

Číslo dokumentu: R-P-03
Verze: 06
Datum: 22.12.2020



Prémiový řád

Společnost Zlín Precision s.r.o.

se sídlem: U Tescomy 247,

760 01 Zlín

IC: 262 67 381

Společnost zapsána v OR u KS v Brně oddíl C, vložka 41043

Podle zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále „zákoník práce“),

vydává tento prémiový řád

Článek I.

Rozsah působnosti

1. Tento předpis se vztahuje na všechny pracovní pozice uvedené ve mzdovém předpise, které ještě specifikujeme na :
 - zaměstnanci odměňování měsíční mzdou
 - zaměstnanci odměňování hodinovou mzdou
2. Předpis upravuje podmínky pro poskytování mzdy, při jednotlivých zakázkách, kolektivní a individuální prémie.

Stanovení kritérií pro přiznání výkonnostních odměn ve společnosti Zlín Precision s.r.o.

Zaměstnancům bude vyplácena základní hodinová nebo měsíční mzda, která může být navýšena o prémie dle stanovených kritérií.

Článek II.

Nadtarifní složky mzdy (osobní ohodnocení)

pro pozici obsluha výrobních linek a zařízení – oddělení montáž, lisovna

Osobní ohodnocení - je nenároková složka mzdy a může být kdykoliv zrušena

Hodnocení a vyplacení osobního ohodnocení je výlučně v kompetenci nadřízeného zaměstnance.

Při špatné spolupráci, vznikem interní zmetkovitosti, porušení právních a pracovních povinností a postupů se hodnocení ruší.

Hodinová sazba osobního ohodnocení je složená z plnění výkonu, multiprofesnosti a flexibility/ pracovní morálky.

Zaměstnanci do 1 roku od nástupu **0,-Kč až 8,-Kč** dle kritérií:

- Multiprofesnost 0,- až 4,-Kč (vyhodnocuje se čtvrtletně),
- Flexibilita/ pracovní morálka 0,- až 4,-Kč (vyhodnocuje se čtvrtletně),
- Plnění výkonů 0,- až 8,-Kč (vyhodnocuje se měsíčně).

Zaměstnanci nad 1 roku od nástupu **0,-Kč až 10,-Kč** dle kritérií:

- Multiprofesnost 0,- až 6,-Kč (vyhodnocuje se čtvrtletně),
- Flexibilita/ pracovní morálka 0,- až 4,-Kč (vyhodnocuje se čtvrtletně),
- Plnění výkonů 0,- až 10,-Kč (vyhodnocuje se měsíčně).

1. Plnění výkonu

- Stanovuje se na konci kalendářního měsíce jako násobek odpracovaných hodin a hodinového tarifu hodnoty průměru dosažených výkonů normovaných činností v příslušném kalendářním měsíci.
- Přiřazení hodinových tarifů a % plnění výkonových norem stanovuje - *Hodnocení výkonových kritérií pro profesi obsluha.*
- Přiřazení hodnot hodinových výkonů k jednotlivým činnostem stanovuje – *Přehled schválených výkonových norem.*
- Při splnění normy pouze do výše 79,99 nebude prémie vyplácena. Zaměstnanec bude vyplaceno základní mzdové ohodnocení.
- Další stupňování a zvyšování prémie při překročení normy, stanovuje vedoucí výroby po dohodě s vedením společnosti. Výsledky měsíčního vyhodnocení jsou na přání k nahlédnutí.
- Rozdělení činností na normované a nenormované, včetně stanovení hodnot hodinových výkonů provádí projektový tým a vedení výroby. K přehodnocení může docházet na základě nových kvalitativních zjištění či provedených technických opatření.
- Zohlednění překážek v dosažení stanovených výkonů provádí vedení výroby na základě připomínek k měsíčnímu přehledu výkonů. Měsíční přehled výkonů je po zpracování předáván jednotlivým zaměstnancům do 10. dne následujícího měsíce.
- Osobní hodnocení se provádí měsíčně.

2. Multiprofesnost

Zohledňuje úroveň znalostí a kvalifikace (tzv. multiprofesnost) zaměstnanců. Osobní hodnocení se provádí za každé čtvrtletí.

Metodika přiřazení výše osobního hodnocení:

$$\text{koeficient kvalifikace} = \frac{\sum \text{dosazených kvalifikačních bodů obsluhy}}{\sum \text{dosazených kvalifikačních bodů nejlepšího obsluhy}}$$

Ze získaných jednotlivých hodnot jsou pak odvozeny intervaly pro rozdělení osobního hodnocení v rozmezí od 0,- až 6,- Kč dle hodnoty koeficientu kvalifikace obsluhy a to následujícím způsobem:

0,- Kč až 4,- Kč pro zaměstnance, kteří jsou zaměstnaní méně než 1 rok

0,- Kč až 6,- Kč pro zaměstnance, kteří jsou zaměstnaní 1 rok a více

3. Flexibilita/ pracovní morálka

Hodnotí se celková spolupráce s vedoucími zaměstnanci, dodržování pracovních a právních nařízení a postupů, postoj a přístup práci, návštěvu lékaře mimo pracovní dobu, svědomitost, samostatnost, odpovědnost a ochotu vykonávat náhradní práce.

Osobní hodnocení se provádí za každé čtvrtletí.

Článek III.

Nadtarifní složky mzdy (osobní ohodnocení)

pro pozici obsluha výrobních linek a zařízení – oddělení pokovení

Osobní ohodnocení - je nenároková složka mzdy a může být kdykoliv zrušena

Hodnocení a vyplacení osobního ohodnocení je výlučně v kompetenci nadřízeného zaměstnance.

Při špatné spolupráci, vznikem interní zmetkovitosti, porušení právních a pracovních povinností a postupů se hodnocení ruší.

Hodinová sazba osobního ohodnocení je složená z plnění výkonu, multiprofesnosti a flexibility/ pracovní morálky.

Zaměstnanci do 1 roku od nástupu **0,-Kč až 8,-Kč** dle kritérií:

- Multiprofesnost 0,- až 4,-Kč (vyhodnocuje se čtvrtletně),
- Flexibilita/ pracovní morálka 0,- až 4,-Kč (vyhodnocuje se čtvrtletně),
- Plnění výkonů 0,- až 8,-Kč (vyhodnocuje se měsíčně).

Zaměstnanci nad 1 roku od nástupu (v případě rychlého zapracování dříve)

0,-Kč až 16,-Kč dle kritérií:

- Multiprofesnost 0,- až 6,-Kč (vyhodnocuje se čtvrtletně),
- Flexibilita/ pracovní morálka 0,- až 4,-Kč (vyhodnocuje se čtvrtletně),
- Plnění výkonů 0,- až 16,-Kč (vyhodnocuje se měsíčně).

Vedoucí směny na oddělení pokovení **0,-Kč až 23,-Kč** dle kritérií:

- Multiprofesnost 0,- až 6,-Kč (vyhodnocuje se čtvrtletně),

- Flexibilita/ pracovní morálka 0,- až 4,-Kč (vyhodnocuje se čtvrtletně),
- Plnění výkonů 0,- až 23,-Kč (vyhodnocuje se měsíčně).

2. Plnění výkonu

- Stanovuje se na konci kalendářního měsíce jako násobek odpracovaných hodin a hodinového tarifu hodnoty průměru dosažených výkonů normovaných činností v příslušném kalendářním měsíci.
- Přiřazení hodinových tarifů a % plnění výkonových norem stanovuje - *Hodnocení výkonových kritérií pro profesi obsluha*.
- Přiřazení hodnot hodinových výkonů k jednotlivým činnostem stanovuje – *Přehled schválených výkonových norem*.
- Při splnění normy pouze do výše 79,99 nebude prémie vyplácena. Zaměstnanec bude vyplaceno základní mzdové ohodnocení.
- Další stupňování a zvyšování prémie při překročení normy, stanovuje vedoucí výroby po dohodě s vedením společnosti. Výsledky měsíčního vyhodnocení jsou na přání k nahlédnutí.
- Rozdělení činností na normované a nenormované, včetně stanovení hodnot hodinových výkonů provádí projektový tým a vedení výroby. K přehodnocení může docházet na základě nových kvalitativních zjištění či provedených technických opatření.
- Zohlednění překážek v dosažení stanovených výkonů provádí vedení výroby na základě připomínek k měsíčnímu přehledu výkonů. Měsíční přehled výkonů je po zpracování předáván jednotlivým zaměstnancům do 10. dne následujícího měsíce.
- Osobní hodnocení se provádí měsíčně.

2. Multiprofesnost

Zohledňuje úroveň znalostí a kvalifikace (tzv. multiprofesnost) zaměstnanců. Osobní hodnocení se provádí za každé čtvrtletí.

Metodika přiřazení výše osobního hodnocení:

$$\text{koeficient kvalifikace} = \frac{\sum \text{dosažených kvalifikačních bodů obsluhy}}{\sum \text{dosažených kvalifikačních bodů nejlepšího obsluhy}}$$

Ze získaných jednotlivých hodnot jsou pak odvozeny intervaly pro rozdělení osobního hodnocení v rozmezí od 0,- až 6,- Kč dle hodnoty koeficientu kvalifikace obsluhy a to následujícím způsobem:

- 0,- Kč až 4,- Kč pro zaměstnance, kteří jsou zaměstnání méně než 1 rok
- 0,- Kč až 6,- Kč pro zaměstnance, kteří jsou zaměstnání 1 rok a více

3. Flexibilita/ pracovní morálka

Hodnotí se celková spolupráce s vedoucími zaměstnanci, dodržování pracovních a právních nařízení a postupů, postoj a přístup práci, návštěvu lékaře mimo pracovní dobu, svědomitost, samostatnost, odpovědnost a ochotu vykonávat náhradní práce.

Osobní hodnocení se provádí za každé čtvrtletí.

Článek IV.

Nadtarifní složky mzdy (osobní ohodnocení)

pro pozici pracovník kontroly

- je nenároková složka mzdy a může být kdykoliv zrušena

Hodinová sazba osobního ohodnocení je složená z flexibility/ pracovní morálky a hodnocení nadřízeným.

Osobní ohodnocení 0,-Kč až 8,-Kč dle kritérií:

- Flexibilita/ pracovní morálka 0,- až 4,-Kč (vyhodnocuje se čtvrtletně),
- Hodnocení nadřízeným 0,- až 8,-Kč (vyhodnocuje se měsíčně).

1. Flexibilita/ pracovní morálka

Provádění výstupních auditů výrobků

Hodnotí se počet provedených činností dle definovaného postupu za hodnocené období.

Spolehlivost a ochota vykonávat náhradní práce

Hodnoceno na základě spolupráce s přímým nadřízeným při řešení nenadálých problémů a situací. Podkladem jsou subjektivní hodnocení projevů a výsledků přímým nadřízeným během hodnoceného období.

Zohledňuje rovněž dodržování pracovních a právních nařízení a postupů, postoj a přístup práci, návštěvu lékaře mimo pracovní dobu, svědomitost, samostatnost a odpovědnost.

2. Hodnocení nadřízeným

Hodnotí se celková spolupráce s vedoucím zaměstnancem.

Osobní hodnocení se provádí za každé čtvrtletí.

Článek V.

Nadtarifní složky mzdy (osobní ohodnocení)

pro pozici seřizovač vstřikovacích lisů, manipulant ve výrobě, nástrojář, pracovník údržby, pracovník skladu

- je nenároková složka mzdy a může být kdykoliv zrušena

Výše konkrétního ohodnocení je stanovena dle aktuálních pracovních výsledků a zohledňuje následující kritéria:

- Splnění všech úkolů zadaných nadřízeným zaměstnancem,
- kvalita provedené práce, dle posouzení nadřízeným,
- dodržování BOZP, PO, legislativních požadavků a všech firemních předpisů,
- flexibilita, ochota, pořádek na pracovišti,
- dodržování pracovní kázně a morálky.

Článek V.

Osobní ohodnocení II.

- je nenároková složka mzdy a může být kdykoliv zrušena
- posuzuje se návštěva lékaře

Platí pro zaměstnance na pozici seřizovače, manipulanta, nástrojáře, údržbáře a skladníka.

Přepočítává se 4 x ročně (čtvrtletně) a to za daných podmínek:

-dle harmonogramu směn za dané čtvrtletí se přepočítají skutečně odpracované hodiny.

Vyplácí se :

do 1,0 % 4 Kč/hod.

do 1,5 % 2 Kč/hod.

do 2,0 % 1 Kč/hod.

nad 2,0 % 0 Kč/hod.

Článek VI.

Odměny za vedení směny, vyhodnocení směn, týmové a motivační složky

- jsou nenároková složky mzdy a mohou být kdykoliv zrušeny
- Náleží pověřenému zaměstnanci.
- Výše odměny stanoví a odsouhlasí vedoucí zaměstnanec.
- **Nenáleží v době nemoci, náhradního volna, dovolené a svátku. Stanovená odměna se podělí fondem pracovní doby (včetně státního svátku) v daném měsíci a pak se vynásobí skutečně odpracovanými hodinami (bez přesčasů) zaměstnance. Platí to pro oddělení vstříkolisovna, montáž a pokovení.**

A. Vstříkolisovna

Vedoucímu směny lisovny náleží odměna do maximální výše 0,-Kč - 4.000,- Kč/měsíc.

Částka je navázána na následující kritéria:

- celková efektivita zařízení (průměr v %)
- výsledky interních auditů a kontroly pořádku (průměr v %) – část I.
- počet uznaných reklamací v měsíci (absolutní hodnota)
- zmetkovitost (průměr v % dle jednotlivých skupin dílů)
- dodržování pracovní kázně a morálky

Každému z uvedených kritérií je přiřazena váha v rozmezí 0,-Kč – 1.000,- Kč dle aktuálních výsledků v daném měsíci.

Seřizovačům náleží odměna v rozmezí 0 – 2000 Kč /měsíc. Tato částka je navázána na následující kritéria:

- celková efektivita zařízení (průměr v %)
- výsledky interních auditů a kontroly pořádku (průměr v %) – část I.
- počet uznaných reklamací v měsíci (absolutní hodnota)
- zmetkovitost (průměr v % dle jednotlivých skupin dílů)
- dodržování pracovní kázně a morálky

Výrobnímu manipulanci náleží odměna v rozmezí **0 Kč – 1.500 Kč/měsíc**. Tato částka je navázána na:

- výsledky interních auditů a kontroly pořádku (průměr v %) – část II. v hodnoceném měsíci
- dodržování pracovní kázně a morálky

Nástrojáři náleží odměna v rozmezí **0 Kč – 1.500 Kč/měsíc**.

Tato částka je navázána na následující kritéria:

- včasné vychystávání forem do výroby (případně včasná informovanost vedoucího nástrojárny); *toto kritérium se bude zohledňovat v rámci jednotlivých směn*
- spolupráce se seřizovači na efektivním odstraňování aktuálních vad či jiných problémů s formami a případné citlivé posuzování dalšího postupu
- spolupráce s vedoucím nástrojárny (flexibilita, ochota, pořádek na pracovišti aj.)
- dodržování pracovní kázně a morálky

Manipulanci pro pokovení náleží odměna v rozmezí **0 Kč – 1.000 Kč/měsíc**.

Tato částka je navázána na následující kritéria:

- výsledek interních auditů
- dodržování pracovní kázně a morálky

B. Montáže

Vedoucímu směny **montáže** náleží odměna **0,- Kč - 1.000,- Kč/ měsíc**

Částka je navázána na následující kritéria:

- Plnění norem směny
- Zmetkovitost směny
- Odpisy hodin OP
- Odpisy hodin VS
- Audity
- dodržování pracovní kázně a morálky

Výše odměny je stanovena konkrétních výsledků v daném měsíci.

Týmová složka zaměstnanců **pro určité pracoviště montáží:**

- v rozmezí **0 Kč – 1.000 Kč/zaměstnanec**
- výše konkrétní odměny je stanovena dle aktuálních výsledků v daném měsíci a zohledňuje následující kritéria:
 - o míra plnění výkonů (v %)
 - o odměnu je možno vyplatit té směně, která během aktuálního měsíce neobdržela žádnou reklamaci
- dodržování pracovní kázně a morálky

C. Pokovení

Týmová složka mzdy zaměstnanců pokovení:

- v rozmezí od 0 Kč do 2400 Kč náležící vedoucím směny
- v rozmezí od 0 Kč do 1200 Kč náležící ostatní zaměstnancům směny
- výše konkrétní odměny je stanovena dle aktuálních výsledků v daném měsíci a zohledňuje následující kritéria:
 - o Zmetkovitost na pokovení
 - o Zmetkovitost po 100% kontrolách
 - o Produktivita (počet komor za směnu)

- Interní audity
- Reklamace
- Dodržování pracovní kázně a morálky

D. Motivační složka průběžné kontroly

Motivační složka zaměstnanců **průběžné kontroly**:

- v rozmezí **0 Kč – 500 Kč**/zaměstnanec
- výše konkrétní odměny je stanovena dle aktuálních výsledků v daném měsíci a zohledňuje následující kritéria:
 - Pořádek na pracovišti (žádné potraviny), zacházení se vzorky, řádné označení vzorků, zacházení s měřidly. Při každém nesplnění tohoto kritéria snížení odměny o 50-100 Kč.
 - Správnost záznamů o kontrole (zkušební protokoly, pracovní výkazy, SPC). Při každém nesplnění tohoto kritéria snížení odměny o 50-100 Kč.
 - Správnost rozhodování při kontrole podle instrukcí ke kontrole, referenčních, chybových, hraničních, zónových dílů, zástaveb a dostupných informací. Při každém nesplnění tohoto kritéria snížení odměny:
 - 1-2 prokazatelně chybná rozhodnutí způsobující prostoj nebo třízení nebo jiné vícenáklady snížení odměny o 100-200,-Kč, další prokazatelně chybné rozhodnutí způsobující prostoj nebo třízení nebo jiné vícenáklady, nebo závažné pochybení s vícenáklady nad 12.000 Kč odměna nevyplácena.
- dodržování pracovní kázně a morálky

Kontrolu, hodnocení a posuzování závažnosti zjištěného nesplněného kritéria posuzuje vedoucí oddělení kvality na základě namátkových kontrol pracoviště a dokumentace. Vstřícnost, flexibilita, angažovanost, výrozkové audity je hodnocena v rámci systému Benefit plus.

E. Motivační složka pracovníků skladu

Motivační složka skladníků:

- v rozmezí **0 Kč až 1.500 Kč**/zaměstnanec
- výše konkrétní odměny je stanovena dle aktuálních výsledků v daném měsíci a zohledňuje následující kritéria:
 - Pořádek na pracovišti, žádné neoznačené nebo neevidované položky na skladových místech, čistota, žádné potraviny, nápoje pouze na vyhrazených místech. Při každém nesplnění tohoto kritéria snížení odměny o 100-200 Kč. Ověření stavu probíhá na konci směny po předchozím oznámení a hodnocení se týká všech zaměstnanců na dané směně.
 - Dodržování řádného označování nádob a míst s odpadem, udržování pořádku v místech s odpadem. Při každém nesplnění tohoto kritéria snížení odměny o 100-200 Kč. Ověření stavu probíhá na konci směny po předchozím oznámení a hodnocení se týká všech zaměstnanců na dané směně.
 - Správnost záznamů v evidenci přeskladnění, výdejů a příjmů. Při každém nesplnění tohoto kritéria snížení odměny o 50-100 Kč.
 - Dodržování pracovní kázně a morálky.

Kontrolu, hodnocení a posuzování závažnosti zjištěného nesplněného kritéria posuzuje vedoucí skladu nebo vedoucí oddělení logistiky na základě předem oznámených kontrol pracoviště a dokumentace.

Vstřícnost, flexibilita, angažovanost jsou hodnoceny v rámci systému benefitu Edenred.

Článek VII.

Prémie u zaměstnanců placených pevnou měsíční mzdou

- u zaměstnanců placených pevnou měsíční mzdou se výše prémie vyplácí dle pracovní smlouvy na základě hodnocení nadřízeného zaměstnance v závislosti na pracovní výkonnosti a výsledcích práce .
- Kritérium pro výplatu prémie: - hospodářské výsledky a stav hotovosti umožňující jejich výplatu
 - splnění všech úkolů zadaných nadřízeným zaměstnancem
 - kvalita provedené práce, dle posouzení nadřízeným zaměstnancem
 - dodržování BOZP, PO, legislativních požadavků a všech firemních předpisů

Způsob výpočtu:

Při výpočtu mzdy se tato stanovená odměna podělí skutečným fondem pracovní doby (včetně státních svátků) v daném měsíci a pak se vynásobí skutečně odpracovanými hodinami zaměstnance.

Článek VIII.

Mimořádné prémie

- jsou nenárokovou složkou mzdy závislou na hospodářském výsledku společnosti.

Pro všechny zaměstnance odměňované hodinovou mzdou:

Bude se vyplácet 4 x ročně a to následující měsíc po ukončení kalendářního čtvrtletí ve výplatním termínu za daných podmínek:

Během kalendářního čtvrtletí bude vyhodnocován výsledek hospodaření za předchozí čtvrtletí.

Bude-li větší než 1.800.000 Kč bude vyplacena mimořádná prémie 1.000 Kč každému zaměstnanci s hodinovou mzdou.

Bude-li větší než 2.500.000 Kč bude vyplacena mimořádná prémie 2.000 Kč každému zaměstnanci s hodinovou mzdou.

Částka určená na prémie po odsouhlasení jednatele společnosti se bude posuzovat pro jednotlivé zaměstnance dle splnění těchto kritérií:

- výkonová složka + podíl na reklamacích
- nemocnost - pokud bude 50 % a větší, nevzniká nárok na prémie
- pracovní poměr musí trvat po celé čtvrtletí, z kterého se prémie počítají
- zaměstnanec již není ve zkušební době (může být max. jeden měsíc)
- zaměstnanec není k datu schvalování prémie vedoucím zaměstnancem ve výpovědní lhůtě

U jednotlivých zaměstnanců může být dle rozhodnutí nadřízeného prémie navýšená, nebo ponížena.

Dále může být zaměstnancům výroby navržena mimořádná prémie měsíční a to formou benefitu od Edenredu nebo peněžních odměn.

Mimořádná měsíční prémie v podobě Benefitu Edenred:

Platí pro pracovní pozice:

- obsluha výrobních linek a zařízení
- pracovník kontroly
- pracovník skladu

Odměna se vyplácí na základě těchto kritérií: ochota, flexibilita, zaškolování nových obsluh.

Maximální měsíční limit pro tuto odměnu:

21.000 Kč/měsíc pro skupinu -obsluha výrobních linek a zařízení

2.000 Kč/měsíc pro skupinu - pracovník kontroly

1.000 Kč/ měsíc pro skupinu – pracovník skladu.

Limit odměny **Benefitu Edenred** pro jednoho zaměstnance je max. 500,- Kč/měsíc.

Mimořádná prémie měsíční v peněžním vyjádření může být navržena režijním a zaměstnancům odměňovaných měsíční mzdou na základě těchto kritérií: ochota, flexibilita, mimořádné plnění úkolů.

Pro zaměstnance s měsíční mzdou mohou být stanoveny kritéria pro vyplácení mimořádných finančních odměn, např. kvartální nebo roční odměny v závislosti na dosažení určitých hospodářských výsledků. Mimořádné finanční odměny se nevyplácejí zaměstnancům s nemocností za dané období vyšší než 50% a zaměstnancům s běžící výpovědní lhůtou k datu schvalování prémie vedoucím zaměstnancem. O vyplacení prémie zaměstnancům, kteří nebyli zaměstnaní po celé hodnocené období, rozhoduje jejich nadřízený, musí být ale v pracovním poměru nejméně 2 měsíce.

Konkrétní výši prémie a sumu prostředků stanovuje jednatel firmy. Vedoucí oddělení může v rámci oddělení výši prémie pro jednotlivé zaměstnance upravit a prostředky přerozdělit dle jím stanovených kritérií.

Článek IX.

Odměna za odpracované roky

- je nenároková složka mzdy
- odměna se vyplácí formou **Benefitu Edenred**
Při odpracování: 5 let – 1.000,- Kč
10 let – 2.000,- Kč
15 let – 3.000,- Kč

Článek X.

Zvláštní volno

- je nenároková složka mzdy

Nárok 3 dny za podmínek.

- Zaměstnanec je v pracovním poměru celý kalendářní rok.
- Zaměstnanec, který nastoupí v průběhu roku vzniká nárok na poměrnou část.
- Nárok pro čerpání vzniká až po vyčerpání základního nároku řádné dovolené.
- Čerpání zvláštního volna se proplácí **100 %** průměrnou hodinovou mzdou za předchozí čtvrtletí.
- Nevyčerpané zvláštní volno bude proplaceno průměrnou hodinovou mzdou za předchozí čtvrtletí ve vyúčtování mzdy za prosinec, bez možnosti převodu do následujícího roku.
(pokud v té době bude zaměstnanec v pracovní neschopnosti, proplatí se mu to ve výplatním

- termínu, ve kterém bude mít započitatelný příjem).
- Při ukončení pracovního poměru jakýmkoliv zákonným způsobem, nárok pro čerpání a proplacení zaniká.
 - Nárok na čerpání a proplacení zvláštního bude krácený při pracovní neschopnosti více než 30 kalendářních dnů a to poměrnou částí.

Článek XI.

Odměny za nepřetržitý provoz

1. Benefit Edenred

- **je nenároková složka mzdy**

Platí pro zaměstnance odměňované hodinovou mzdou, kteří jsou zaměstnáni (nepřetržitě) v naší firmě déle než **3 měsíce**. Zaměstnanec obdrží každý měsíc na svoje konto Edenredu částku **300,- Kč**.

Zaměstnanec na pozici „*Obsluha výrobních linek a zařízení*“, který je nepřetržitě zaměstnán ve společnosti **déle než 2 roky** obdrží každý měsíc ve výplatním termínu na svoje konto Edenredu částku **500,- Kč**.

Pokud však negativní nepřítomnost (nemoc, dovolená, překážka na straně zaměstnance...) na pracovišti bude více jak 10 pracovních dnů v kalendářním měsíci, zaměstnanec tento benefit neobdrží.

2. Odměna za práci v nepřetržitém provozu

- **je nenároková složka mzdy**

Platí pro zaměstnance odměňované hodinovou mzdou, kteří jsou **zařazení do harmonogramu nepřetržitého provozu**.

Mají nárok na navýšení základní mzdy a příplatků ke mzdě ve výši **4 %** .

3. Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění

- **příspěvek je nenároková složka mzdy**

Zaměstnanci placení hodinovou mzdou, kteří jsou zaměstnáni v naší firmě déle než 2 roky (nepřetržitě) a mají pracovní smlouvu na dobu neurčitou mají možnost využít příspěvek od zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění. Měsíční příspěvek činí **Kč 500,- /měsíc** .

Zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni v naší společnosti déle než pět let (nepřetržitě) jsi můžou **pořádat** o zvýšení příspěvku až na **800,- Kč** měsíčně.

Jestliže zaměstnanec či zaměstnankyně bude čerpat peněžitou pomoc v mateřství a pak rodičovskou dovolenu bude zaměstnavatel přispívat zaměstnanci danou částku **do 2 let – tj. od datumu čerpání peněžité pomoci v mateřství**. Po uplynutí této doby bude zaměstnanec včas upozorněn aby kontaktoval zástupce příslušné pojišťovny a sám vyřešil způsob a výši platby. Pokud zaměstnanec opět nastoupí do zaměstnání má **po odpracování 6 měsíců** opět nárok na získání příspěvku.

Při ukončení pracovního poměru zaměstnance se poslední příspěvek vyplácí v měsíci kdy byl pracovní poměr ukončen.

Př. HPP ukončen 30.06.2013- poslední příspěvek v měsíci 06/2013

Zaměstnancům, kterým již firma přispívá na životní, nebo penzijní připojištění déle než 2 roky mají možnost 1 x přejít z jednoho pojištění na druhé.

Zaměstnanec je povinen všechny změny ve své pojistné smlouvě sám nahlásit na příslušné pojišťovně.

Výplata příspěvku může být kdykoliv zastavená, ponížená, nebo zrušená podle rozhodnutí zaměstnavatele.

Článek XII.

Odměna u zaměstnanců placených pevnou měsíční mzdou

1. Benefit Edenred

Zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni (nepřetržitě) v naší firmě déle než **3 měsíce** obdrží každý měsíc ve výplatním termínu na svoje konto Edenredu částku **300,- Kč**. Pokud však negativní nepřítomnost (nemoc, dovolená, překážka na straně zaměstnance...) na pracovišti bude více jak 10 pracovních dnů v kalendářním měsíci, zaměstnanec tento benefit plus neobdrží.

2. Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění

- příspěvek je nenároková složka mzdy

Zaměstnanci placení pevnou měsíční mzdou, kteří jsou zaměstnáni v naší firmě déle než 2 roky (nepřetržitě) a mají pracovní smlouvu na dobu neurčitou mají možnost využít příspěvek od zaměstnavatele penzijní připojištění a životní pojištění. Měsíční příspěvek činí **Kč 500,- /měsíc**.

Zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni v naší společnosti déle než pět let (nepřetržitě) si můžou **pořádat** o zvýšení příspěvku až na **800,- Kč** měsíčně.

Jestliže zaměstnanec či zaměstnankyně bude čerpat peněžitou pomoc v mateřství a pak rodičovskou dovolenu bude zaměstnavatel přispívat zaměstnanci danou částku **do 2 let – tj. od datumu čerpání peněžité pomoci v mateřství**. Po uplynutí této doby bude zaměstnanec včas upozorněn aby kontaktoval zástupce příslušné pojišťovny a sám vyřešil způsob a výši platby. Pokud zaměstnanec opět nastoupí do zaměstnání má **po odpracování 6 měsíců** opět nárok na získání příspěvku.

Při ukončení pracovního poměru zaměstnance se poslední příspěvek vyplácí v měsíci kdy byl pracovní poměr ukončen.

Př. HPP ukončen 30.06.2013- poslední příspěvek v měsíci 06/2013

Zaměstnancům, kterým již firma přispívá na životní, nebo penzijní připojištění déle než 2 roky mají možnost 1 x přejít z jednoho pojištění na druhé.

Zaměstnanec je povinen všechny změny ve své pojistné smlouvě sám nahlásit na příslušné pojišťovně.

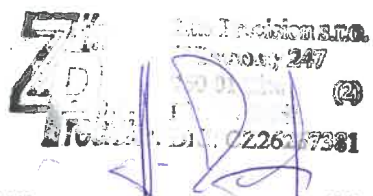
Výplata příspěvku může být kdykoliv zastavená, ponížená, nebo zrušená podle rozhodnutí zaměstnavatele.

Článek XIII.

Účinnost

Tento Prémiový řád nabývá účinnosti dnem **01.01.2021**

Ve Zlíně, dne 22.12.2020



Ing. Hynek Zádřapa
jednatel společnosti

Změny

Verze	Datum	Důvod změny	Odpovědnost	Kopie na	Odstranění kopie
00	30.8.2018	Zavedení čísla dokumentu R-P-03			
01	31.12.2018	Zvláštní volno	MČ		
02	27.03.2019	Zvýšená motivační složka pracovníku skladu na 1500,-Kč.	MČ		
03	30.08.2019	Nové nadtarifní slož. mzdy na pokovení	MČ		
04	20.12.2019	Nové osobní ohod.II, cíle, pohyblivá složka u obsluh	MČ		
05	24.06.2020	Zvláštní volno -zrušení proplácení	MČ		
06	22.12.2020	Zrušení osobního ohod. II u obsluh a pracovníku kontroly,úprava osobního ohodnocení u obsluh a pracovníku kontroly (multiprofesnost, flexibilita, plnění výkonu v jedné složce).	MČ		

