

DOPRAVNÝ PODNIK BRATISLAVA, a.s.



**DOPRAVNÝ PODNIK
BRATISLAVA**

Príloha č. 6
ku Kolektívnej zmluve DPB, a.s. na roky 2024 - 2026

**POSKYTOVANIE
VÝKONNOSTNÝCH
A MIMORIADNYCH ODMIEN
ZAMESTNANCOM 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. 6 ku KZ DPB, a.s. na roky 2024 - 2026

Táto Príloha č. 6 ku Kolektívnej zmluve DPB, a.s. na roky 2024 - 2026 upravuje mzdové podmienky – poskytovanie výkonnostných odmien 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:

Článok 1

Charakteristika výkonnostnej odmeny

Výkonnostná odmena je nadtarifná (pobádacia) zložka mzdy, ktorú môže zamestnávateľ poskytnúť svojmu zamestnancovi za účelom posilnenia mzdovej zainteresovanosti zamestnanca na kvalite a hospodárnosti ním vykonávanej práce. Poskytovanie tejto výkonnostnej odmeny nie je zo strany zamestnanca nárokovateľné.

Článok 2

Druhy výkonnostnej odmeny

- 1) Výkonnostnú odmenu je možné poskytnúť ako :
 - a) individuálnu - u ktorej sa kvalitatívny výsledok práce jednotlivca dá spoľahlivo vyhodnotiť,
 - b) kolektívnu - u ktorej prevláda, resp. je položený dôraz na kolektívny výsledok práce.
- 2) Výkonnostná odmena, v rámci ktorej je vopred písomne stanovený konkrétny ukazovateľ, resp. konkrétna podmienka priznania uvedenej odmeny, sa nazýva **prémia**.
- 3) **Prémia**, v rámci ktorej je vopred písomne stanovený konkrétny ukazovateľ, resp. konkrétna podmienka priznania uvedenej odmeny previazaná na konkrétny termín splnenia ukazovateľa sa nazýva **termínová prémia**.
- 4) U zamestnancov Oddelenia tarifných služieb a Oddelenia predaja cestovných lístkov, ktorí sa priamo podieľajú na zabezpečovaní tržieb sa okrem výkonnostnej odmeny uvedenej v ods. 1) poskytuje aj podielová prémia v závislosti na dosiahnutých tržbách v jednotlivých pracovných činnostiach:

Činnosť	% podielu	sledovanie	hodnotí
a) predaj v rámci DPB, a.s.	0,115	tržby z predaja CL (JCL+ PCL+ ost.tar.vyb.)	ved. odd. predaja CL ved. odd. TS
b) manipulácia s tržbami z predajní	0,016	tržby z predajní zabezpečované zvozom	riaditeľ sekcie obchodu
c) predaj a rozvoz províznym predajcom	0,040	tržby od províznym predajcov	riaditeľ sekcie obchodu
d) predaj doplnkového tovaru (inf. kanc.)	2,000	tržby z doplnkového tovaru	ved. odd.predaja CL ved. odd. TS
e) manipulácia s tržbami z automatov	0,050	tržby z automatov	riaditeľ sekcie obchodu

Podielová prémia poskytovaná zamestnancom v okruhu bodu a) bude vyplácaná systémom dvoch zložiek:

- a) 40 % z celkovej podielovej prémie bude vyplatených podľa počtu odpracovaných hodín v sledovanom období,

- b) 60 % z celkovej podielovej prémie bude vyplatených podľa % podielu na dosiahnutých tržbách v sledovanom období.

Vedúci oddelenia odbytu cestovných lístkov oddelenia tarifných služieb, resp. vedúci odboru tarifných služieb a prepravnej kontroly je oprávnený, v prípade zistenia nedostatkov vo výkone práce zamestnancovi oddelenia odbytu cestovných lístkov, oddelenia tarifných služieb, krátiť tomuto zamestnancovi dosiahnutú mesačnú podielovú prémii (za mesiac, v ktorom sa o nedostatku dozvedel) podľa miery závažnosti nedostatku až o 50 %.

5) U zamestnancov oddelenia prepravnej kontroly (okrem vedúceho uvedeného oddelenia), ktorí:

- a) realizujú príjem platieb (od cestujúcej verejnosti a od prepravných kontrolórov) v pokladni prepravnej kontroly, sa uplatňuje len podielová prémia v závislosti na dosiahnutej mesačnej tržbe. Z celkovej mesačnej tržby dosiahnutej daným zamestnancom sa tomuto zamestnancovi prizná podielová prémia vo výške 0,20 % z tržby do sumy 100 tis. €. Podielová prémia vo výške 0,20 % z tržby zo sumy nad 100 tis. € sa ponecháva na prerozdelenie vedúcemu oddelenia,
- b) realizujú spracovanie hlásení (HPTPP) od prepravných kontrolórov, sa uplatňuje len podielová prémia v závislosti na počte spracovaných hlásení. Za spracovanie jednej hlásenky sa príslušnému zamestnancovi prizná podielová prémia vo výške 0,015 €.

Ostatným zamestnancom oddelenia prepravnej kontroly, ktorí na prechodnú dobu budú pracovať v rámci bodov a) a b) sa okrem priznanej výkonnostnej odmeny (v zmysle ods.1)) poskytnú aj alikvotná časť príslušnej podielovej prémie.

Pri zamestnancoch oddelenia prepravnej kontroly, ktorí priamo vykonávajú kontrolu tarifného vybavenia cestujúcich vo vozidlách MHD (revízori) sa uplatňuje len podielová prémia v závislosti na úspešnom vymožení platby úhrady za nezaplatenie cestovného. Príslušnému zamestnancovi prepravnej kontroly sa prizná podielová prémia za každý prípad nabehnutej tržby pre organizáciu z titulu prirážky k cestovnému vo výške 11,00 € podľa nasledujúceho členenia:

- a) z úhrady zaplatenej cestujúcim priamo vo vozidle (blok),
- b) z úhrady zaplatenej v doplatkovej pokladni, resp. na bankový účet DPB, a.s., v lehote najneskôr 60 dní od vykonania prepravnej kontroly cestujúceho, ku ktorému sa vzťahuje úhrada.

Vedúci oddelenia prepravnej kontroly je oprávnený v prípade zistenia nedostatkov vo výkone práce daného zamestnanca, krátiť tomuto zamestnancovi (uvedenému v bode. 5) a 6) tejto Prílohy) dosiahnutú mesačnú podielovú prémii (za mesiac, v ktorom sa o nedostatku dozvedel) podľa miery závažnosti nedostatku až o 50%.

Článok 3

Spôsob poskytovania výkonnostnej odmeny

1) Poskytnutie výkonnostnej odmeny zamestnancovi je riešené v troch po sebe nasledujúcich etapách :

- a) vystavenie písomného príslubu výkonnostnej odmeny, podľa ktorého vznikne zamestnancovi nárok na výkonnostnú odmenu (vo výške stanovenej v príslube) len po vyhodnotení tohto príslubu príslušným vedúcim za podmienky dosiahnutia požadovanej kvality práce, resp. splnenia stanovených ukazovateľov. Prísľub sa vypisuje zásadne pred obdobím, na ktoré sa vystavuje, najneskôr deň pred dňom začiatku sledovaného obdobia,
- b) hodnotenie výkonu práce zamestnanca počas obdobia, na ktoré dostal zamestnanec príslub výkonnostnej odmeny.
V tomto období musí príslušný hodnotiteľ v prípade zistenia nedostatkov v kvalite zamestnancom vykonávanej práce upozorniť zamestnanca na skutočnosť, že vzhľadom na uvedený nedostatok mu bude v rámci vyhodnotenia príslubu výkonnostnej odmeny príslúbená čiastka mzdy primerane krátená. Toto upozornenie môže príslušný vedúci riešiť aj priamo písomným rozhodnutím o krátení príslúbenej výkonnostnej odmeny,
- c) vyhodnotenie kvality zamestnancom vykonanej práce v období stanovenom v príslube výkonnostnej odmeny príslušným vedúcim po uplynutí uvedeného obdobia.
Do tohto celkového vyhodnotenia sa zahŕňa aj príbežné hodnotenie v zmysle odseku b). Čiastka mzdy výkonnostnej odmeny priznaná zamestnancovi príslušným vedúcim v rámci tohto vyhodnotenia príslubu sa stáva pre tohto zamestnanca nárokovou zložkou jeho mzdy.

2) Výšku príslubu výkonnostnej odmeny možno zamestnancovi stanoviť:

- a) priamo finančnou čiastkou v € v závislosti na odpracovaní celého, zamestnávateľom ustanoveného týždenného fondu pracovného času rozvrhnutého na dané časové obdobie. Za neodpracovanú dobu ustanoveného fondu pracovného času v danom období sa výška výkonnostnej odmeny alikvotne kráti, resp. pri nadčasovej práci alikvotne zvyšuje,
 - b) percentuálnym podielom z tarifnej mzdy (základnej zložky mzdy) skutočne dosiahnutej za príslušné časové obdobie daným zamestnancom.
Pri kolektívnej forme sa výška prísľubu kolektívnej výkonnostnej odmeny vzťahuje na sumár tarifných miezd skutočne dosiahnutých za príslušné obdobie zamestnancami daného kolektívu,
 - c) percentuálnym podielom z konkrétne zamestnávateľom vyšpecifikovanej položky (napr. tržby z MHD).
- 3) Výšku prísľubu výkonnostnej odmeny je možné so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve, resp. ustanoviť zamestnancovi v rámci kolektívnej zmluvy.
- 4) Ak nie je v rámci prísľubu výkonnostnej odmeny zamestnancovi stanovené konkrétne hodnotiace kritérium (ukazovateľ), potom platí, že hodnotiacim kritériom daného prísľubu výkonnostnej odmeny je automaticky všeobecná podmienka dosiahnutia zamestnávateľom požadovanej kvality práce. Kritérium požadovanej kvality práce môže príslušný vedúci písomnou formou upresniť, resp. bližšie špecifikovať.
- 5) Druh a výšku prísľubu výkonnostnej odmeny (posúdením náročnosti práce) stanovuje zamestnancovi zamestnávateľ, resp. ním poverený vedúci, ktorý taktiež zabezpečuje aj vyhodnotenie tohto prísľubu.
- a) V rámci hodinovo odmeňovaných zamestnancov (vrátane pracovného pomeru na kratší pracovný čas) sa výška prísľubu výkonnostnej odmeny stanovuje na 10% a v prípade vodičov trolejbusov na 15 %.
 - b) V rámci mesačne odmeňovaných zamestnancov (vrátane pracovného pomeru na kratší pracovný čas) sa výška prísľubu výkonnostnej odmeny stanovuje na 20%.
- Pri stanovení kolektívnej výkonnostnej odmeny sa výška prísľubu odvíja z vyššie uvedených sadzieb.
- Pri individuálnych mzdách výšku prísľubu výkonnostnej odmeny určí zamestnávateľ priamo v texte pracovnej zmluvy.
- 6) V písomnom prísľube výkonnostnej odmeny sa uvádza najmä :
- a) komu je prísľub vydaný (meno, funkcia, útvar),
 - b) kto prísľub vydal,
 - c) v akej výške a na aké obdobie je prísľúbená odmena stanovená,
 - d) kritérium hodnotenia.
- 7) Hodnotiacim obdobím prísľubu výkonnostnej odmeny zamestnanca je spravidla jeden kalendárny mesiac a priznaná výkonnostná odmena sa zamestnancovi vypláca spolu s vyúčtovaním jeho mzdy za príslušný kalendárny mesiac. V prípade, že ukazovateľ prémieového prísľubu sa vyhodnocuje po prémievom období, potom sa termín výplaty priznanej prémie primerane posúva. V prípade prísľubu termínovej prémie sa hodnotiace obdobie stanovuje priamo v tomto prísľube.
- 8) Výkonnostná odmena sa poskytuje len za odpracovanú dobu. Za neodpracovanú dobu sa u mesačne odmeňovaného zamestnanca prísľub výkonnostnej odmeny alikvotne kráti obdobne ako základná zložka mzdy.

Článok 4

Sпособ vyhodnotenia prísľubu výkonnostnej odmeny

- 1) Nárok na výkonnostnú odmenu (za dané obdobie) v stanovenej výške prísľubu vzniká zamestnancovi vo všeobecnosti len za podmienky dodržania požadovanej kvality práce. Pri prémievom prísľube vzniká zamestnancovi (za dané obdobie) nárok na prémie v stanovenej výške prísľubu prémie len v prípade splnenia všetkých prémieových ukazovateľov tohto prísľubu. Dodržanie požadovanej kvality, resp. splnenie prémieových ukazovateľov hodnotí príslušný vedúci. Vyhodnotenie zamestnanca za stanovené obdobie je

príslušný vedúci (okrem prípadov čakania na vyhodnotenie prémieho ukazovateľa) povinný zrealizovať v rámci prvých dvoch pracovných dní po danom období.

- 2) Pri vyhodnotení kolektívnej formy výkonnostných odmien nárok na priznanú výkonnostnú odmenu vzniká kolektívu ako takému a nie jednotlivému členovi tohto kolektívu. Výkon kvality práce jednotlivých členov kolektívu vyhodnotí príslušný vedúci kolektívu v rozsahu priznanej kolektívnej odmeny.
- 3) Pri nedodržaní požadovanej výkonnosti sa výška výkonnostnej odmeny stanovená zamestnancovi v príslube primerane kráti, resp. neprizná. Ku kráteniu príslubu výkonnostnej odmeny o viac ako 1/2 výšky daného príslubu je potrebný súhlas priameho nadriadeného hodnotiteľa. Dôvod krátenia musí byť zamestnancovi oznámený preukázateľnou formou.
- 4) Písomná forma vyhodnotenia príslubu výkonnostnej odmeny sa vyžaduje v prípadoch:
 - a) krátenia výšky príslubu výkonnostnej odmeny,
 - b) realizácie kolektívnej formy výkonnostnej odmeny.

Uvedené vyhodnotenie hodnotiteľ doručí referátu kontroly miezd najneskôr v druhý pracovný deň, ktorý nasleduje po období, ktorého sa vyhodnotenie týka. Pri krátení príslubu výkonnostnej odmeny sa vždy uvedie dôvod krátenia.

- 5) Povinnosťou priameho vedúceho je oboznámiť jemu podriadených zamestnancov s vyhodnotením príslubov ich výkonnostných odmien.
- 6) Prípadné spory z titulu nesúhlasu zamestnanca s hodnotením jeho výkonnosti príslušným vedúcim rieši priamy nadriadený daného vedúceho. Ak nedôjde k vyriešeniu sporu do 30 dní odo dňa doručenia podania sťažnosti, zamestnanec má možnosť riešiť danú problematiku v rámci oddelenia kontroly zamestnávateľa, pomocou príslušného odborového orgánu, resp. súdnou cestou.

Článok 5

Postup pri poskytovaní výkonnostných odmien

- 1) V rámci vyhodnotenia, resp. schválenia zamestnancovi prisľúbenej výkonnostnej odmeny nastanú tri varianty poskytnutia výkonnostnej odmeny :
 - a) Zamestnanec neobdržal v priebehu daného hodnotiaceho obdobia a v prvých dvoch pracovných dňoch po danom období od príslušného vedúceho písomné rozhodnutie o krátení jemu prisľúbenej výkonnostnej odmeny. V tomto prípade sa jemu prisľúbená výkonnostná odmena stáva automaticky jeho nárokovou zložkou mzdy za dané obdobie a vo výplatnom termíne mzdy za dané obdobie mu ju zamestnávateľ vypláti. V prípade neodpracovania celého daného obdobia sa táto odmena mesačne odmeňovanému zamestnancovi alikvotne kráti.
 - b) Zamestnanec obdržal v priebehu daného hodnotiaceho obdobia, resp. v rámci prvých dvoch pracovných dní po danom období od svojho príslušného vedúceho písomné rozhodnutie o krátení jemu prisľúbenej výkonnostnej odmeny za dané obdobie. V tomto prípade len časť príslubu, ktorá zostala po krátení sa stáva jeho nárokovou zložkou mzdy za dané obdobie a vo výplatnom termíne mzdy za dané obdobie mu ju zamestnávateľ vypláti. V prípade neodpracovania celého daného obdobia sa táto znížená odmena mesačne odmeňovanému zamestnancovi alikvotne kráti.
 - c) Zamestnanec bol vyhodnotený v rámci kolektívnej formy výkonnostnej odmeny. V tomto prípade sa nárokovou zložkou mzdy zamestnanca za dané obdobie stáva len tá čiastka z dosiahnutej kolektívnej odmeny, ktorá mu bola priznaná jeho príslušným vedúcim. Túto čiastku odmeny zamestnávateľ vypláti danému zamestnancovi vo výplatnom termíne mzdy za dané obdobie.
- 2) Písomné rozhodnutie o krátení výšky prisľúbenej výkonnostnej odmeny (viď. príloha č.1) vystavuje príslušný vedúci zamestnanca, ktorého sa krátenie týka. Vystavuje sa minimálne dvojmo, raz pre uvedeného zamestnanca a raz pre referát kontroly miezd. Termín doručenia na referát kontroly miezd je uvedený v článku 4 ods. 4).

- 3) Príslušný vedúci pri vzniku kolektívnej formy výkonnostnej odmeny (napr. kolektívna prémie) vystaví pred konkrétnym prémieovým obdobím písomný príslub, resp. záznam o uplatnení tejto formy. V ňom uvedie podmienky priznania príslúbenej kolektívnej výkonnostnej odmeny, okruh zamestnancov, ktorých sa táto forma dotýka, stanoví príslúbenú výšku kolektívnej výkonnostnej odmeny a obdobie, na ktoré sa táto odmena vzťahuje. Po uplynutí stanoveného obdobia vyhodnotí výkonnosť kolektívu a vypočíta celkovú priznanú čiastku kolektívnej odmeny. Túto čiastku potom prerozdeli medzi jednotlivých členov kolektívu podľa ich individuálnej výkonnosti. Na základe tohto vyhodnotenia zamestnávateľ v danom výplatnom termíne vyplatí uvedeným členom kolektívu im priznané čiastky odmeny.
- 4) Prílohy č. 2 a 3 tejto Prílohy ku kolektívnej zmluve reprezentujú vzory písomných príslubov individuálnej, resp. kolektívnej formy výkonnostnej odmeny.

Článok 6

Všeobecné ustanovenia k poskytovaniu výkonnostnej odmeny

- 1) Záloha na príslúbenú výkonnostnú odmenu sa neposkytuje. Nárok na túto odmenu sa vyhodnocuje až po skončení daného odmeňovaného obdobia.
- 2) Odpustiť nesplnenie stanoveného ukazovateľa príslubu výkonnostnej odmeny je neprípustné.
- 3) Na obdobie v danom kalendárnom roku, počas ktorého nie je stanovený plán mzdových prostriedkov na daný kalendárny rok, sa vzťahuje mzdové moratórium. V tomto období nie je možné zvýšiť zamestnancom úroveň ich výkonnostných odmien.
- 4) Ustanovenia tejto prílohy ku kolektívnej zmluve môžu byť príslušným riaditeľom organizačnej jednotky zamestnávateľa podrobnejšie rozpracované na špecifiká príslušného útvaru s tým, že tieto špecifiká nesmú byť v rozpore s ustanoveniami tejto prílohy a nesmú negatívne ovplyvniť čerpanie plánovaných mzdových prostriedkov danej organizačnej jednotky zamestnávateľa.
- 5) Vo väzbe na disponibilný objem mzdových prostriedkov môže predseda predstavenstva DPB, a.s. po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom redukovať prísluby výkonnostných odmien zamestnancov, pozastaviť ich, alebo minimalizovať ich až na nulový variant. O týchto opatreniach je povinný zamestnancov informovať pred dňom, ktorým začína hodnotiace obdobie ich súčasných príslubov výkonnostných odmien.

Článok 7

Charakteristika mimoriadnej odmeny

- 1) Mimoriadna odmena je nadtarifná (pobádacía) zložka mzdy, ktorú môže zamestnávateľ poskytnúť svojmu zamestnancovi za účelom posilnenia mzdovej zainteresovanosti zamestnanca na splnení mimoriadnych, naliehavých, resp. jednorazových pracovných úloh, ktoré sa budú podieľať na dosiahnutí čo najlepších výsledkov práce daného útvaru, resp. čo najlepších hospodárskych výsledkov zamestnávateľa. Poskytovanie tejto mimoriadnej odmeny nie je zo strany zamestnanca nárokovateľné.
- 2) Mimoriadnu odmenu je možné zamestnancovi priznať len za splnenie pracovných úloh podľa odseku 1), ktoré neboli iným spôsobom zamestnancovi zaplatené.
- 3) Mimoriadnu odmenu je možné poskytnúť len zamestnancovi, ktorý má so zamestnávateľom (DPB, a.s.) pracovný pomer založený písomnou pracovnou zmluvou v zmysle § 42 Zákonníka práce.
- 4) Mimoriadnu odmenu priznáva zamestnancom predseda predstavenstva DPB, a.s. Túto právomoc môže svojím rozhodnutím preniesť na nižšie stupne riadenia. Takouto formou vyplatené mimoriadne odmeny sú považované za „mimoriadne odmeny z fondu vedúceho“.
- 5) Ročný objem mzdových prostriedkov pridelených do fondu vedúceho z celkového objemu plánovaných mzdových prostriedkov zamestnávateľa a jeho prípadné, rozdelenie na jednotlivé útvary stanovuje predseda predstavenstva DPB, a.s..

Článok 8

Spôsob poskytnutia mimoriadnej odmeny

- 1) Poskytovanie mimoriadnych odmien je riešené formou vydania písomného príslubu mimoriadnej odmeny, podľa ktorého vzniká danému zamestnancovi nárok na mimoriadnu odmenu (vo výške stanovenej v tomto príslube) len za podmienky splnenia v príslube stanovených úloh.
- 2) Príslub mimoriadnej odmeny sa vystavuje spravidla vopred a prisľúbená výška mimoriadnej odmeny sa stanovuje v príslube priamo v €.
- 3) Výška mimoriadnej odmeny musí zodpovedať úrovni naliehavosti, resp. namáhavosti práce vynaloženej v súvislosti so splnením danej úlohy.
- 4) Príslub mimoriadnej odmeny, resp. mimoriadnu odmenu z fondu vedúceho stanovuje danému zamestnancovi (na základe návrhu príslušného vedúceho daného zamestnanca) predseda predstavenstva DPB, a.s., resp. ním poverený vedúci.
- 5) V písomnom príslube mimoriadnej odmeny musí byť uvedené :
 - a) komu je príslub vydaný (meno, funkcia, útvár),
 - b) úlohy, resp. podmienky priznania prisľúbenej odmeny a stručné zdôvodnenie mimoriadnosti týchto úloh,
 - c) výška prisľúbenej mimoriadnej odmeny,
 - d) kto a kedy príslub vydal.
- 6) Príslub mimoriadnej odmeny sa vyhodnocuje až po realizácii, resp. po uplynutí termínu splnenia úlohy v danom príslube. Na mimoriadnu odmenu stanovenú v príslube vzniká zamestnancovi nárok len v prípade jednoznačného splnenia úloh požadovaných v danom príslube. V opačnom prípade nárok na túto odmenu zaniká v celom rozsahu daného príslubu.
- 7) Príslub mimoriadnej odmeny vyhodnocuje príslušný vedúci a schvaľuje predseda predstavenstva DPB, a.s., resp. ním poverený vedúci.
- 8) Vyhodnotenie príslubu mimoriadnej odmeny z fondu vedúceho, resp. priznanie tejto mimoriadnej odmeny sa vykoná vždy len písomnou formou, v ktorej sa uvedie :
 - a) úroveň splnenia danej úlohy,
 - b) kto a kedy danú úlohu vyhodnotil,
 - c) kto a kedy vyhodnotenie schválil.

Formulár priznania mimoriadnej odmeny (viď. vzory v prílohách č. 4 a 5) sa vystavuje dvojmo a po schválení príslušným vedúcim sa predkladá k ďalšiemu spracovaniu na referát kontroly miezd.

Článok 9

Všeobecné ustanovenia k poskytovaniu mimoriadnej odmeny

- 1) Záloha na prisľúbenú mimoriadnu odmenu sa neposkytuje. Nárok na túto odmenu sa vyhodnocuje až po skončení daného termínu, resp. sledovaného odmeňovaného obdobia.
- 2) Odpustiť nesplnenie stanoveného ukazovateľa, resp. podmienky priznania prisľúbenej mimoriadnej odmeny je neprípustné.
- 3) Poskytovanie mimoriadnych odmien za plnenie iných ako pracovných úloh je neprípustné.
- 4) Agendu v súvislosti s touto mzdovou formou vedie referát kontroly miezd.

Článok 10

Záverečné ustanovenia

- 1) Vo väzbe na disponibilný objem mzdových prostriedkov môže pri prekročení, resp. pri objektívnej hrozbe prekročenia použiteľného objemu mzdových prostriedkov zamestnávateľ a predseda predstavenstva DPB, a.s. redukovať poskytovanie výkonnostných, resp. mimoriadnych odmien zamestnancom, pozastaviť ich, alebo minimalizovať ich až na nulový variant. O týchto opatreniach je povinný zamestnancov informovať.

- 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

Príloha č. 1

DPB, a.s.	ROZHODNUTIE O KRÁTENÍ PRÍSEUBU VÝKONNOSTNEJ ODMENY ZAMESTNANCA	
Zamestnanec, ktorému sa kráti príslub VO (priezvisko, meno):		Osobné číslo:
Útvar:	Pracovné zaradenie resp. jeho funkcia:	
Výška príslubu VO v €, resp. v % z tarifnej mzdy:	Obdobie, na ktoré bol príslub VO vystavený:	
Výška príslubu VO po zohľadnení skutočne odpracovaného času v príslušnom mesiaci v €:		
Konkrétny dôvod krátenia príslubu VO:		
Výška krátenia príslubu VO v €:	Výška krátenia príslubu VO v % :	
O predmetnom krátení príslubu VO rozhodol:		
Krátenie schválil (ak je výška krátenia nad ½ príslubu):		
Dátum krátenia príslubu VO:	Kontrola z úrovne referátu kontroly miezd:	

Pre uvedeného zamestnanca

Tu prestrihnúť

Pre referát kontroly miezd:

DPB, a.s.	ROZHODNUTIE O KRÁTENÍ PRÍSEUBU VÝKONNOSTNEJ ODMENY ZAMESTNANCA	
Zamestnanec, ktorému sa kráti príslub VO (priezvisko, meno):		Osobné číslo:
Útvar:	Pracovné zaradenie resp. jeho funkcia:	
Výška príslubu VO v €, resp. v % z tarifnej mzdy :	Obdobie, na ktoré bol príslub VO vystavený:	
Výška príslubu VO po zohľadnení skutočne odpracovaného času v príslušnom mesiaci v €:		
Konkrétny dôvod krátenia príslubu VO:		
Výška krátenia príslubu VO v €:	Výška krátenia príslubu VO v % :	
O predmetnom krátení príslubu VO rozhodol:		
Krátenie schválil (ak je výška krátenia nad ½ príslubu):		
Dátum krátenia príslubu VO:	Kontrola z úrovne referátu kontroly miezd:	

[illegible]

DPB, a.s.	PRÍSEUB A VYHODNOTENIE INDIVIDUÁLNEJ VÝKONNOSTNEJ ODMENY, RESP. PRÉMIE ZAMESTNNCA			
Prísľub individuálnej VO, resp. prémie vydaný pre (priezvisko, meno):			Osobné číslo:	
Pracovné zaradenie menovaného resp. funkcia:				
Pracovisko menovaného, resp. útvar:				
Prísľub vydaný na obdobie:				
Výška príslubu IVO, resp. prémie (v €, resp. v %):				
Prísľub IVO, resp. prémie zamestnancovi vydal (meno a funkcia) :			Dátum :	
			Podpis:	
	Ukazovateľ príslubu IVO	Plán	Skutočnosť	Vyhodnotenie
1.				
Základňa k výpočtu výslednej čiastky IVO, resp. prémie v €:				
Výsledná čiastka IVO, resp. prémia v €:				
Prísľub IVO resp. prémie zamestnanca vyhodnotil /(meno a funkcia):			Dátum :	
			Podpis:	
Vyhodnotenie príslubu IVO, resp. prémie schválil /(meno a funkcia):			Dátum :	
			Podpis:	
Kontrola z úrovne referátu kontroly miezd:			Dátum :	

