

Informace o průběhu kolektivního vyjednávání

Vážení zaměstnanci,
rádi bychom Vás informovali o úpravách mezd pro rok 2025.

Navýšení pro DL zaměstnance:

Nové sazby základní mzdy pro DL zaměstnance jsou od 1. 7. 2025 následující:

Mzdová třída	7	8	9	10	11	12	13
Základní mzda	25 000	26 500	27 900	29 500	31 200	33 100	37 100

Od 1. 7. 2025 se navýšuje o 200 Kč měsíční výkonnostní bonus. Nová cílová výše bonusu je **3 000 Kč** s možností přeplnění maximálně na **4 500 Kč**. Změny platí pro červencové bonusy, které budou vyplaceny v srpnu. Navýšení bonusu se projeví jednak v kritériu fond odpracovaných směn, a jednak v kritériu individuální přístup při hodnocení 4 a 5, přičemž nové výše jsou následující:

	Nesplněno	Částečně splněno	Splněno		
3. Fond odpracovaných směn	0 Kč	500 Kč	1 000 Kč		
	Hodnocení 1 = nedostatečný	Hodnocení 2 = potřeba zlepšit	Hodnocení 3 = v souladu s očekáváním	Hodnocení 4 = převyšuje očekávání	Hodnocení 5 = významně převyšuje očekávání
4. Individuální přístup	0 Kč	500 Kč	1 000 Kč	1 700 Kč	2 500 Kč

Kromě výše uvedeného se **navýšuje** také **roční bonus za hospodářský výsledek pro DL** zaměstnance, a to ze 3 000 Kč **na 5 000 Kč**. Pravidla a způsob výplaty ročního bonusu zůstávají beze změny.

Navýšení pro IL zaměstnance:

Pro IL zaměstnance dojde k souhrnnému růstu mezd **v průměru o 5 %**.

Datum účinnosti revize základních mezd pro IL zaměstnance bude **k 1. 8. 2025**. IL zaměstnanci, kteří budou mít k 1. 8. navýšení mzdy v rámci roční revize mezd, obdrží doplatek za měsíc červenec ve výši jejich individuálního mzdového nárůstu z roční revize mezd (může se jednat i 0 Kč). Tento doplatek bude vyplacen ve mzdě za červenec, tedy s výplatou v srpnu.

Individuální navýšení se může lišit v závislosti na několika faktorech, a to:

- na pracovním výkonu zaměstnance,
- na aktuální úrovni mzdy v porovnání s trhem,
- a na schváleném rozpočtu pro navýšení mezd.

Základem pro roční revizi mezd IL zaměstnanců je distribuční MERIT matice, která navrhuje vyšší navýšení mzdy pro zaměstnance s vysokým pracovním výkonem a nižší úrovní mzdy a naopak nižší (nebo i nulový) nárůst mzdy pro zaměstnance s nízkým pracovním výkonem a vyšší úrovní mzdy. V letošním roce se více zaměřujeme na zaměstnance, jejichž mzda je vůči trhu méně konkurenceschopná. Konkrétní navýšení mzdy dle MERIT matice stanovuje přímý nadřízený zaměstnance a následně schvaluje jeho vedoucí manažer.

Vzhledem k tomu, že kolektivní vyjednávání stále probíhá, budeme Vás po jeho ukončení informovat o dalších bodech jednání.

