

VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS

vydaný jako

Příloha č. 3 k aktuální kolektivní smlouvě včetně znění veškerých dodatků uzavřené mezi MAKRO Cash & Carry ČR s.r.o.

a

Základní odborovou organizací Odborového svazu pracovníků obchodu

Účinnost: 1.1.2012

OBSAH

MZDY	3
I. Základní vymezení, zásady mzdové politiky	3
II. Poskytování mzdy	3
III. Zařazování pracovních pozic do Hay Grades	3
IV. Mzdová pásma	4
V. Odměny	4
VI. Příplatky	6
VARIABILNÍ SLOŽKY MZDY	7
I. Obecná ustanovení	7
II. Objem bonusů – lokální bonusový systém (LBS)	7
III. Typy bonusů a cílové skupiny zaměstnanců	9
III.1. MĚSÍČNÍ BONUSY (OSOBNÍ ODMĚNA)	10
III.2. KOMBINOVANÉ BONUSY	10
III.6. MIMOŘÁDNÉ ODMĚNY A NADSTANDARDNÍ OCENĚNÍ	11
Příloha č. 1: Žádost o vyplacení mimořádné odměny	13
Příloha č. 2: Formulář k odměně za záchyt zboží	13

MZDY

I. Základní vymezení, zásady mzdové politiky

Zaměstnancům v pracovním poměru se společnostmi **MAKRO Cash & Carry ČR s.r.o.** (dále Makro ČR) **přísluší mzda popřípadě variabilní složka mzdy** podle tohoto vnitřního mzdového předpisu.

II. Poskytování mzdy

Zaměstnanci jsou odměňováni formou **smluvní mzdy**.

1. Podle charakteru zastávané pracovní pozice a délky sjednaného pracovního úvazku, podmínek výkonu práce a dosažených pracovních výsledků vzhledem k cílům s kritériím stanovených zaměstnavatelem přísluší zaměstnanci mzda, která je **součtem nárokových i nenárokových složek mzdy, příplatků a odměň**. U zaměstnanců se sjednaným pracovním úvazkem kratším, než je plný pracovní úvazek, platí vše níže uvedené v poměrné části, není-li oběma stranami dohodnuto jinak.

2. **Nenárokové složky mzdy**

Nenárokovými složkami mzdy jsou (není-li mzdovým předpisem u dané složky mzdy stanoveno jinak)

- Měsíční, čtvrtletní a roční odměny
- Mimořádné odměny
- Výkonnostní odměny
- Nadstandardní příplatky nebo jejich výše v závislosti na podmínkách stanovených zaměstnavatelem

V případě, že zaměstnavatel písemně upozorní zaměstnance na porušení povinností vyplývajících z právních či interních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, nenáleží zaměstnanci za příslušný kalendářní měsíc nenárokovatelné složky mzdy.

3. **Splatnost mzdy**

Mzda je podle znění KS vyplácena pozadu za uplynulé měsíční období, nejpozději do **15. dne** (Makro ČR) následujícího kalendářního měsíce.

4. Zaměstnavatel se zavazuje s účinností od 1. 4. 2012 zvýšit měsíční sjednanou hrubou mzdu u zaměstnanců zařazených do Hay Grade 8 až Hay Grade 14, jejichž pracovní poměr vznikl před 1.1.2012, v průměru o 2 % na základě zohlednění pracovního výkonu, hodnocení a zkušeností.
5. Zaměstnavatel garantuje podle výše uvedeného principu minimálně 1,5% průměrné zvýšení mzdy vždy od 1.4. v roce 2013 i 2014.

III. Zařazování pracovních pozic do Hay Grades

1. Pracovní pozice jsou zařazeny do příslušné mzdové třídy – Hay Grade (dále jen „HG“) na základě „Popisu pracovní pozice“ („Job Description“ - dále JD), míry zodpovědnosti a míry přínosu pracovní pozice.
2. Mzdová třída stanovená metodikou HAY je označována jako HAY GRADE (HG). Souhrn všech pracovních pozic existujících v naší společnosti, zařazených do jednotlivých HG, je obsažen v HAY Matrix.

IV. Mzdová pásma

1. Pro každý HG jsou vytvořena aktuálně platná mzdová pásma („**Salary Bands**“ dále **SB**).
2. Zaměstnanci s výkonem práce na „**logistických platformách**“ jsou svým mzdovým zařazením vztaženi ke mzdovému pásmu **nejbližšího velkoobchodního střediska**.
3. Seznámení každého zaměstnance s jeho aktuálním SB je záležitostí jeho **vedoucího**.

V. Odměny

1. Odměna pro "Key users"

„**Key users**“ jsou zaměstnanci storu, kteří jsou vyškoleni k zajišťování základních IT potřeb storu, za což je jim přiznán osobní příplatek k jejich základní mzdě ve výši **500 Kč měsíčně**.

2. Odměna pro interní trenéry

Interní trenéři jsou SM a GSM určení **proškolení zaměstnanci storu**, kteří podle pokynů tréninkového a vzdělávacího oddělení realizují na storech základní školicí programy (předpokládá se realizace alespoň jednoho školení v měsíci). Za tuto činnost, kterou vykonávají v pracovní době vedle své základní pracovní činnosti, jim náleží osobní příplatek ve výši **1 000 Kč měsíčně**. **Odměna interních trenérů je závislá na počtu školení. Podmínkou pro obdržení odměny 1 000 Kč – interní trenér musí odškolit alespoň 1 školení za čtvrtletí. Podmínkou pro obdržení odměny 3 000 Kč – interní trenér musí odškolit alespoň 3 školení za čtvrtletí (1 školení měsíčně).**

3. Odměna pro zaměstnance se sjednaným druhem práce Pokladní (1,2)

V případě spolehlivého výkonu v podobě nízkých pokladních rozdílů za kalendářní rok vyplatí zaměstnavatel příslušným zaměstnancům se sjednaným druhem práce Pokladní (1,2) jako určitou kompenzaci za náročnost zpracování objemu peněz při realizaci plateb zákazníků a za riziko spojené s odpovědností za vzniklé pokladní rozdíly - mimořádnou roční odměnu následovně:

Součet evidovaných pokladních rozdílů za kalendářní rok u zaměstnance se sjednaným druhem práce Pokladní (1,2) bude v rozmezí 0 – 200 Kč = roční odměna ve výši 2000 Kč.

Součet evidovaných pokladních rozdílů za kalendářní rok u zaměstnance se

sjednaným druhem práce Pokladní (1,2) bude v rozmezí 201 – 1000Kč = roční odměna ve výši 1000Kč.

4. Odměna za pracovní výročí

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům u příležitosti pracovního nebo životního jubilea nebo při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu všech stupňů mimořádnou odměnu, nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na jiné formě koppenzace následujícím způsobem:

a) Při pracovních výročích 5, 7 a 10 let a každých dalších pět let nepřetržitě odpracovaných pro zaměstnavatele obdrží zaměstnanec odměnu v hodnotě 3000Kč.

b) Při pracovních výročích 5 a 10 let nepřetržitě odpracovaných pro zaměstnavatele obdrží zaměstnanec odměnu v hodnotě 25% (po 5 letech) a 50% (po 10 letech) ze základní měsíční mzdy zaměstnance respektive ze základní měsíční mzdy a pevného měsíčního příplatku stanoveného s ohledem na případnou práci přesčas u zaměstnanců s takto sjednaným příplatkem. Do uvedených výročí nelze zahrnout výkon práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

c) Při životních výročích 50 a 60 let věku v hodnotě 3000 Kč.

d) Při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu všech stupňů odměnu v hodnotě 6000Kč.

5. Odměna za dárcovství krve a jiných krevních složek

Zaměstnavatel aktivním způsobem podporuje bezplatné dárcovství krve vyplácením zvláštní mimořádné odměny za těchto podmínek a ve stanovené výši:

- Pro výpočet odměny se započítávají veškeré odběry krve, které zaměstnanec uskutečnil od svých 18 let, tedy i za dobu, kdy ještě nebyl v pracovním poměru u zaměstnavatele.
- Výplata odměny za provedené odběry je prováděna při dovršení dále stanoveného počtu odběrů v následující výši:
 - při dovršení 10 odběrů 1 000 Kč
 - při dovršení 20 odběrů 2 000 Kč
 - při dovršení 40 odběrů 5 000 Kč
 - za každých dalších uskutečněných 10 odběrů 1 500 Kč.
- Při prvním výpočtu odměny za více uskutečněných odběrů se výpočet provádí kumulativně, tzn. že např. za prvně nárokováných 40 odběrů náleží odměna 8 000 Kč.
- Odměnu lze přiznat jen těm zaměstnancům, kteří dovršili zkušební dobu.
- Pro přiznání nároku na odměnu postačuje při uplatnění prvního nároku i provizorní doklad o odběrech uskutečněných v minulosti. Nemůže-li se dárcé krve prokázat Jánského plakétou, může být uznáno i potvrzení zdravotního zařízení o uskutečněných odběrech bez přesných časových údajů. Při dalším uplatnění je již požadována řádně doložená evidence o provedených odběrech

(Jánského plaketou nebo jiným oficiálním dokladem).

6. Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 20 % průměrného výdělku.

VI. Příplatky

1. Příplatek za práci v noci

Noční prací je práce vykonávaná mezi 22 hod. a 6 hod.. Dosažená mzda a příplatek ve výši 12Kč za každou v noci odpracovanou hodinu přísluší každému zaměstnanci.

2. Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

3. Příplatek za práci ve státní svátek

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši 125% průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna. Primárně tedy náleží zaměstnanci dle zákoníku práce náhradní volno a pouze v případě oboustranné dohody lze poskytnout zaměstnanci příplatek místo náhradního volna.

4. Příplatek za práci v oddělení čerstvých potravin

Přestože pracovní podmínky v oddělení čerstvých potravin na velkoobchodních střediskách nemají charakter ztíženého a zdraví škodlivého pracovního prostředí, bylo dohodnuto poskytovat za práci v oddělení masa, ryb a mražených potravin motivační měsíční příplatek ve výši 2 000 Kč za celý odpracovaný fond měsíční pracovní doby či poměrnou část za odpracované hodiny z fondu měsíční pracovní doby.

Zaměstnanci pracující pravidelně v oddělení mléčných výrobků, ovoce a zeleniny mají nárok na motivační měsíční příplatek ve výši 1 000 Kč za celý odpracovaný fond měsíční pracovní doby či poměrnou část za odpracované hodiny z fondu měsíční pracovní doby..

Motivační příplatek za práci v odd. čerstvých potravin náleží zaměstnancům výše uvedených oddělení zařazených do Hay Gradu 8 až 12.

5. Příplatek za práci zaměstnancům na pozici Recepční

Poskytování měsíčního příplatku zaměstnancům na pozici Recepční v hodnotě 1 000Kč, respektive poměrnou část za počet směn odpracovaných v měsíci na zákaznických reklamacích jako kompenzaci stresového zatížení.

VARIABILNÍ SLOŽKY MZDY

I. Obecná ustanovení

1. Principy

Zaměstnavatel má právo přiznat zaměstnanci odměňovanému smluvní mzdou další mzdová plnění za aktivní podíl na dosažení hospodářských výsledků společnosti. O přiznání dalších mzdových plnění, které představují **variabilní složku mzdy**, rozhodují statutární zástupci společnosti.

Variabilní složky mzdy (bonusy, odměny, příplatky nad rámce zákoníku práce) jsou **nenárokovatelnou** složkou mzdy (pakliže není u jednotlivých odměn výslovně uvedena jejich nárokovost).

2. Aktualizace bonusových systémů

Efektivita bonusů závisí na jejich **schopnosti motivovat** zaměstnance **v neustále se měnícím** prostředí společnosti. Skladba a obsahová stránka bonusů a kritérií pro přiznání bonusů může být **proměnlivá**, pružně **reagující** na probíhající změny a potřeby. Pravidelně se obměňující bonusové systémy např. zaměstnanců se sjednaným druhem práce Obchodní zástupce, Zákaznický poradce, Trader Specialist, Asistent prodeje - služby zákazníkům na úseku Mservis, Koordinátor služeb zákazníkům, Specialista prodejních cen, bonusy zaměstnanců na úseku Delivery, EBITaC bonusový systém, roční bonusový systém, čtvrtletní bonusový systém, jsou zaměstnavatelem stanovené na rozhodné období interním prováděcím pokynem.

II. Objem bonusů – lokální bonusový systém (LBS)

Výše bonusého základu je pro období **kalendářního roku** u všech zaměstnanců, kteří neparticipují na výkonnostních bonusech nebo na bonusu EBITaC, určena jeho **standardní** výší v závislosti na **zařazení pozice do určitého HG a ovlivněna koeficientem vývoje tržeb (dále jen „SDK“)**.

Standardní bonusový základ

HG 8 = 1,7 násobek sjednané měsíční mzdy

HG 9 = 1,95 násobek sjednané měsíční mzdy

HG 10 = 2,2 násobek sjednané měsíční mzdy

HG 11 = 2,45 násobek sjednané měsíční mzdy

HG 12 = 2,7 násobek sjednané měsíční mzdy

HG 13 = 2,95 násobek sjednané měsíční mzdy

HG 14 = 3,2 násobek sjednané měsíční mzdy

HG 15 = 3,45 násobek sjednané měsíční mzdy

HG 16 = 3,7 násobek sjednané měsíční mzdy

Poznámka: „DM Trainee“ mají celkovou výši bonusu tvořenu polovinou násobku HG14, než převezmou plnou zodpovědnost za svěřené oddělení (zpravidla za 6 měsíců).

„**Management trainee**“ není po dobu zácviu účasten v EBITaC bonusovém systému, nýbrž roční bonus má hodnotu **polovinu** násobku měsíční mzdy.

Bonusy jsou vyplaceny v případě alespoň 95% plnění tržby v provonání se stejným obdobím předcházejícího roku podle následujícího způsobu:

SDK CASH & CARRY 2012						
vývoj tržby vzhledem k předcházejícímu roku			část ovlivněná pracovním hodnocením	část ovlivněná obchodním výsledkem	SDK	celková výše bonusu 25% + (75% x SDK)
>10,51%			25%	75%	200%	175,00%
9,01%	to	10,50%	25%	75%	175%	156,25%
7,51%	to	9,00%	25%	75%	150%	137,50%
6,01%	to	7,50%	25%	75%	125%	118,75%
4,51%	to	6,00%	25%	75%	100%	100,00%
3,01%	to	4,50%	25%	75%	75%	81,25%
1,51%	to	3,00%	25%	75%	50%	62,50%
0,01%	to	1,50%	25%	75%	25%	43,75%
> = 95% - 100% výsledek předcházejícího roku			15%	0%	0%	15%
< 95% výsledek předcházejícího roku			0%	0%	0%	0%

při nárůstu tržby je vždy vyplaceno 25% bonusového základu ovlivněné % výsledkem měsíčního pracovního hodnocení a 75% bonusového základu je ovlivněno koeficientem vývoje tržeb (SDK) za rozhodné období kalendářního roku v porovnání k vývoji tržeb za stejné porovnávané období předcházejícímu roku. Při poklesu tržby o -0,01% až -5% je vždy vyplaceno 15% bonusového základu ovlivněné % výsledkem měsíčního pracovního hodnocení

U zaměstnanců čerstvých potravinářských oddělení je koeficient vývoje tržeb aritmetickým průměrem vývoje tržby za celé velkoobchodní středisko (Cash & Carry a Delivery tržba) a za společný výsledek tržby všech oddělení čerstvého potravinářského zboží (Cash & Carry a Delivery tržba).

U zaměstnanců trvanlivých potravinářských oddělení (včetně oddělení drogerie) je koeficient vývoje tržeb aritmetickým průměrem vývoje tržby za celé velkoobchodní středisko (Cash & Carry a Delivery tržba) a za společný výsledek tržby všech oddělení trvanlivého potravinářského zboží (Cash & Carry a Delivery tržba).

U ostatních zaměstnanců je koeficient vývoje tržeb za celé velkoobchodní středisko (Cash & Carry a Delivery tržba).

Příklad výpočtu měsíčního bonusu zaměstnance Asistent Prodeje 1 – Hay Grade 8, při výsledku tržby za rozhodný měsíc + 2%, měsíční pracovní hodnocení 90%
 $(25\% \times 1/12 \times 1,7 \times \text{měsíční mzda} \times 90\%) + (75\% \times 1/12 \times 1,7 \times \text{měsíční mzda} \times 50\%)$
 = měsíční bonus

Příklad výpočtu měsíčního bonusu zaměstnance Asistent Prodeje 1 – Hay Grade 8, při výsledku tržby za rozhodný měsíc -5%, měsíční pracovní hodnocení 90%
 $(15\% \times 1/12 \times 1,7 \times \text{měsíční mzda} \times 90\%) = \text{měsíční bonus}$

U zaměstnanců zařazených organizačně na společném nákladovém středisku velkoobchodních provozoven a u zaměstnanců centrály společnosti jsou bonusy ovlivněné koeficientem vývoje tržby (v součtu linie Cash & Carry a linie Delivery) za kumulativní vývoj dosažených ekonomických výsledků obou společností MAKRO Cash & Carry ČR s.r.o. a METRO Cash & Carry Slovakia, s.r.o. za kalendářní rok v porovnání s předcházejícím rokem za výsledky a dále % výsledkem plnění příslušných úkolů, případně dalšími ekonomickými ukazateli.

III. Typy bonusů a cílové skupiny zaměstnanců

Z hlediska **cyklu**, v jakém jsou bonusy vypláceny a **četnosti** skupin zaměstnanců, kterých se týkají, je lze rozdělit na:

1. Měsíční (osobní odměna):

Zaměstnanci velkoobchodních provozoven níže neuvedení u ročních, čtvrtletních, kombinovaných či výkonnostních bonusů.

2. Roční

zaměstnanci HO a jinde neuvedení zaměstnanci centrálně poskytovaných služeb

3. Čtvrtletní

Zaměstnanci logistických platforem na nemanážerských pozicích
Specialista prodejních cen

4. Kombinované bonusy

Vedoucí oddělení - pokladny a recepce
Vedoucí noční směny
Vedoucí prodejního oddělení
Sommelier (větší část bonusu)
Vedoucí prodejního oddělení v zácvičku
Koordinátor rozvozu
General Service Manager
Personalista
Finanční specialista

5. Výkonnostní bonusy

Obchodní zástupce
Obchodní zástupce – profi gastro
Obchodní zástupce – víno
Obchodní zástupce – ovoce a zelenina
Zákaznický poradce

Trader Specialist
Koordinátor služeb zákazníkům
Asistent prodeje - služby zákazníkům (Mservis)
Pokladní – pouze bonus za záchyt zboží
EBITaC bonus

6. Mimořádné odměny

Viz. níže.

III.1. MĚSÍČNÍ BONUSY (OSOBNÍ ODMĚNA)

Periodicita bonusu - měsíční

Hodnocení plnění předem definovaných kritérií probíhá dle zaměstnavatelem definovaného procesu.

Hodnotitel

Přímý nadřízený zaměstnanec

Faktor spolehlivosti docházky

Za každou neodpracovanou směnu v kalendářním měsíci je zaměstnanci snížena osobní odměna o poměrnou hodnotu, která je vypočtena jako podíl mezi zameškanými směnami (které tvoří veškerá omluvená i neomluvená absence) a plánovanými směnami v daném měsíci.

III.2. KOMBINOVANÉ BONUSY

Povaha a základní cíle bonusu

Kombinované bonusy jsou nastavené s cílem **motivovat** zaměstnance k pracovním aktivitám jak na měsíční bázi tak i k dosažení pracovních výsledků, jejichž efekt se projeví až **v delším časovém horizontu**, zpravidla jednoho roku. **Podporována je jak krátkodobá provozní činnost tak dlouhodobá koncepční činnost a zainteresovanost na celkových výsledcích vlastního střediska, oddělení nebo úseku, dosažených nikoliv nárazově, nýbrž systematickým působením.**

„Kombinovaný bonus“ je vyplácen vždy na základě měsíčních standardizovaných hodnocení a ročního standardizovaného hodnocení, které přímým způsobem ovlivní výši bonusu.

Periodicita a výplatní termíny všech typů kombinovaných bonusů

Relevantní období pro kombinované bonusy tvoří **jeden uzavřený kalendářní rok**. V období kalendářního roku jsou měsíčně hodnoceny obvyklé provozní pracovní činnosti formou měsíční odměny (osobního bonusu), a protože u řady vedoucích pracovníků lze posoudit jejich roční pracovní výsledky až po uzávěrce hospodaření společnosti za daný rok, jsou **jednorázově za kalendářní rok**

vyhodnocené roční splnění cílů a dosažení výsledků formou ročního bonusu. Roční bonusový základ je z poloviny vyhrazen pro měsíční bonusy (osobní odměna = 1/12 z 1/2 bonusového základu příslušného Hay Gradu) a z poloviny pro roční bonus.

III.3. BONUS ZA ZÁCHYT ZBOŽÍ

Povaha a základní cíle bonusu

Tento speciální bonus představuje **kompenzaci za rizika** úhrady možného **pokladního rozdílu**. Povinnost této úhrady vzniká na základě **dohody o hmotné odpovědnosti**, jejíž uzavření je pro nárok na tuto odměnu nezbytnou podmínkou. Tento bonus je **nárokovou** měsíční složkou mzdy.

Cílová skupina

POKLADNÍ - zaměstnanci **storu**.

Periodicita bonusu

Při uskutečněním záchytu 1x měsíčně před mzdovou uzávěrkou.

Podmínky pro uznání nároku na bonus

Uznání a vyplacení bonusu je podmíněno **provedením zápisu** všech informací o uskutečněním záchytu zboží **vedoucím oddělení pokladen** na formuláři, který je uveden v **Příloze č. 2**.

Výpočet výše bonusu za záchyt

Výše bonusu činí **10% z prodejní ceny** (bez DPH) **zachyceného zboží** nebo **10%** z výše jinak vyjádřené **škody**, jejímuž vzniku svým jednáním pokladní zabránil(a). Tato odměna bude čerpána zejména ve formě poukazů (voucherů) dle vlastního výběru na sport a kulturu či na dovolenou (není-li se zaměstnancem dohodnuta jiná forma odměny)

Nižší měsíční odměna za záchyt **než 100 Kč/4€ není okamžitě proplácena** a může být na žádost pracovníka pokladen přičtena k záchytu realizovanému v dalších obdobích nebo může být realizována jiným nefinančním způsobem.

Výplata bonusu za záchyt

Výpočet bonusu za záchyt provádí vedoucí oddělení pokladen a recepce. Výplata bonusu za záchyt je provedena **měsíčně**. Bonus za záchyt náleží pokladním **od prvního dne** jejich pracovního poměru, tj. i v době průběhu jejich zkušební doby.

III.6. MIMOŘÁDNÉ ODMĚNY A NADSTANDARDNÍ OCENĚNÍ

Mimořádné odměny jsou určeny pro ocenění **příkladného** nebo **mimořádně aktivního** příspěvku pracovníka, jeho **mimořádné flexibility** respektující zájmy zaměstnavatele, práci v náročných pracovních podmínkách a **zvláštního úsilí a aktivity** vykonávané v **nejnáročnějších provozních obdobích**.

Návrh na mimořádnou odměnu podávají přímí nadřízení zaměstnance. Schválení mimořádné odměny probíhá podle interně definovaných pravidel.

Mimořádné odměny se rozdělují na **standardní a nestandardní**:

a) Standardní mimořádné odměny

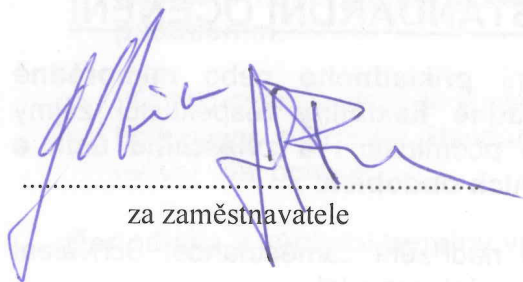
- odměna za „**nápad měsíce**“ na úrovni **storu** ve výši **2 000 Kč** rozhoduje Ředitel velkoobchodního střediska
- odměna za „**nápad měsíce**“ na úrovni **OBU** ve výši:
1.místo 10 000 Kč, 2.místo 7 000 Kč, 3.místo 5 000 Kč.
- odměna „**pracovník měsíce**“ je vyhlašována na úrovni storu Ředitelem velkoobchodního střediska a činí **1 500 Kč**.
- odměna za **získání zaměstnance** na obtížně obsaditelné volné pozice činí podle významu pozice maximálně **3 000 Kč** (rozhoduje Ředitel velkoobchodního střediska).
- **lokální příplatek za práci v noci** do výše maximálně **1 000 Kč** měsíčně (schvaluje rozhoduje Ředitel velkoobchodního střediska)
- **mimořádná odměna** v případě ukončení **pracovního poměru dohodou** (schvaluje Ředitel velkoobchodního střediska na velkoobchodní střediskách, HR Director na HO).
- odměna pro „**tutora**“ za **zácvik nového pracovníka na storu ve výši 1 500Kč po ukončení jeho zkušebního období** (může být i vyplácena průběžně po dobu tří měsíců, tj. ve výši **500 Kč** měsíčně).

Ředitel velkoobchodního střediska spolu s REGHRM mohou přiznat zaměstnanci po dobu zaškolení se na novou pracovní pozici mimořádnou odměnu ve výši adekvátní poměrné části bonusového základu se zohledněním pracovního hodnocení příslušné pracovní pozice za dobu maximálně šestiměsíčního interního zaškolení.

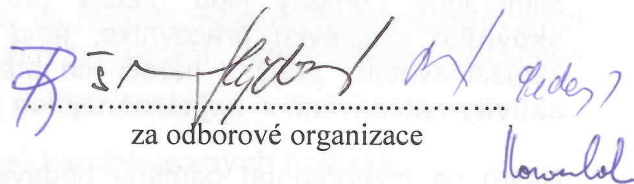
b) Nestandardní mimořádné odměny jsou všechny ostatní mimořádné odměny, které nebyly zařazeny mezi výše vyjmenované standardní mimořádné odměny. Tyto zcela příležitostné mimořádné odměny musí kromě manažera, který ji navrhuje, **vždy autorizovat i příslušný manažer dle platných interních postupů.**

Formulář pro „**Žádost o vyplacení mimořádné odměny / Bonus request**“ obsahuje **Příloha č.1.**

V Praze dne 19.12.2011



za zaměstnavatele



za odborové organizace

Příloha č. 1: Žádost o vyplacení mimořádné odměny

Žádost o vyplacení mimořádné odměny / Bonus request	
Žádám o vyplacení mimořádné odměny pro:	
Would you pay a special bonus to:	
Příjmení / Surname	
Jméno / Name	
Os. Číslo / Pers. Number	
Nákl. Střed. / Cost center	
Částka / Amount (CZK/SK)	
Výplatní termín (den /měsíc)	
Payable (date/month)	
Důvod udělení odměny	
Reason for bonus payment	
Dne / Date	
Schválil / Agreed by (1st signature)	
Schválil / Agreed by (2nd signature)	

Příloha č. 2: Formulář k odměně za záchyt zboží**Pokus zákazníka zatajit zboží**

Datum	Jméno pokladníka	Název zboží a balení	Ks	Cena celkem	Zákazník (ID)	Podpis pokladníka	Jméno a podpis vedoucí pokladen (vedoucí směny)	Jméno a podpis VO nebo VS ABAS (namátková kontrola)	BONUS
Datum	Jméno pokladníka	Název zboží a balení	Ks	Cena celkem	Zákazník (ID)	Podpis pokladníka	Jméno a podpis vedoucí pokladen (vedoucí směny)	Jméno a podpis VO nebo VS ABAS (namátková kontrola)	BONUS
Datum	Jméno pokladníka	Název zboží a balení	Ks	Cena celkem	Zákazník (ID)	Podpis pokladníka	Jméno a podpis vedoucí pokladen (vedoucí směny)	Jméno a podpis VO nebo VS ABAS (namátková kontrola)	BONUS