

Podjetje KOPIT d.o.o. v skladu z ZDR-1 in KPdg sprejema naslednji

PRAVILNIK O KVARTALNIH NAGRADAH V PODJETJU KOPIT d.o.o.

Ver.1

1.	Člen: Uvod	2
2.	Člen: Ocenjevalno obdobje	2
3.	Člen: Izplačilo	2
4.	Člen: Predmet obdavčitve	2
5.	Člen: Ocenjevalni obrazec	2
6.	Člen: Rangiranje delovnih mest	3
7.	Člen: Uspešnost posluževanja/zlaganja	3
8.	Člen: Uspešnost nastavljanja	3
9.	Člen: Ocena vodje	4
10.	Člen: Zadolžitve	4
11.	Člen: Delitev dobička	4
12.	Člen: Dodatek na delovno dobo	4
13.	Člen: Uspešnost izvedenih projektov	4
14.	Člen: Prisotnost	5
15.	Člen: Bonus za prisotnost	5
16.	Člen: Delovna obveznost	5
17.	Člen: Zadržanje izplačila	5
18.	Člen: Končne določbe	5

Pripravila: Ana Pušnik Prelogar

Januar 2024

1. Člen: Uvod

Izredna stimulacija se dodeljuje v skladu z, v tem dokumentu, navedenimi kriteriji individualno za vsakega posameznika glede na delovno mesto.

Del nagrade iz naslova delitve dobička v 3-mesečnem obdobju se izključuje z izplačilom nagrade iz naslova poslovne uspešnosti ob koncu leta.

Vsi zneski v tem dokumentu so bruto zneski.

2. Člen: Ocenjevalno obdobje

Ocenjevalno obdobje je 3 mesece (1.1.-31.3., 1.4.-30.6., 1.7.-30.9., 1.10.-31.12.).

Ocenjevanje se izvede neposredno po izteku ocenjevalnega obdobja.

Izplačilno obdobje po 3. členu tega pravilnika, ne vpliva na ocenjevalno obdobje¹.

Začetek prvega ocenjevalnega obdobja po novem sistemu je 1.10.2023 (1.4., 1.7., 1.10).

3. Člen: Izplačilo

V skladu z določbami Zakona o dohodnini², se izplačilo kvartalnih nagrad omeji na 2 izplačili v koledarskem letu.

Izplačilo se izvede v mesecu maju (z aprilsko plačo) in v mesecu novembru (z oktobrsko plačo).

4. Člen: Predmet obdavčitve³

Kvartalna nagrada ni predmet obdavčitve, če je izplačana največ dvakrat v koledarskem letu do višine 100% povprečne mesečne plače zaposlenih v RS.

V primerih, ko izplačilo kvartalne nagrade presega znesek iz prejšnjega odstavka, je razlika od tega zneska, obdavčena v skladu z zakonodajo⁴.

5. Člen: Ocenjevalni obrazec

Vsak posameznik, ob izplačilu nagrade, pridobi ocenjevalni obrazec ter ima pravico do obrazložitve posamezne ocene in vpogleda v ocenjevalno dokumentacijo.

¹ Delavec za kvartal (2. in 4.) za katerega se ne predvideva izplačilo nagrade, dobi ocenjevalni obrazec z predvidenim zneskom izplačila, ki se prišteje znesku iz naslednjega kvartala (1. in 3.) po zaključku katerega je predvideno izplačilo.

² Sprememba Zakona o dohodnini, ki je stopila v veljavo 1.1.2023.

³ Kvartalna nagrada se v davčnem smislu tretira kot poslovna uspešnost zaradi ugodnejše obravnave z vidika delavca.

⁴ Obdavči se zgolj znesek nad zakonsko določeno mejo.

6. Člen: Rangiranje delovnih mest

Za potrebe oblikovanja sistema kvartalnih nagrad je, na podlagi tarifne lestvice (ki je del Sistemizacije delovnih mest), določeno prilagojeno rangiranje delovnih mest.

Rangiranje delovnih mest je objavljeno v Tarifni prilogi tega Pravilnika.

7. Člen: Uspešnost posluževanja/zlaganja

Pri ocenjevanju se upošteva podatek o uspešnosti iz informacijskega sistema, katerega se ustrezno ovrednoti v skladu z lestvico iz tarifne priloge tega pravilnika. Podatek o uspešnosti iz sistema se pregleda in potrdi s strani vodje.

Vzorčni nalogi se v ocenjevanje ne všttevajo.

Rezultati iz sistema se tedensko preverjajo s strani vodje (izmene, vodje oddelka oziroma vodje proizvodnje ali njegovega namestnika), ki po potrebi odstrani anomalije.

Vsakršno ugotovljeno namerno izkoriščanje funkcionalnosti sistema, v prid doseženi boljši uspešnosti, se sankcionira v obliki zmanjšanja končne vrednosti nagrade. Diskrecijo pri določitvi višine kazenskega odbitka ima direktor.

Znesek maksimalne nagrade in lestvica kriterijev so določeni v Tarifni prilogi tega Pravilnika.

8. Člen: Uspešnost nastavljanja

Uspešnost nastavljanja se ocenjuje glede na zahtevnost nastavitve: enostavna, zahtevna in zelo zahtevna nastavitve.

Kot uspešna nastavitve posameznega delovnega naloga se smatra nastavitve, pri kateri so kumulativno izpolnjeni naslednji pogoji:

- i. Prvi merjen kos je ob prvi meritvi potrjen kot ustrezen s strani merilnice.
- ii. Vodja izmene (oziroma njegov pomočnik) potrdi, da sta stroj in delovno mesto pripravljena na začetek serijske proizvodnje (delovnega naloga).
- iii. Vodja proizvodnje (oziroma njegov namestnik) potrdi, da je bila nastavitve izpeljana v normativnem času in da v serijskem delu delovnega naloga ni bilo potrebnih večjih korekcij (zastoji in potrebne dodatne nastavitve), ki bi izhajale iz neustrezne nastavitve.

Uspešnost nastavljanja se nagradi nominalno in ni predmet vrednotenja glede na delež nastavljanja⁵, niti glede na prisotnost posameznika v kvartalu.

V primeru, ko pri (uspešni) nastavitvi enakovredno sodelujeta dva operaterja (različni izmeni), se nagrada razdeli med operaterja enakovredno (50:50). V primeru, ko je minimalno 80% (uspešne) nastavitve izpelje en operater, celotna nagrada pripade slednjemu.

Razmerje med zneski nagrade glede na zahtevnost nastavitve in minimalni zneski nagrade za uspešno nastavitve so določeni v tarifni prilogi tega pravilnika.

Vodstvo podjetja ima pravico do zvišanja vrednosti nagrade v posameznem kvartalu ob upoštevanju razmerja.

⁵ Star sistem

9. Člen: Ocena vodje

Diskrecijo pri dodelitvi nagrade iz naslova individualne ocene vodje ima nadrejeni delavec (vodja oddelka oz. vodja izmene v sodelovanju z vodstvom proizvodnje).

Ocenjevalni obrazec za oceno vodje je vnaprej določen in se razlikuje glede na posamezno delovno mesto.

Ocena vodje se ovrednoti v skladu z lestvico kriterijev iz Tarifne priloge tega Pravilnika.

10. Člen: Zadolžitve

Maksimalni znesek nagrade iz naslova izpolnjevanja svojih zadolžitvev v ocenjevalnem obdobju je določen s Tarifno prilogo tega Pravilnika.

Ocenjevanje izpolnjevanja zadolžitvev je diskrecija vodij, ki vodijo evidenco.

11. Člen: Delitev dobička

Predmet delitve je predvidoma 10% dobička v obdobju ocenjevanja (v treh mesecih oziroma kvartalu). Vodstvo podjetja ima diskrecijo, da odstotek delitve prilagodi v primeru večjih sprememb na trgu.

Na zaposlene, razporejene na delovna mesta umeščena od 1. do 7. ranga, se razporedi 40% zneska predvidenega za delitev, na zaposlene, razporejene na delovna mesta umeščena od 8. do 14. ranga, pa se razporedi 60% zneska predvidenega za delitev.

Na podlagi točkovne vrednosti določene za posamezno delovno mesto in upoštevajoč število zaposlenih se izračuna količnik, s katerim se pomnoži točkovna vrednost delovnega mesta, zmnožek pa predstavlja vrednost nagrade, ki pripade posameznemu delovnemu mestu⁶.

Točkovna vrednost posameznega delovnega mesta je določena v Tarifni prilogi tega Pravilnika.

12. Člen: Dodatek na delovno dobo

Posameznik je upravičen do dodatka na delovno dobo v skladu z Tarifno prilogo tega Pravilnika.

Dodatek na delovno dobo je odvisen⁷ od zneska nagrade iz naslova dobička.

13. Člen: Uspešnost izvedenih projektov

Direktor ima diskrecijsko pravico, da delavcu dodeli nagrado iz naslova uspešno izvedenega projekta.

Višina nagrade je odvisna od vrednosti projekta in je v diskreciji direktorja oziroma odgovorne osebe.

⁶ Dobiček je predmet vrednotenja v skladu s prisotnostjo posameznika v kvartalu.

⁷ Odstotek od, za posameznika, izračunanega zneska nagrade iz naslova dobička

Nagrada ni predmet vrednotenja na podlagi prisotnosti posameznika na delovnem mestu v ocenjevalnem obdobju.

Delavec do nagrade ni upravičen v kolikor je bilo delo izvedeno v času nadurnega dela, ki je plačano v skladu z zakonom.

14. Člen: Prisotnost

Seštevek nagrade po posameznih kriteriji, brez upoštevanje nagrade iz naslova uspešnosti nastavljanja in uspešnosti izvedenih projektov, se množi z odstotkom določenim po lestvici kriterijev za prisotnost.

Pri izračunu odstotka prisotnosti se upošteva podatek o prisotnosti iz regulatorja delovnega časa.

Pri določitvi fonda ur za trimesečje so korišćeni dnevi kolektivnega dopusta odšteti od polnega fonda ur posameznika.

15. Člen: Bonus za prisotnost

Posamezniku, ki ima v trimesečju obračunane do 3 dni bolniške odsotnosti, pripada nominalni znesek 50€ bonusa, ki se ne vrednoti s prisotnostjo.

16. Člen: Delovna obveznost

V primeru zaposlitve za krajši delovni čas od polnega, se vmesni seštevek zneskov nagrad iz naslova delovne uspešnosti, ocene vodje, zadolžitve, delitve dobička, dodatka na delovno dobo ter upoštevano prisotnostjo, vključno z bonusom za prisotnost, pomnoži z deležem delovne obveznosti glede na poln fond (v primeru 20-urne tedenske delovne obveznosti se znesek pomnoži s količnikom 0,5).

17. Člen: Zadržanje izplačila

Podjetje si pridržuje pravico do zadržanja izplačila izredne stimulacije v kolikor finančno stanje izplačila ne omogoča.

18. Člen: Končne določbe

Pravilnik stopi v veljavo z dnem podpisa in izdaje.

Datum izdaje:

8.1.2024

Podpis odgovorne osebe:

Matjaž Koprivnikar

Priloge:

1. Tarifni del
2. Simulacija izračuna kvartalnih nagrad