práce. Mzdové zvýhodnenie prináleží aj vedúcim liniek.

## Článok 16

### Mzdové zvýhodnenie za zvýšenú obťažnosť

1. Vodičovi kĺbového autobusu, kĺbového trolejbusu, autobusu typu KAROSA B 732.CNG kĺbovej električky a súpravy električiek patrí mzdové zvýhodnenie **0,05 €** za 10 kilometrov jazdy.
2. Vodičovi s dvoj-kvalifikáciou vodič autobusu - trolejbusu, ktorý v priebehu mesiaca striedavo pracuje na jednotlivých dopravných prostriedkoch, patrí zvýšenie výkonnostnej odmeny o 5 %, voči schválenej výške % kolektívnej výkonnostnej odmeny kolektívu, v ktorom je vodič zaradený.
3. Vodičovi, ktorý vykonáva zácvič vodiča, patrí mzdové zvýhodnenie vo výške 15 % z priznanej mzdovej tarify za každú hodinu práce.

## Článok 17

### Mzda v dôsledku delenej zmeny

1. Ak sa zamestnancovi zmena rozdelí na dve časti vyplatí sa mu odmena za sťažené podmienky v práci v dôsledku delenej zmeny vo výške **4,60 €** za zmenu.
2. Vodičom v nepravidelnej hromadnej doprave sa poskytuje paušálna odmena vo výške **0,66 €** za hodinu čakania.

## Článok 18

### Mzdové zvýhodnenie za zastupovanie

1. Zamestnancovi, ktorý na základe poverenia zamestnávateľa zastupuje v plnom rozsahu zamestnanca zaradeného do funkcie vo vyššom mzdovom zaradení, ktorý dočasne nevykonáva svoju funkciu, patrí individuálna výkonnostná odmena, ktorú na návrh vedúcej oddelenia ľudských zdrojov schvaľuje generálny riaditeľ spoločnosti, najviac do výšky rozdielu jeho mzdového zaradenia a mzdového zaradenia zastupovaného zamestnanca, maximálne však do výšky rozdielu dvoch mzdových zaradení.  
Mzdové zvýhodnenie za tých istých podmienok sa poskytuje tiež zastupujúcemu zamestnancovi, ak nie je funkcia vo vyššom mzdovom zaradení prechodne obsadená, pokiaľ ho do tejto funkcie spoločnosť nezaradí.
2. Zamestnancovi, ktorý vykonáva v plnom rozsahu práce za zamestnanca zaradeného v nižšom a rovnakom mzdovom zaradení, ktorý dočasne nevykonáva svoju funkciu, patrí mzdové zvýhodnenie vo výške **odmeny 65,- € mesačne**.
3. Mzdové zvýhodnenie sa priznáva po štyroch týždňoch súvislého zastupovania s platnosťou od 1. dňa zastupovania.  
Mzdové zvýhodnenie za zastupovanie sa posudzuje za každý mesiac samostatne. Keď zastupovanie začne, resp. skončí v priebehu mesiaca, prepočítava sa mzdové zvýhodnenie podľa odpracovaných hodín za zastupovanie.
4. O mzdové zvýhodnenie za zastupovanie písomne požiada priamy nadriadený zamestnanca, ktorý má zastupovať, spolu s príslušným riaditeľom úseku na referát ekonomiky práce.

5. Priamy nadriadený zamestnanca mesačne vyhodnotí priebeh zastupovania a písomne potvrdí spracovanie agendy a splnenie pridelených úloh. Pri nesplnení pridelených úloh alebo nedôslednom spracovaní agendy má nadriadený zamestnanec právo mzdové zvýhodnenie za zastupovanie krátiť alebo odňať.
6. Zamestnanec, ktorému bolo priznané mzdové zvýhodnenie za zastupovanie, nemá nárok na ďalšie odmeny (napr. z fondu riaditeľa, mimoriadne odmeny) priznané za zastupovanie.
7. Zamestnanec, ktorému bolo priznané mzdové zvýhodnenie za zastupovanie, nemá nárok na nadčasové hodiny alebo náhradné voľno, ktoré vznikli z titulu zastupovania.

## Článok 19

### **Mzda a náhrada mzdy pri prestojoch a ostatných prekážkach na strane zamestnávateľa**

1. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoje) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
2. Ak zamestnanec nenaplní fond pracovného času v príslušnom mesiaci z dôvodov mimoriadnych udalostí, ktoré si vyžadujú úpravu pracovného času (výluky) spôsob započítavania práce DPN, OČR vo výške 7,5 hodín, ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy a zamestnávateľ mu nemôže pridelovať prácu, patrí mu náhrada mzdy vo výške jeho mzdovej tarify, najmenej však vo výške 60 % jeho priemerného zárobku.

## Článok 20

### **Mzda pri výkone inej práce**

1. Ak je zamestnanec preradený na inú prácu, za ktorú mu patrí nižšia mzda z dôvodu :
  - a) ohrozenia chorobou z povolania,
  - b) karanténneho opatrenia, ktoré mu bolo uložené podľa osobitných predpisov,
  - c) odvrátenie živelnej udalosti, alebo inej hrozacej nehody, alebo k zmierneniu ich bezprostredných následkov,patrí mu počas doby preradenia ku mzde doplatok do výšky priemerného zárobku, ktorý dosahoval pre preradením, najdlhšie však po dobu 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

## Článok 21

### **Náhrada za pracovnú pohotovosť**

Problematiku pracovnej pohotovosti a nočných zmien podrobne upravuje organizačná smernica OS – 61 – Q.

1. Neaktívna časť pohotovosti :
  - a) ak nariadi zamestnávateľ zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby bol mimo pracovného času pripravený nastúpiť po výzve na pracovisko, poskytne mu náhradu 1,- € a ak ide o pracovnú pohotovosť v sobotu, nedeľu alebo vo sviatok 1,20 € za každú hodinu pohotovosti. Jednotlivé zlomky hodín sa sčítavajú. Minimálna náhrada za pracovnú pohotovosť je 4,- € a ak ide o pracovnú pohotovosť v sobotu, nedeľu alebo vo sviatok 6,- € za kalendárny deň. Uvedená

náhrada sa upravuje v súlade so ZP.

- b) náhradu za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska možno paušalizovať, paušálna náhrada za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska je minimálne 4,- € za kalendárny deň, v ktorom sa konala táto pohotovosť a ak ide o sobotu, nedeľu alebo sviatok, minimálne 6,- € za kalendárny deň.

Táto paušálna náhrada patrí popri mzde za výkon práce.

2. Neaktívna časť pracovnej pohotovosti na pracovisku :  
Ak nariadi zamestnávateľ zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby bol mimo pracovného času na pracovisku pripravený k výkonu práce, poskytne mu za každú hodinu pohotovosti náhradu vo výške 100 % jemu priznanej mzdovej tarify, a ak ide o sobotu, nedeľu alebo sviatok poskytne mu za každú hodinu pohotovosti náhradu vo výške 150 % jemu priznanej mzdovej tarify. Jednotlivé zlomky hodín sa sčítavajú.
3. Ak je zamestnanec povolaný na výkon práce, patrí mu za túto prácu mzda + mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas a pracovná pohotovosť sa prerušuje.
4. Iná náhrada za pracovnú pohotovosť zamestnancovi neprislúcha.
5. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ zamestnancovi nariadiť maximálne do výšky 100 hodín, resp. u vodičov MHD 300 hodín ročne. Individuálny súhlas na prekročenie pracovnej pohotovosti nad limit 100, resp. 300 hodín bude riešený v súlade so ZP.
6. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť :
  - na práce dohodnuté v pracovnej zmluve,
  - na práce v súvislosti s odvrátením živelnej udalosti alebo inej hroziacej nehody,
  - na odvrátenie kalamitnej a havarijnej situácie, alebo na zmiernenie ich následkov,
  - na práce v súvislosti s odstránením porúch všetkého druhu, vykládku - nakládku železničných vagónov alebo ak si pracovnú pohotovosť vyžaduje nevyhnutná prevádzková potreba, poprípade hrozba živelnej udalosti, kalamitnej a havarijnej situácie .
7. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť len vtedy, ak sa uvedené práce nedajú zabezpečiť zamestnancami v rámci rozsahu pracovných zmien.
8. Zamestnanci, u ktorých je uplatnená individuálna, resp. zmluvná mzda, môžu mať náhradu za pracovnú pohotovosť riešenú v individuálnej, resp. zmluvnej mzde.

## **Článok 22**

### **Individuálna, zmluvná mzda**

1. Medzi zamestnávateľom a zamestnancom môže byť mzda dohodnutá v individuálnej zmluve o odmeňovaní, alebo v pracovnej zmluve (zmluvná mzda, individuálna mzda).
2. Okruh zamestnancov, u ktorých sa môže uplatniť individuálna, resp. zmluvná mzda je stanovený v Odmeňovacom poriadku spoločnosti.



3. Zamestnanci, u ktorých je uplatnená individuálna, resp. zmluvná mzda môžu mať mzdu za prípadnú prácu nadčas zahrnutú v individuálnej, resp. zmluvnej mzde.

### **Článok 23** **Výplata mzdy**

1. Mzda a náhrada mzdy sa vyplácajú v termínoch určených zamestnávateľom vždy do 15. dňa v kalendárnom mesiaci v pracovnej dobe a na pracovisku na určenom mieste v spoločnosti. Ak sa zamestnanec nemôže dostaviť k výplatu z vážnych dôvodov, v prípade ak pracuje na vzdialenom pracovisku, zašle mu zamestnávateľ mzdu (náhradu mzdy) v deň stanovený pre jej výplatu, alebo najneskôr v najbližší pracovný deň na svoje náklady a nebezpečenstvo, ak sa nedohodnú inak. V dôsledku trendu vývoja bezhotovostného platobného styku sa preferuje výplata na osobné účty zamestnancov v peňažných ústavoch.
2. Na žiadosť zamestnanca musí byť mzda a náhrada mzdy splatná počas dovolenky vyplatená pred nástupom na dovolenku, ak dovolenka zasahuje do výplatného termínu.
3. Pri mesačnom vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o vykonaných zrážkach a celkovej cene práce. Údaj o celkovej cene práce tvorí súčet mzdy, úhrady poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie, dôchodkové zabezpečenie a príspevku na poistenie v nezamestnanosti. Na žiadosť zamestnanca predloží zamestnávateľ k nahliadnutiu doklady, na základe ktorých bola mzda vypočítaná.
4. Mzda a náhrada mzdy, výkonnostné a mesačné odmeny sú splatné pozadu za mesačné obdobie.
5. Pri skončení zamestnania vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi na jeho žiadosť mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak.
6. Zamestnanec môže po dohode s organizáciou požiadať o zriadenie osobného účtu v zmysle ZP.

### **Článok 24** **Mzdová preferencia - ročná odmena**

Mzdová preferencia – ročná odmena sa poskytne v paušálnej výške 150,- € na zamestnanca, prípadné zvýšenie tejto sumy je viazané na plnenie hospodárskeho výsledku a dohodu so zástupcami zamestnancov. Mzdová preferencia – ročná odmena sa vyplatí vo výplatnom období za mesiac november a prizná sa všetkým zamestnancov a. s., ktorí spĺňajú stanovené podmienky.

#### **Základné podmienky pre vyplatenie ročnej odmeny**

1. Ročná odmena sa poskytuje zamestnancom, ktorí boli v pracovnom pomere nepretržite minimálne 6 mesiacov ku 31. 10. príslušného kalendárneho roka a v čase vyplatenia ročnej odmeny ich pracovný pomer trvá.
2. **Ročná odmena sa poskytuje aj zamestnancom**, u ktorých v priebehu kalendárneho roka:
  - a) došlo k prvému skončeniu pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na dôchodok (starobný, invalidný, predčasný)
  - b) bol rozviazaný pracovný pomer zo zdravotných dôvodov
  - c) bol rozviazaný pracovný pomer z organizačných alebo racionalizačných dôvodov

d) nastal mimo evidenčný stav (materská dovolenka, neplatené voľno).

3. **Ročná odmena sa neposkytuje zamestnancom**, ktorí počas príslušného kalendárneho roka:

- a) mali uložený trest súdom pre čin, ktorého sa úmyselne dopustili pri plnení pracovných úloh alebo povinností alebo v priamej súvislosti s nimi. Vyplatenie ročnej odmeny sa pozastaví tým zamestnancom, u ktorých už bolo začaté trestné stíhanie, avšak rozsudok o uložení trestu nebol ku dňu 31. 10. príslušného kalendárneho roka právoplatný,
- b) spôsobili spoločnosti škodu, ktorá preyšuje rozsah štvormesačného priemerného zárobku. Vyplatenie ročnej odmeny sa pozastaví aj tým zamestnancom, u ktorých vo veci náhrady škody nebolo ku dňu 31. 10. príslušného kalendárneho roka rozhodnuté (potvrdenie o spôsobenej škode vydáva Odd. PR),
- c) dostali výpoveď zo strany spoločnosti podľa § 63, ods. 1, písm. d) a e) ZP alebo s ktorými spoločnosť okamžite skončila pracovný pomer podľa § 68 ZP,
- d) vykonávali práce na základe dohôd o vykonaní práce,
- e) mali neospravedlňenú absenciu vo výške min. 7,5 hod.

4. **Poskytnutá ročná odmena je návratná**, ak sa v posledných dvoch mesiacoch roka (november, december) u zamestnanca vyskytol aspoň jeden z dôvodov uvedených v bode 3. písm. a) až e), pre ktoré sa ročná odmena neposkytuje.

Zamestnancom, ktorí nie sú v pracovnom pomere v čase vyplatenia mzdovej preferencie – ročnej odmeny, ale majú na ňu v zmysle dohodnutých podmienok nárok, sa vyplatí alikvotná časť tejto paušálnej mzdovej preferencie – ročnej odmeny (za každý mesiac v pracovnom pomere 1/12 ročnej odmeny, t. j. z dohodnutej sumy ročnej odmeny).

Zamestnancovi, ktorý nepracoval z dôvodu DPN, OČR alebo neplateného voľna viac ako 30 kalendárnych dní sa mzdová preferencia – ročná odmena alikvotne kráti (1/12 za každých 30 kalendárnych dní neprítomnosti v práci).

## **Článok 25**

### **Ostatné mzdové nároky**

1. **Finančné odmeny pri pracovných výročiach**

Z dôvodu ocenenia vernosti našej akciovej spoločnosti, ako aj ocenenie dlhoročnej práce v prospech spoločnosti a dobrých pracovných výsledkov je možné poskytnúť pri pracovných výročiach 20 rokov a každých ďalších 5 rokov nepretržitej práce v spoločnosti finančnú odmenu nasledovne :

- |                                  |         |
|----------------------------------|---------|
| a) pri pracovnom výročí 20 rokov | 266,- € |
| b) pri pracovnom výročí 25 rokov | 299,- € |
| c) pri pracovnom výročí 30 rokov | 333,- € |
| d) pri pracovnom výročí 35 rokov | 366,- € |
| e) pri pracovnom výročí 40 rokov | 399,- € |
| f) pri pracovnom výročí 45 rokov | 450,- € |

Do odpracovaných rokov sa môže zarátať aj čas odpracovaný u iných zamestnávateľov, pokiaľ došlo k prechodu práv a povinností v zmysle § 27 - § 31 ZP, resp. zamestnanec bol uvoľnený pre výkon práce u iného zamestnávateľa, pričom jeho pracovný pomer bol zachovaný a tiež zamestnancom uvoľneným na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie v zmysle § 136, ods. 2,3 ZP. Do odpracovaných rokov nemožno zarátať práce vykonávané na základe dohôd o prácach vykonaných mimo pracovný pomer.

Návrh na poskytnutie finančnej odmeny predkladá referát personalistiky generálnemu riaditeľovi na schválenie.

## 2. Finančné odmeny pre darcov krvi

Zamestnancom - darcom krvi, ktorí budú ocenení plakétou profesora MUDr. Jana Janského alebo medailou profesora MUDr. Jána Kňazovického, na základe ich žiadosti po preukázaní darcovstva krvi a počte odberov prináleží odmena vo výške :

a) pre držiteľov Kňazovického medaily:

/ženy 80 bezplatných odberov/

/muži 100 bezplatných odberov/

340,- €

b) pre držiteľov diamantovej plakety

/ženy 60 bezplatných odberov/

/muži 80 bezplatných odberov/

270,- €

c) pre držiteľov zlatej plakety

/ženy 30 bezplatných odberov/

/muži 40 bezplatných odberov/

200,- €

d) pre držiteľov striebornej plakety

/20 bezplatných odberov/

140,- €

e) pre držiteľov bronzovej plakety

/10 bezplatných odberov/

70,- €.

3. Odmeny pre vodičov z povolania za súťaž "Jazdím bez nehody" sa poskytujú v zmysle OS - 60 - Q.

## Článok 26

### **Bližšia úprava priemerného zárobku pre pracovne - právne účely**

Priemerný zárobok pre pracovnoprávne účely sa zisťuje podľa § 134 ZP.

Ak je zamestnancovi v rozhodnom období zúčtovaná k výplate mzda (časť mzdy), ktorá je poskytovaná za dlhšie obdobie než kalendárny štvrťrok, pre účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrťrok; zostávajúca časť (časti) tejto mzdy sa zahrnie do hrubej mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období v súlade s § 134 ods. 7 Zákonníka práce.

## Článok 27

### **Odmena pri doplnkovom predaji jednorazových cestovných lístkov**

Odmena pre vodičov MHD pri doplnkovom predaji jednorazových cestovných lístkov sa poskytne za každý kus predaného JCL vo výške **0,10 €**. Vyúčtovanie doplnkového predaja cestovných lístkov sa riadi PR – 08/12 - Q Doplnkový predaj cestovných lístkov .

Zamestnávateľ sa zaväzuje v súvislosti so zavedením doplnkového predaja cestovných lístkov objektivizovať jazdné časy vodičov MHD.

## Článok 28

### **Sociálny fond**

Sociálny fond sa tvorí a čerpá v súlade so Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení zmien a doplnkov a v súlade so Zákonom č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

Príspevok zo sociálneho fondu je možné poskytnúť v rozsahu a podľa "Zásad pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu", ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť PKZ, zamestnancovi a pre jeho rodinných príslušníkov - manžel, manželka, a nezaopatrené dieťa a poberateľovi starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku.

### **Článok 29** **Dochádzkový bonus**

Zamestnávateľ vyplatí po ukončení kalendárneho štvrtroka dochádzkový bonus vo výške **100,- €** každému zamestnancovi a. s. za podmienky, že zamestnanec nebol v sledovanom štvrtroku dočasne práceneschopný, alebo nečerpал ošetrovanie člena rodiny.

### **Článok 30** **MZ za pracovný cyklus**

Vodičom MHD, zamestnancom v kategórií R a zamestnancom THZ, ktorí pracujú v pretržitom režime v pracovnom cykle od pondelka do piatku, patrí k dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie **vo výške 1,- €** za každú odpracovanú zmenu. Podmienkou je odpracovanie celej pracovnej zmeny (bez platenej prekážky v práci). Mzdové zvýhodnenie za pracovný cyklus nepatrí zamestnancom odmeňovaným individuálnou mzdou.

## **KAPITOLA IV**

### **Článok 1** **Pracovná doba a prestávky v práci**

1. Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.  
Dĺžka pracovnej doby i pri odchýlnom rozvrhnutí nad rámec ustanovenej Zákonníkom práce je týždenne v priemere 37,5 hodín bez práce nadčas a 48 hodín vrátane práce nadčas bez ujmy na zárobku, mimo prestávky na odpočinok a jedenie.
2. Pracovná zmena je časový úsek od začiatku pracovného času do jeho ukončenia vrátane prestávky na odpočinok a jedenie.
3. Maximálna dĺžka pracovnej zmeny nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť 12 hodín. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času zamestnanca. Minimálna dĺžka doby trvania pracovnej zmeny 4 hodiny, v delenej zmene musí jedna časť trvať minimálne 2 hodiny.
4. Prestávka v práci sa nesmie poskytnúť v prvých dvoch hodinách a posledných dvoch hodinách pracovnej zmeny. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní najmenej 30 minút a to najneskôr po 6 hodinách trvania pracovnej zmeny.  
Ak pracovná zmena trvá dlhšie ako 9 hodín, musí mať zamestnanec prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní najmenej 45 minút.  
Prestávka na odpočinok a jedenie môže byť rozdelená najviac na dve časti.  
U vodičov MHD sa do pracovného času nezapočítava aj pri zmene dlhšej ako 9 hodín len 30 minút z celkovej prestávky v práci.

U vodičov MHD sa prestávky v práci riadia v zmysle § 27 zákona 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov podľa dohodnutej OS – 47 „ Organizovanie pracovného času vodičov MHD v DPMK, a. s.“.

U vodičov nedelených zmien sa prestávky v práci nesmú poskytovať v prvej a poslednej hodine trvania pracovnej zmeny.

Prestávka v práci u vodičov MHD sa bude spravidla plánovať v cestovných poriadkoch na konečnej zastávke, ktorá má zabezpečené sociálne zariadenie.

5. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť okrem prestávok na odpočinok a jedenie osobitné prestávky na dojíčenie v zmysle Zákonníka práce.
6. Zamestnávateľ určí rozvrh príslušných pracovných zmien tak, že tieto budú naplňovať výšku týždenného, resp. mesačného alebo štvrtročného fondu pracovného času.  
Zamestnanec je povinný odpracovať určený týždenný, resp. mesačný alebo štvrtročný pracovný čas určený príslušným rozvrhom pracovných zmien.
7. Mimoriadne predĺženie určenej zmeny môže nastať :
  - a) ak sa z neočakávaných príčin nedostaví nastupujúci zamestnanec. Zamestnanec, ktorý mal byť vystriedaný, je povinný tento stav ihneď nahlásiť svojmu nadriadenému, vodiči MHD službukonajúcemu výpravcovi, na dispečing,
  - b) v prípade dopravnej nehody, ak je nutné vyčekať na vyšetrenie nehody a dopraviť vozidlo do areálu DPMK, a. s. v čase presahujúcom určenú zmenu,
  - c) pri živelných pohromách, snehových kalamitách a iných mimoriadnych udalostiach,
  - d) pri iných udalostiach vyvolaných dopravnou situáciou a prevádzkovými potrebami.
8. Striedanie služieb bude umožnené na dostupných miestach .
9. Pracovný čas na očistu zamestnanca a pracoviska, sa započítava do pracovného času zamestnancov v údržbe v dĺžke 15 minút a u zamestnancov TH sa započítava pracovný čas od príchodu na vrátnicu a do odchodu cez vrátnicu.

## **Článok 2**

### **Dohoda o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času**

V súlade s ustanovením § 87 Zákonníka práce sa uzatvára dohoda o rozvrhnutí pracovného času nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie troch mesiacov u vodičov autobusu, trolejbusu a električiek.

Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac troch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

## **Článok 3**

### **Práca nadčas a nočná práca**

1. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu 150 hodín a zamestnávateľ môže s písomným súhlasom zamestnanca z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v rozsahu najviac 250 hodín (§ 97 ZP). Za prácu nadčas zamestnávateľ môže na žiadosť zamestnanca poskytnúť namiesto mzdového

zvýhodnenia za prácu nadčas náhradné voľno, ktoré si musí vyčerpať do troch mesiacov od odpracovania práce nadčas.

2. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22.00 hod. a 6.00 hod.
3. Za nočnú zmenu sa považuje zmena, v ktorej sa vykonáva práca v noci v rozsahu najmenej troch po sebe nasledujúcich hodín.
4. Ak sa pri mesačnom zadeľovaní v rámci vopred určeného rozvrhnutia pracovného času naplní mesačný fond a ostanú nepokryté niektoré pracovné dni službami, môže zamestnávateľ na uvedené dni nariaďovať prácu nadčas alebo pracovnú pohotovosť.

#### **Článok 4**

##### **Dovolenka, školenie, prekážky v práci**

1. Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa vykonával prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite po dobu celého kalendárneho roka. Výmeru dovolenky stanovuje § 103 ZP. **Zamestnávateľ poskytuje tri dni dovolenky nad rámec základnej výmery dovolenky v zmysle § 103 ZP pre všetkých zamestnancov.**

Zamestnanec môže čerpať pol dňa dovolenky v odôvodnených prípadoch (tri dni v kalendárnom roku), ak si druhú polovicu dňa dovolenky dočerpá do 3 kalendárnych mesiacov od čerpania prvej polovice dovolenky.

2. Za účelom zosúladenia potrieb zamestnávateľa a oprávnených záujmov zamestnancov zostavuje zamestnávateľ každoročne do 5. 12. plán čerpania dovoleniek na nasledujúci rok. Zástupcovia zamestnancov sa k nemu vyjadria do 15. 12.

Každá zmena plánu čerpania dovolenky musí byť vopred dohodnutá tak zo strany zamestnanca, ako aj zo strany zamestnávateľa. Oznámenie o zmene musí byť najneskôr 14 dní vopred, pokiaľ sa nedohodnú inak.

3. Dodatočné vyrovnávanie rozdielov chýbajúcich hodín do mesačného fondu pracovného času dovolenkou je neprípustné.
4. Pracovné voľno s náhradou mzdy poskytne zamestnávateľ podľa ustanovení ZP a PKZ. Náhrada mzdy sa poskytne vo výške priemerného zárobku za lekárske prehliadky nariadené zamestnávateľom.
5. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno z dôvodu prekážok na strane zamestnanca nasledovne :
  - a) prekážky v práci z dôvodu všeobecného záujmu upravené v § 136 ZP,
  - b) iné úkony vo všeobecnom záujme v zmysle § 137 ZP,
  - c) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca alebo na vyšetrenie alebo ošetrovanie rodinného príslušníka v zdravotníckom zariadení pracovné voľno v rozsahu upravenom v Zákonníku práce,
  - d) prekážky v práci z dôvodu školenia a štúdia popri zamestnaní v zmysle § 140 ZP.
6. Dôležité osobné prekážky v práci upravuje § 141 ZP.
  - a) narodenie dieťaťa zamestnancovi, pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne

- potrebný čas - najviac jeden deň - na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,
- b) vlastná svadba zamestnanca - pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na 1 deň na účasť na vlastnej svadbe, pracovné voľno bez náhrady mzdy na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,
  - c) úmrtie rodinného príslušníka- tri dni s náhradou mzdy pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň k účasti na pohrebe týchto osôb,
    - dva dni s náhradou mzdy pri úmrtí rodiča a na ďalší deň k účasti na pohrebe,
    - jeden deň s náhradou mzdy pri úmrtí súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela ako i inej osoby, ktorá žila v čase úmrtia v domácnosti zamestnanca a ostatných rodinných príslušníkov zamestnanca (od vnuka po starého otca) a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
  - d) účasť delegácie na pohrebe spolupracovníka, aj spolupracovníka – poberateľa starobného alebo invalidného dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku.  
Na zabezpečenie kvetinového daru na pohreb spolupracovníka, aj dôchodcu, je možné poskytnúť finančný príspevok maximálne do výšky 33,- € na náklady príslušného strediska. Poskytnutie príspevku administratívne zabezpečí vedúci príslušného strediska.  
Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne nutnú dobu členom delegácie, spolupracovníkom, ktorých určí príslušný odborový orgán (DV) so zamestnávateľom (vedúcim pracoviska),
  - e) zamestnancovi, ktorý sa stane účastníkom dopravnej nehody bez vlastnej viny, v priamej súvislosti s výkonom práce, pri ktorej došlo k smrteľnému zraneniu osôb sa poskytne jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy.
7. Ďalšie prekážky v práci na strane zamestnanca, pri ktorých mu zamestnávateľ poskytne pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu, pokiaľ túto činnosť nemožno vykonať mimopracovnej doby
- a) prekážka v práci spojená s výkonom odborovej funkcie, najviac však päť úplných pracovných dní ročne, s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku a to na základe písomného dokladu o účasti na zasadnutí, šetrení, vyjednávaní, školení a pod., ktorý vopred predložia na schválenie vedúcemu organizácie a odovzdajú na oddelenie ľudských zdrojov.  
Do tohto rozsahu piatich úplných pracovných dní ročne sa nezapočítava účasť na kolektívnom vyjednávaní so zamestnávateľom.
  - b) zamestnávateľ poskytne neplatené pracovné voľno pre rodiča alebo osamelého rodiča v deň zahájenia školského roku. Toto voľno poskytuje tým zamestnancom, ktorých deti nastupujú do prvého ročníka základnej školy.  
Zamestnanec o toto voľno musí požiadať písomne svojho priameho nadriadeného.
  - c) zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutne potrebnom čase najviac v rozsahu troch pracovných dní ročne, na reprezentáciu zamestnávateľa na podnikových športových hrách, slovenských športových hrách, medzinárodných športových dní, účasť na organizovaní kultúrnych a športových akcií organizovaných zamestnávateľom v spolupráci s odborovými organizáciami.
8. Účasť na kolektívnom vyjednávaní sa považuje za činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením pracovných úloh a teda sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí účastníkom kolektívneho vyjednávania (zástupcom zamestnancov) mzda. To i v prípade, ak kolektívne vyjednanie sa uskutoční mimo pracovnej doby zamestnanca.

## **Článok 5**

### **Sociálna starostlivosť**

1. Zamestnávateľ poskytne cestovné výhody na MHD v súlade s platnou smernicou v DPMK, a. s. č. OS – 42 – Q.
2. Zamestnávateľ v rámci svojich prevádzkových možností zabezpečí zlepšenie súčasného stavu sociálneho vybavenia pracovísk.  
Zamestnávateľ venuje zvýšenú pozornosť zlepšovaniu kultúry práce a pracovného prostredia, vytvára primerané pracovné podmienky, stará sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu.  
Zamestnávateľ zabezpečí používanie hygienických zariadení (WC, umývadlo s teplou vodou) pre zamestnancov na všetkých pevných (stabilných) pracoviskách.
3. Zamestnávateľ vytvorí také predpoklady, aby vodičov MHD a zamestnancov na zdraví škodlivých pracoviskách, ktorí v organizácii odpracovali nepretržite minimálne 10 rokov, bolo možné zo zdravotných dôvodov cca 5 rokov pred odchodom do dôchodku zamestnať v menej náročných činnostiach potrebných pre chod spoločnosti.
4. Zamestnávateľ zabezpečí závodné stravovanie. Podmienky závodného stravovania upravuje § 152 ZP a OS – 52 – Q a jej prílohy – cenové výmery.  
Pre zamestnancov vyslaných spoločnosťou na služobnú cestu platí stravovanie vo výške zakotvenej v smernici OS – 45.  
Zamestnávateľ zabezpečí z vlastných nákladov pitnú vodu na všetkých pracoviskách. Vodičom MHD a zamestnancom na vysunutých pracoviskách (SÚKT, PTZ - elektromontéri, prevádzkoví elektrikári, RPKaVP – prepravní kontrolóri a zamestnanec pracujúci v stánku na Nám. Osloboditeľov, SÚATaTV a SÚKV zamestnancov pracujúcim v nepretržitom režime a SVO - montéri VO) bude v mesiacoch máj, jún, júl, august a september bez merania teploty poskytnutý nápojový lístok v hodnote 1,20 € za odpracovanú zmenu. Keď dosiahne vonkajšia teplota 29°C a viac, patrí uvedenej skupine zamestnancov navyše nápojový lístok v hodnote 0,70 € za odpracovanú zmenu na zabezpečenie osviežujúceho nápoja.  
Pre ostatných zamestnancov bude zamestnávateľ v mesiacoch máj, jún, júl, august a september sledovať vonkajšiu dennú teplotu v čase o 12.00, 13.00, 14.00 a 15.00 hod. prostredníctvom internetovej stránky SHMÚ. Pri dosiahnutí vonkajšej teploty 29°C a viac v čase merania počas trvania zmeny bez ohľadu na dĺžku po sebe nameraných hodín umožní zamestnávateľ zamestnancom:
  - v jednozmennej prevádzke a zamestnancom s pružnou pracovnou dobou, skrátenie pracovného času v daný deň o jednu hodinu bez náhrady mzdy,
  - zamestnancom v nepretržitej prevádzke – dennej, odpoľudňajšej zmene čerpať platenú bezpečnostnú prestávku v dĺžke 30 minút a zároveň za daný kalendárny deň im poskytne nápojový lístok v hodnote 1,20 € na odpracovanú zmenu na zabezpečenie osviežujúceho nápoja.Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom na vonkajších pracoviskách pri poklese teploty pod – 5°C teplý čaj v zmysle OS - 50 - Q za zmenu v množstve závislom na prevádzkovej potrebe.
5. Zamestnancom počas nočnej práce zabezpečí organizácia možnosť ohrevu stravy.
6. Zamestnávateľ podľa možnosti zabezpečí na pevných pracoviskách s nepretržitou prevádzkou, pri práci, ktorú nemožno prerušiť, chladničky na uloženie stravy, zariadenia na ohrev stravy a vytvorí podmienky na umytie a uloženie riadu.



7. a) Zamestnávateľ zabezpečí, aby všetky linky MHD mali aspoň na jednej konečnej zastávke zabezpečené sociálne zariadenie.  
b) ak vodič na konečnej zastávke linky nemá možnosť použiť sociálne zariadenie má právo presunu s vozidlom so súhlasom dispečera, resp. výpravcu na najbližšiu konečnú zastávku (prípadne do garáže), ktorá má sociálne zariadenie.
8. Zamestnávateľ v rámci ostatných sociálnych služieb zabezpečí, ak tomu nebránia prevádzkové potreby poskytnutie strojov, dopravných prostriedkov a zariadení zamestnávateľa pre súkromné potreby zamestnanca v stálom pracovnom pomere v súlade s OS – 80 – Q.  
Toto plnenie sa nesmie využívať na podnikateľskú činnosť. Zamestnávateľ v súlade s menovanou OS môže poskytnúť 30 % zľavu na dopravu účastníkom zájazdov organizovaných odborovou organizáciou alebo zamestnávateľom.
9. Pri havarijných alebo kalamitných situáciách, ako aj pri ich odstraňovaní, trvajúcich viac ako 2 hodiny, poskytne zamestnávateľ zamestnancom, ktorých sa to týka, najneskôr po 2 hodinách bezplatne nápoje a po ďalších 3 hodinách stravu.
10. Zamestnávateľ umožní štúdium popri zamestnaní, postgraduálne a špecializované štúdium podľa platných smerníc a vyhlášok v súlade s potrebami zamestnávateľa.
11. Zamestnávateľ bude zabezpečovať v súvislosti so začiatkom a ukončením pracovnej zmeny zamestnancov v čase medzi 23.00 hod. – 05.00 hod. zamestnanecké spoje v primerane potrebnom rozsahu.
12. Zamestnávateľ sa zaväzuje realizovať Zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších doplnkov a vytvárať podmienky pre ďalšie rozširovanie doplnkového dôchodkového sporenia. Zamestnancovi, ktorý si uzavrie zamestnaneckú zmluvu s dôchodkovou správcovskou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú zmluvu aj zamestnávateľ, prispeje zamestnávateľ príspevkom vo výške 20,- € mesačne za podmienky, že zamestnanec má v príslušnom kalendárnom mesiaci odpracovaných najmenej 15 hodín.
13. Zamestnávateľ bude podľa možnosti hľadať riešenia na zníženie odvodov NÚP za nedostatočné zamestnávanie zamestnancov ZŤP využívaním náhradných služieb v zmysle zákona o zamestnanosti.

## **KAPITOLA V**

### **Článok 1**

#### **Ochrana práce**

1. Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre BOZP a Odborové organizácie budú navzájom spolupracovať pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.
2. Zamestnávateľ zabezpečí podmienky na vykonávanie vstupných, výstupných a preventívnych lekárskech prehliadok v zmysle platných právnych predpisov a v súlade s OS – 48 – Q.
3. Zamestnávateľ pri preradení zamestnanca na inú prácu a na prácu v noci ako pôvodne so zamestnancom bola dohodnutá v pracovnej zmluve postupuje v zmysle § 55 ZP a § 56 ZP. Ďalej

- zabezpečí, že zamestnanci, ktorým bude priznaná zmenená pracovná schopnosť v dôsledku pracovného úrazu, alebo choroby z povolania, budú zamestnaní na vhodnom pracovnom mieste, resp. toto miesto bude zabezpečené u iného zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ zabezpečí v súlade s § 11 Zákona č. 124/2006 Z. z. v platnom znení o bezpečnosti a ochrane zdravia rekondičné pobyty pre zamestnancov na pracoviskách, ktoré spĺňajú kritéria sťažených podmienok v súlade s platnou legislatívou.
  3. Zamestnávateľ bude organizovať pre zamestnancov mimo odseku štyri, rehabilitačné pobyty na základe dohody s odborovou organizáciou a v súlade s rozpočtom sociálneho fondu. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa zúčastnia rehabilitačného pobytu v určenom termíne a v rámci čerpania dovolenky, príspevok zamestnávateľa v zmysle Zásad pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu.
  6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pre zamestnancov, u ktorých dôjde k strate zdravotnej spôsobilosti pre výkon práce zavinením zamestnávateľa, zabezpečí v rámci prevádzkových možností zamestnancom iné pracovné zadelenie. Ak zamestnanec z uvedeného dôvodu bude preradený na iné pracovné miesto a tým dosiahne v prepočte na odpracované hodiny nižšiu mzdu ako pred preradením, zamestnávateľ mu uhradí doplatok na mzde po dobu najviac 12 mesiacov.
  7. Rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania sa bude riadiť ustanoveniami ZP a súvisiacich právnych predpisov.
  8. Ak zamestnanec následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania zomrel, zamestnávateľ poskytne pozostalým náhrady a jednorazové odškodnenie.
  9. Zamestnávateľ bude z vlastných nákladov poskytovať zamestnancom OOPP v súlade s Nariadením vlády Slovenskej republiky č. 395/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov a na základe smernice OS – 24 – QES.
  10. Zamestnávateľ jedenkrát ročne uskutoční previerku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa. Previerku bude pripravovať a vykonávať v spolupráci s odborovým orgánom, zástupcom zamestnancov a za jeho účasti. Ďalej zabezpečí následnú kontrolu prijatých opatrení z previerky.
  11. Zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou bude zamestnávateľ zaraďovať na pracoviská zodpovedajúce ich zdravotnému stavu.
  12. Zamestnávanie žien a mladistvých zabezpečí zamestnávateľ v súlade so ZP a príkazom GR č. 05/07. Kontrolu dodržiavania podmienok zabezpečí zamestnávateľ prostredníctvom bezpečnostného technika.
  13. Zamestnávateľ sa zaväzuje realizovať Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v platnom znení v spolupráci s odborovými organizáciami v znení smernice OS – 14 – S a ďalších právnych predpisov upravujúcich túto oblasť.

## KAPITOLA VI

### Článok 1

#### Sťažnosti zamestnancov a predchádzanie súdnym sporom

1. Sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo pri plnení tejto PKZ ohľadne záväzkov, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, rieši priamy nadriadený sťažovateľa a príslušný odborový orgán.
2. Rokovanie o vyriešení sťažnosti alebo sporu začne príjemca podnetu zamestnanca prizvaním druhej strany a odborovej organizácie.
3. Ak nedôjde k vyriešeniu sťažnosti alebo sporu do 30 dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, oznámi nadriadený sťažovateľa túto skutočnosť zamestnancovi.
4. Postupom uvedeným v odseku 1 až 3 nie je dotknuté právo zamestnanca kedykoľvek vymáhať nároky súdnou cestou v zákonných lehotách.
5. Sťažnosti na zamestnancov zo strany verejnosti alebo iných subjektov sa zamestnávateľ zaväzuje riešiť prednostne konfrontáciou s dotknutým zamestnancom.

### Článok 2

#### Kolektívne spory

Kolektívne spory o uzavretí PKZ a spory o plnení záväzkov PKZ sa riešia v zmysle Zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení.

#### PRECHODNÉ USTANOVENIA

V zmysle Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov sa zmluvné strany dohodli na tom, že budú naďalej vyjednávať o zmene článkov v KAPITOLE III.

#### ZÁVEREČNÉ USTANOVENIE

1. Plnenie záväzkov prijatých v tejto PKZ a dodržiavanie v nej dohodnutých podmienok bude kontrolované zmluvnými stranami.
2. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto PKZ. O návrhu je druhá strana povinná začať rokovanie do desiatich kalendárnych dní. K tomu obidve zmluvné strany určia splnomocnené komisie, ktoré budú okrem iného poskytovať aj výklad k tejto PKZ.
3. Do prijatia prípadnej zmeny alebo doplnenia PKZ sú zmluvné strany viazané doterajším znením tejto zmluvy.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú začať rokovanie o uzatvorení novej Podnikovej kolektívnej zmluvy najmenej šesťdesiat dní pred skončením platnosti súčasnej PKZ.

5. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom origináli tejto PKZ. Jeden exemplár tejto PKZ sa odovzdá Mestu Košice ako zriaďovateľovi a na IOZ .
6. Táto PKZ je záväzná pre strany, ktoré ju uzavreli, i pre ich prípadných nástupcov v dobe jej platnosti.
7. Odborové organizácie v spolupráci s vedením podniku zabezpečia oboznámenie všetkých zamestnancov s uzatvorenou PKZ vo všetkých organizačných zložkách podniku do pätnástich dní od jej podpísania.
8. Odborové organizácie v kolektívnom vyjednávaní v oblasti ľudských práv, pracovnej ochrany, v základnej starostlivosti a zákonných nárokoch zastupujú všetkých zamestnancov podniku.
9. Zoznam vnútropodnikových predpisov, ktoré sa môžu meniť po dohode s odborovými organizáciami:
  - cestovné poriadky,
  - smernica OS – 61 – Q o určovaní pracovného času pre zamestnancov v DPMK, a.s. okrem vodičov MHD a pracovná pohotovosť,
  - príkaz PR - 05/07 „Zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané ženám a mladistvým zamestnancom“ ,
  - smernica OS – 14 – S o BOZP,
  - smernica OS – 47 Organizovanie pracovného času vodičov MHD v DPMK, a. s.
10. Prílohy Kolektívnej zmluvy tvoria :
  1. Odmeňovací poriadok.
  2. Podnikový katalóg kariet pracovných miest, TH funkcií a robotníckych povolanií.
  3. Všetky smernice, príkazy a predpisy z bodu 9 ZÁVEREČNÝCH USTANOVENÍ, ktoré je možno meniť iba so súhlasom oboch zainteresovaných strán.
  4. Zásady pre poskytovanie odmien v súťaži "Jazdím bez dopravnej nehody" OS – 60 – Q.
  5. Zásady pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu sa môžu meniť iba po dohode s odborovými organizáciami.

11. 11. 2020

V Košiciach dňa .....

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| Podpísané                                  | Podpísané  | Podpísané   | Podpísané  |
| Mgr. Marcel Čop<br>predseda predstavenstva | Ing. Vladimír Padyšák<br>člen predstavenstva<br>a generálny riaditeľ | Andrea Vindišová<br>predsedníčka<br>ZO IOZ pri DPMK a. s. | Ivan Horváth<br>predseda<br>ZO VMHD v DPMK a. s. |