

Zásady pro poskytování osobního ohodnocení

| | | | |
|--------------------------------|--|--|------------|
| Typ interní normy | Základní | | |
| Označení | PERs-42-B-2011 | | |
| Nahrazuje | Označení norem, které nahrazuje nebo ruší | | |
| Změna č. | 1 | Účinnost od | 01.01.2015 |
| Datum vydání | Platí do | | |
| Navrhovatel | Ing. Mojmír Bakalář | | |
| Zpracovatel | Mgr. Pavla Kreischová | | |
| Schválil | jméno funkce datum | Představenstvo ČD Cargo, a.s. svým usnesením č. 2083/2014 ze dne 18. 12. 2014 | |
| Součinnost při vytvoření IN | Hana Hromádková, Filip Moravec Sociální partneři působící ve společnosti ČD Cargo,a.s. | | |
| Omezení přístupu | Bez omezení | | |
| Počet stran | 13 | Počet příloh | 5 |
| Forma vydání | Pouze elektronicky | | |

Rozsah znalostí

| JOS | Funkce | Znalost ¹ |
|---------------------------|---|----------------------|
| GŘ ČDC | Ředitelé oblastí, ředitelé odborů, vedoucí zaměstnanci | úplná |
| | Ostatní zaměstnanci | úplná |
| JOS, PJ, SOKV, ŘO, OPT | Ředitelé PJ a SOKV, vedoucí zaměstnanci PJ, SOKV, ŘP a OPT | úplná |
| | Ostatní zaměstnanci | úplná |

Seznam použitých značek a zkratek

| Zkratka | Význam |
|----------------|---|
| IN | interní norma |
| ČDC | ČD Cargo, a.s. |
| JOS | Jednotka organizační struktury |
| Registr IN ČDC | elektronický Registr interních norem ČD Cargo, a.s. na intranetu ČD Cargo, a.s. |
| PKS | Podniková kolektivní smlouva ČD Cargo, a. s. |
| OSŽ | Odborové sdružení železničářů |
| FSČR | Federace strojířů České republiky |
| FVČ | Federace vlakových čet |
| UŽZ | Unie železničních zaměstnanců |
| FV | Federace vozmistrů |
| FŽ ČR | Federace železničářů České republiky |
| CS ČR | Cech strojířů České republiky |
| SOSaD | Svaz odborářů služeb a dopravy |
| DUO | Demokratická unie odborářů |
| KZAM | Klasifikace zaměstnání |
| ND | Nákladní doprava |

Obsah

| | | |
|--|---|---------------------------------|
| 1. | Úvod a obecná ustanovení | 4 |
| 2. | Kritéria pro přiznání osobního ohodnocení | 4 |
| 2.1 | Zhodnocení praxe..... | 4 |
| 2.2 | Zhodnocení osobních předpokladů a výkonnosti..... | 5 |
| 3. | Snížení nebo nepřiznání osobního ohodnocení..... | 5 |
| 4. | Závěrečná ustanovení..... | 6 |
| 5. | Účinnost..... | Chyba! Záložka není definována. |
| Příloha č. 1 – Mzdový výměr..... | | 7 |
| Příloha č. 2 – Zhodnocení osobní předpokladů, výkonnosti a zařazení zaměstnance..... | | 8 |
| Příloha č. 3 – Stanovení délky doby započitatelné praxe | | 9 |
| Příloha č. 4 - Měsíční a hodinové sazby zhodnocení praxe | | 11 |
| Příloha č. 5 – Informace o snížení nebo odejmutí osobního ohodnocení..... | | 13 |

Seznam příloh

- Příloha 1** Vzor pro stanovení osobního ohodnocení
- Příloha 2** Zhodnocení osobních předpokladů, výkonnosti a zařazení zaměstnance
- Příloha 3** Stanovení délky doby započitatelné praxe
- Příloha 4** Měsíční a hodinové sazby zhodnocení praxe
- Příloha 5** Vzor informace o odejmutí nebo snížení osobního ohodnocení

1. Úvod a obecná ustanovení

- 1.1 Interní norma (dále jen zásady) stanovuje podmínky a metodiku pro poskytování osobního ohodnocení zaměstnanců ČDC.
- 1.2 Zásady pro poskytování osobního ohodnocení ČD Cargo jsou zpracovány a vydány v dohodě s odborovými organizacemi a po schválení představenstvem společnosti, v souladu s platnou PKS.
- 1.3 Osobní ohodnocení náleží zaměstnanci, který je odměňován tarifní mzdou.
- 1.4 Osobní ohodnocení nenáleží **nově přijatému** zaměstnanci v období přípravy na výkon **zaměstnání**
- 1.5 Na základě stanovených kritérií osobního ohodnocení uvedených v kapitole č. 2 těchto zásad je pro zaměstnance na období jednoho kalendářního roku stanovena **celková** měsíční **nebo hodinová** sazba osobního ohodnocení v Kč.
- 1.6 K novému stanovení výše osobního ohodnocení v průběhu kalendářního roku může dojít pouze se změnou:
 - pracovní smlouvy
 - výkonu pracovní činnosti
 - stanovené nebo sjednané týdenní pracovní doby
 - zařazení zaměstnance do jiného tarifního stupně v rámci zaměstnání
 - změnou zhodnocení praxe
 - **zhodnocení osobních předpokladů a výkonnosti v motivační složce.**
- 1.7 ;
- 1.8 Osobní ohodnocení se vyplácí zaměstnanci měsíčně za odpracovanou dobu.

2. Kritéria pro přiznání osobního ohodnocení

Pro stanovení výše osobního ohodnocení zaměstnance se vychází z následujících kritérií:

- 2.1 Zhodnocení praxe
- 2.2 Zhodnocení osobních předpokladů a výkonnosti
 - a) **pevná sazba „Komplexní plnění pracovních úkolů“ je stanovena platnou PKS,**
 - b) **motivační složka.**

2.1 Zhodnocení praxe

- 2.1.1 Při stanovení délky doby započitatelné praxe se postupuje u zaměstnance dle [přílohy č. 3, těchto zásad.](#)

- 2.1.2 Vyhodnocení praxe a stanovení výše se provádí v souladu s přílohou [č. 4, těchto zásad. Přehodnocení se provádí](#) vždy od prvního dne následujícího **měsíce**, ve kterém byly splněny důvody pro změnu.
- 2.1.3 Zhodnocení praxe nelze provádět zpětně.

2.2 Zhodnocení osobních předpokladů a výkonnosti

- 2.2.1 Hodnocení se provádí na základě osobních předpokladů a výkonnosti zaměstnance k plnění pracovních úkolů.
- 2.2.2 Pro zhodnocení osobních předpokladů a výkonnosti je stanoven ukazatel „Komplexní plnění pracovních úkolů“, který je určen nadřazeným zaměstnancem a vychází z pracovní činnosti a charakteristiky výkonu práce zaměstnance. Pro stanovení tohoto ukazatele se vychází ze **stanovených** procentuálních sazeb v platné PKS a **přiznané** tarifní mzdy zaměstnance přepočtených na Kč se zaokrouhlením na desetikoruny, u hodinových sazeb na dvě desetinná místa. **Procentuální výše je stanovena v bodu 4.13.3 a 4.13.4 přílohy č. 2 platné PKS „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“.**
- 2.2.3 Pro další motivaci zaměstnance může být stanovena další částka, která bude vyjadřovat nadstandardní osobní předpoklady a výkonnost zaměstnance. **Maximální procentuální výši sazby pro tuto motivaci vyhláší ředitel odboru lidských zdrojů v souladu s bodem 4.13.5 přílohy č. 2 platné PKS „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“.** Konkrétní přiznání výše motivační složky zaměstnanci bude provedeno na základě stanovených pravidel vydaných ředitelem JOS po dohodě s odborovými organizacemi ve smyslu bodu 4.13.6 přílohy č. 2 platné PKS „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“.
- 2.2.4 Zaměstnanci dle NV 589/2006 Sb., kterému nemůže zaměstnavatel vzhledem k podmínkám provozu vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby na vyrovnávací období a který je zaměstnavatelem označen za zaměstnance letmo, náleží motivační složka. Výše motivační složky je stanovena v [příloze č. 2, těchto zásad.](#)
- 2.2.5 Zaměstnanci dle nařízení vlády 589/2006 Sb., který na základě příkazu zaměstnavatele k výkonu své pracovní činnosti používá služební vozidlo, náleží motivační složka. Výše motivační složky je stanovena v [příloze č. 2, těchto zásad.](#)
- 2.2.6 Zaměstnancům, kteří jsou vyjmenováni v [příloze č. 2, těchto zásad,](#) náleží motivační složka. Výše motivační složky je uvedena v [příloze č. 2, těchto zásad.](#)

3. Snížení nebo nepřiznání osobního ohodnocení

- 3.1 Na základě vyhodnocení ukazatele „Komplexní plnění pracovních úkolů“ lze podle míry jeho neplnění **přiznanou celkovou výši osobního ohodnocení**, snížit až o 100% v daném měsíci, dle bodu 2.2.2.
- 3.2 Na základě vyhodnocení ukazatele přiznané „Motivační složky“ lze podle míry jeho neplnění **přiznanou celkovou výši osobního ohodnocení**, snížit až o 100% v daném měsíci, dle bodu 2.2.3.

Zásady pro poskytování osobního ohodnocení

- 3.3** Při závažném neplnění či porušení pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru zaměstnance a platných interních norem zaměstnavatele nebo právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práce, lze osobní ohodnocení odebrat v plné výši **dle článku 2, této směrnice.**
- 3.4** Vzor informace o odejmutí nebo snížení osobního ohodnocení je [v příloze č. 5. těchto zásad](#) a bude předána zaměstnanci před stanoveným výplatním termínem, který je sjednán v platné PKS.

4. Závěrečná ustanovení

- 4.1** ČDC ve spolupráci s OSŽ, FSČR, FVČ, UŽZ, FV, FŽ ČR, CS ČR, SOSaD a DUO zabezpečí seznámení všech zaměstnanců s těmito zásadami nejpozději **do 31. ledna 2015.**
- 4.2** Za správné uplatňování těchto zásad odpovídá vedoucí příslušné jednotky organizační struktury nebo jím pověřený zaměstnanec.

5. Účinnost

Tyto zásady ve znění **změny č. 1.** nabývají účinnosti 1. ledna 2015.

V Praze dne *18. 12.* 2014

Za ČD Cago, a.s.:

Za OSŽ:

Za FSČR:

Za FV:

Za FVČ:

Za CS ČR:

Za DUO:

Za SOSaD:

Za FŽ ČR

Za UŽZ:

[Handwritten signatures in blue ink for ČD Cago, a.s., OSŽ, FSČR, FV, FVČ, and CS ČR.]

[Handwritten signatures in blue ink for DUO, SOSaD, FŽ ČR, and UŽZ.]

Příloha č. 1 – Mzdový výměr



Jednotka organizační struktury:

OSČPV

Jméno a příjmení zaměstnance:

Zaměstnání: *KZAM + název zaměstnání*

MZDOVÝ VÝMĚR

V souladu s přílohou č. 2 platné Podnikové kolektivní smlouvy „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“ a pracovní smlouvou Vám s účinností od **20XX** stanovuji **měsíční tarifní mzdu**

takto:

Tarifní stupeň a stupnice:

Tarifní mzda ve výši: **Kč**

OSOBNÍ OHODNOCENÍ NA ROK 20XX

V souladu s interní normou Zásady pro poskytování osobního ohodnocení IN PERs-42-B-2011, ve znění 1. změny, Vám pro rok 20xx od stanovuji osobní ohodnocení v měsíční výši, v níže uvedeném členění, takto:

| | |
|---|-------------|
| Zhodnocení praxe | 0 Kč |
| Zhodnocení osobních předpokladů a výkonnosti: | |
| - nároková složka dle bodu 2.2.2 | 0 Kč |
| - motivační složka dle bodu 2.2.3 | 0 Kč |
| - motivační složka dle bodu 2.2.4 | 0 Kč |
| - motivační složka dle bodu 2.2.5 | 0 Kč |
| - motivační složka dle bodu 2.2.6 | 0 Kč |
| Celková stanovaná měsíční výše osobního ohodnocení | 0 Kč |

V dne 20XX

.....
zaměstnavatel

Zaměstnanec byl seznámen

V dne20xx

.....
zaměstnanec

Příloha č. 2 – Zhodnocení osobní předpokladů, výkonnosti a zařazení zaměstnance

- A) Motivační složka ve výši 200,- Kč / měsíčně náleží zaměstnanci při splnění podmínek uvedených v bodu 2.2.4 těchto zásad.
- B) Motivační složka ve výši 150,- Kč / měsíčně náleží zaměstnanci při splnění podmínek uvedených v bodu 2.2.5 těchto zásad.
- C) Motivační složka ve výši uvedené v tabulce pro stupeň náročnosti A nebo ve výši uvedené v tabulce pro stupeň náročnosti B dle ustanovení bodu 2.2.6.

| Stupeň náročnosti A | | |
|---------------------|-------------------------------------|---------------------|
| KZAM | Název povolání (pracovní činnosti) | Měsíční výše odměny |
| 83129 | Vozmistr | 500 |
| 83421 | Traťový strojník | 500 |
| 83112 | Strojvedoucí | 500 |
| 83110 | Strojvedoucí instruktor | 500 |
| 43235 | Výpravčí na vlečce | 500 |
| 43231 | Dispečer | 500 |
| 43234 | Vozový disponent | 500 |
| 43232 | Dopravní dispečer | 500 |
| Stupeň náročnosti B | | |
| KZAM | Název povolání (pracovní činnosti) | Výše odměny |
| 43237 | Komandující | 250 |
| 83126 | Tranzitér přípravář | 250 |
| 83125 | Tranzitér | 250 |
| 83127 | Dozorce | 250 |
| 83121 | Vedoucí posunu | 250 |
| 83122 | Posunovač | 250 |
| 43230 | Strojmistr | 250 |
| 43239 | Nákladní pokladník | 250 |
| 33314 | Komerční pracovník | 250 |
| 33313 | Celní deklarant | 250 |
| 83127 | Dozorce | 250 |
| 83124 | Výhybkář | 250 |
| 31195 | Referent kvality | 250 |
| 33312 | Agent pohraniční přechodové stanice | 250 |

Příloha č. 3 – Stanovení délky doby započitatelné praxe

- 3.1** Do délky doby praxe se započítávají veškerá období, po která trval platný pracovní (služební) poměr zaměstnance:
- k ČDC,
 - do 30. listopadu 2007 k organizacím nebo orgánům majícím vztah k oboru železniční dopravy v působnosti resortu dopravy (včetně k příslušným orgánům státní správy) a k jejich právním předchůdcům,
 - bez rozdílu **zaměstnání**.
- 3.2** Do délky doby praxe se též započítává pracovní poměr zaměstnanců odborových orgánů působících v rámci ČDC včetně činnosti dlouhodobě uvolněných zaměstnanců k výkonu funkce nebo práce v těchto orgánech.
- 3.3** Do doby praxe se rovněž zahrnuje doba pracovního poměru v případech, kdy:
- zaměstnanec byl zaměstnavatelem, k němuž byl v pracovním poměru nebo členském poměru, dočasně uvolněn pro výkon práce u jiného zaměstnavatele,
 - podle ustanovení § 27 odst. 3 a 4 SZP, na základě volby nebo jmenování zaměstnanec uzavřel další (souběžný) pracovní poměr, přičemž pracovní poměr k mateřské organizaci zůstal zachován,
 - zaměstnanci bylo poskytnuto pracovní volno pro překážky v práci buď z důvodů obecného zájmu (ustanovení § 124 SZP, ustanovení § 200 a následně ZP), případně z důvodů důležitých osobních překážek v práci (ustanovení § 127 až 128 SZP, ustanovení § 191 až § 199 ZP) včetně výkonu základní, civilní nebo náhradní vojenské služby a denního studia včetně vědecké aspirantury.
- 3.4** V případě, že zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr a tento úkon je dle ustanovení § 21 zákona č. 87/1991 Sb., o mimosoudních rehabilitacích, v platném znění, neplatný, bude za předpokladu obnovení pracovního poměru k zaměstnavateli (ve smyslu bodu 3.1) započítána doba přerušování pracovního poměru do celkové doby praxe. O zápočtu rozhodne vedoucí organizační složky, který postupuje v souladu s metodickým pokynem FMD k vydávání osvědčení podle ustanovení § 22 zákona o mimosoudních rehabilitacích ze dne 22. května 1991 vydaného ÚŘ ČSD pod č.j. 58 134/91-O120. Za osvědčení ve smyslu tohoto bodu se považuje i osvědčení nebo jiný doklad vydaný zaměstnavatelem (ve smyslu bodu 3.1 této přílohy) přede dnem účinnosti tohoto zákona, jakož i soudní rozhodnutí, jestliže z nich vyplývá, že pracovní poměr skončil z důvodů uvedených v ustanovení § 21 zákona o mimosoudních rehabilitacích.
- 3.5** V souvislosti s organizačními změnami probíhajícími v ČDC bude pracovní poměr zaměstnance posuzován jako nepřetržitý v případě, že do tří let od skončení tohoto pracovního poměru z důvodu uvedených v ustanovení § 52 a) až c) ZP uzavřel nový pracovní poměr s ČDC.
- 3.6** Do praxe u ČDC se nezapočítává učební doba.

Zásady pro poskytování osobního ohodnocení

- 3.7** Do doby praxe lze dále započítat dobu v pracovním nebo služebním poměru mimo ČDC (po stanovenou týdenní pracovní dobu) nebo jako osoby samostatně výdělečně činné v oboru odpovídajícímu sjednanému druhu práce v ČDC. O rozsahu započtení těchto dob rozhodne podle míry využití teoretických znalostí a praktických dovedností pro vykonávanou práci u ČDC vedoucí příslušné jednotky organizační struktury, nebo jím pověřený zaměstnanec.

Příloha č. 4 - Měsíční a hodinové sazby zhodnocení praxe

Tabulka č.1: Kč/měsíčně

| TS/ pásmo | Započtená délka praxe | | | | | | | | |
|--------------|-----------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| | 6r. 2. | 9r. 3. | 12r. 4. | 15r. 5. | 18r. 6. | 21r. 7. | 24r. 8. | 27r. 9. | 30r. 10. |
| 1-2 | 80 | 130 | 190 | 250 | 330 | 410 | 490 | 570 | 650 |
| 3 | 80 | 140 | 210 | 300 | 390 | 480 | 570 | 660 | 750 |
| 4 | 90 | 150 | 250 | 350 | 450 | 550 | 650 | 750 | 850 |
| 5 | 90 | 180 | 290 | 400 | 510 | 620 | 730 | 840 | 950 |
| 6 | 100 | 210 | 330 | 450 | 570 | 690 | 810 | 930 | 1 050 |
| 7 | 120 | 240 | 370 | 500 | 630 | 760 | 890 | 1 020 | 1 150 |
| 8 | 140 | 270 | 410 | 550 | 690 | 830 | 970 | 1 110 | 1 250 |
| 9 | 160 | 300 | 450 | 600 | 750 | 900 | 1 050 | 1 200 | 1 350 |
| 10 | 180 | 330 | 490 | 650 | 810 | 970 | 1 130 | 1 290 | 1 450 |
| 11 | 210 | 390 | 570 | 750 | 930 | 1 110 | 1 290 | 1 470 | 1 650 |
| 12 | 250 | 450 | 650 | 850 | 1 050 | 1 250 | 1 450 | 1 650 | 1 850 |
| 13 | 290 | 510 | 730 | 950 | 1 170 | 1 390 | 1 610 | 1 830 | 2 050 |
| 14 | 330 | 570 | 810 | 1 050 | 1 290 | 1 530 | 1 770 | 2 010 | 2 250 |
| 15 | 370 | 630 | 890 | 1 150 | 1 410 | 1 670 | 1 930 | 2 190 | 2 450 |
| 16 | 410 | 690 | 970 | 1 250 | 1 530 | 1 810 | 2 090 | 2 370 | 2 650 |

Tabulka č.2: Kč/hodinu pro týdenní pracovní dobu 36 hodin

| TS/ pásmo | Započtená délka praxe | | | | | | | | |
|--------------|-----------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| | 6r. 2. | 9r. 3. | 12r. 4. | 15r. 5. | 18r. 6. | 21r. 7. | 24r. 8. | 27r. 9. | 30r. 10. |
| 1-2 | 0,50 | 0,80 | 1,20 | 1,60 | 2,10 | 2,60 | 3,10 | 3,70 | 4,20 |
| 3 | 0,50 | 0,90 | 1,30 | 1,90 | 2,50 | 3,10 | 3,70 | 4,20 | 4,80 |
| 4 | 0,60 | 1,00 | 1,60 | 2,20 | 2,90 | 3,50 | 4,20 | 4,80 | 5,40 |
| 5 | 0,60 | 1,20 | 1,90 | 2,60 | 3,30 | 4,00 | 4,70 | 5,40 | 6,10 |
| 6 | 0,60 | 1,30 | 2,10 | 2,90 | 3,70 | 4,40 | 5,20 | 6,00 | 6,70 |
| 7 | 0,80 | 1,50 | 2,40 | 3,20 | 4,00 | 4,90 | 5,70 | 6,50 | 7,40 |
| 8 | 0,90 | 1,70 | 2,60 | 3,50 | 4,40 | 5,30 | 6,20 | 7,10 | 8,00 |
| 9 | 1,00 | 1,90 | 2,90 | 3,80 | 4,80 | 5,80 | 6,70 | 7,70 | 8,70 |
| 10 | 1,20 | 2,10 | 3,10 | 4,20 | 5,20 | 6,20 | 7,20 | 8,30 | 9,30 |
| 11 | 1,30 | 2,50 | 3,70 | 4,80 | 6,00 | 7,10 | 8,30 | 9,40 | 10,60 |
| 12 | 1,60 | 2,90 | 4,20 | 5,40 | 6,70 | 8,00 | 9,30 | 10,60 | 11,90 |
| 13 | 1,90 | 3,30 | 4,70 | 6,10 | 7,50 | 8,90 | 10,30 | 11,70 | 13,10 |
| 14 | 2,10 | 3,70 | 5,20 | 6,70 | 8,30 | 9,80 | 11,30 | 12,90 | 14,40 |
| 15 | 2,40 | 4,00 | 5,70 | 7,40 | 9,00 | 10,70 | 12,40 | 14,00 | 15,70 |
| 16 | 2,60 | 4,40 | 6,20 | 8,00 | 9,80 | 11,60 | 13,40 | 15,20 | 17,00 |

Tabulka č.3: Kč/hodinu pro týdenní pracovní dobu 37,5 hodin

| | Započtená délka praxe | | | | | | | | |
|--------------|-----------------------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|
| TS/ pásmo | 6r. | 9r. | 12r. | 15r. | 18r. | 21r. | 24r. | 27r. | 30r. |
| | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. | 9. | 10. |
| 1-2 | 0,50 | 0,80 | 1,20 | 1,50 | 2,00 | 2,50 | 3,00 | 3,50 | 4,00 |
| 3 | 0,50 | 0,90 | 1,30 | 1,90 | 2,40 | 3,00 | 3,50 | 4,10 | 4,60 |
| 4 | 0,60 | 0,90 | 1,50 | 2,20 | 2,80 | 3,40 | 4,00 | 4,60 | 5,20 |
| 5 | 0,60 | 1,10 | 1,80 | 2,50 | 3,10 | 3,80 | 4,50 | 5,20 | 5,90 |
| 6 | 0,60 | 1,30 | 2,00 | 2,80 | 3,50 | 4,30 | 5,00 | 5,70 | 6,50 |
| 7 | 0,70 | 1,50 | 2,30 | 3,10 | 3,90 | 4,70 | 5,50 | 6,30 | 7,10 |
| 8 | 0,90 | 1,70 | 2,50 | 3,40 | 4,30 | 5,10 | 6,00 | 6,90 | 7,70 |
| 9 | 1,00 | 1,90 | 2,80 | 3,70 | 4,60 | 5,60 | 6,50 | 7,40 | 8,30 |
| 10 | 1,10 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 6,00 | 7,00 | 8,00 | 9,00 |
| 11 | 1,30 | 2,40 | 3,50 | 4,60 | 5,70 | 6,90 | 8,00 | 9,10 | 10,20 |
| 12 | 1,50 | 2,80 | 4,00 | 5,20 | 6,50 | 7,70 | 9,00 | 10,20 | 11,40 |
| 13 | 1,80 | 3,10 | 4,50 | 5,90 | 7,20 | 8,60 | 9,90 | 11,30 | 12,70 |
| 14 | 2,00 | 3,50 | 5,00 | 6,50 | 8,00 | 9,40 | 10,90 | 12,40 | 13,90 |
| 15 | 2,30 | 3,90 | 5,50 | 7,10 | 8,70 | 10,30 | 11,90 | 13,50 | 15,10 |
| 16 | 2,50 | 4,30 | 6,00 | 7,70 | 9,40 | 11,20 | 12,90 | 14,60 | 16,40 |

Příloha č. 5 – Informace o snížení nebo odejmutí osobního ohodnocení



INFORMACE O SNÍŽENÍ NEBO ODEJMUTÍ OSOBNÍHO OHODNOCENÍ

za období:

Jednotka organizační struktury:

OSČPV

Jméno a příjmení zaměstnance:

Zaměstnání: *KZAM + název zaměstnání*

Důvod

snížení:

.....

Částka ke snížení v Kč:

Zaměstnanec byl seznámen

V dne20xx

V dne20xx

.....

.....

zaměstnanec

zaměstnavatel