



**Tarifní systémy ,
podniková spotřeba a
ekonomická data
firem v PKS regionu
Teplice**



A.

Vzorek PKS 2019

Ve vzorku je k dispozici celkem 10 PKS (tedy 33% z celkového množství PKS na OS SKP).

Zastoupení podle odvětví:

Sklo: 6PKS (AGC Flat Glass, AGC Automotive, O-I, Union Lesní Brána, Knauf Insulation, Vitrablok)

Keramika : 2 PKS (Ideal Standard, Unifrax)

Porcelán: 1 PKS (Český porcelán)

Ostatní: 1 PKS (Střední škola AGC)

Z 10 PKS je 9 firem členem ASKP, pouze Ideal Standard není členem ASKP, ale KSVS je na něj rozšířena.





B.

Tarifní systémy





Zákoník práce o (tarifní) mzdě

§ 109

Mzda, plat a odměna z dohody

(1) Za vykonanou práci **přísluší zaměstnanci mzda**, plat nebo odměna z dohody **za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak.**

(2) Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.



§ 110

(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele **stejná mzda**, plat nebo odměna z dohody.

(2) Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

(3) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

(4) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

(5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.



§ 111

Minimální mzda

(1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle § 3. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. **Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje** mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

(2) **Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy** odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 7 955 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu; další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy.

(3) **Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek**

a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda,



Právní předpis upravující výši minimální a zaručené mzdy

nařízení vlády č. [567/2006 Sb.](#), o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Pro rok 2019 – 85,50 Kč/hod (při 37,5 hod týdenní prac. době) a **13.350 Kč měsíčně** (ale KSVS 13.880,- Kč !),

Pro rok 2020 – 93,10 Kč hod (při 37,5 hod týdenní prac. době) a **14.600 Kč měsíčně**.



§ 113

Sjednání, stanovení nebo určení mzdy

- (1) Mzda se sjednává **ve smlouvě** nebo ji zaměstnavatel stanoví **vnitřním předpisem** anebo určuje **mzdovým výměrem**, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak.
- (2) Je-li zaměstnanec statutárním orgánem zaměstnavatele, sjednává s ním mzdu nebo mu ji určuje ten, kdo ho na pracovní místo ustanovil, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.
- (3) Mzda musí být sjednána, stanovena nebo **určena před začátkem výkonu práce**, za kterou má tato mzda příslušet.
- (4) Zaměstnavatel je povinen **v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr**, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Posloupnost pramenů stanovujících mzdu





Kolektivní smlouva vyššího stupně

IV.

Mzdové nároky

1. Tarifní systém

1.1. Pokud nebude v podnikové kolektivní smlouvě stanoven jiný systém, uplatní se pro odměňování zaměstnanců 12-ti stupňový tarifní systém. Nad rámec tohoto systému mohou být sjednávány smluvní mzdy.

1.2. Zařazování zaměstnanců do tarifních stupňů





1.2.1. Pracovní činnosti se zařazují v příslušném povolání nebo funkci podle **podnikového katalogu příkladů pracovních činností** do odpovídajících tarifních stupňů porovnáním s uvedenými typickými příklady. Podnikový katalog je bud' součástí podnikové kolektivní smlouvy, nebo je vydán formou vnitřního předpisu, který je vždy zaměstnavatel povinen předem projednat s příslušnou odborovou organizací a této odborové organizaci minimálně v jednom vyhotovení předat. Metodickou pomůckou pro zpracování podnikového katalogu je Katalog prací podle povolání a stupňů, MPSV ČR a REVA/OLIVA, 1996.

1.2.2. Bez ohledu na použitý tarifní systém a katalog pracovních činností u zaměstnavatele náleží zaměstnanci alespoň výše mzdového tarifu stanovená touto kolektivní smlouvou. Pro účely zjištění výše tohoto mzdového tarifu se při zařídění zaměstnance do příslušného tarifního stupně vychází z katalogu uvedeného v bodě 1.2.1.

1.3. Minimální mzdové tarify ve smyslu bodu 1.2.2. jsou uvedeny v příloze č. 1 této kolektivní smlouvy.

1.4. Mzdové tarify podle bodu IV./1.3. v sobě nesmí obsahovat příplatky podle bodu IV./2. této smlouvy ani jiné mzdové složky (tj. zejména prémie, osobní ohodnocení, odměny spojené s výkonem práce).





PKS a podnikové katalogy

- PKS přímo obsahuje podnikový katalog: žádná PKS
- Podnikový katalog je součástí PKS , ale není přímo obsažen v PKS: 1 PKS - AGC Flat,
- PKS pouze odkazuje na katalog: 8 PKS- AGC Automotive, AGC střední škola (pouze obecný odkaz na mzdové předpisy společnosti), Český porcelán, Vitrablok, Ideal Standard (navíc zařazení prac. pozic do tarifních tříd přímo v PKS), Unifrax, Union Lesní Brána, O-I,
- PKS se vůbec katalogem nezabývá: Knauf Insulation,



Obecné rozdělení tarifních systémů v PKS regionu

12-ti stupňový podle KSVS –žádná PKS v tom smyslu, že by bylo prvních 7 tarifních stupňů pro D a dalších 5 tarifních stupňů pro TH

Jiný –všechny PKS , některé PKS sice mají dvanáctistupňový systém, ale ne podle KSVs (tedy 7 D a 5 TH (např. AGC Flat, AGC Automotive, O-I).

Všechny PKS používají měsíční tarify, výjimkou je pouze PKS Český porcelán, kde používají pro kategorii D hodinové tarify.





Konkrétní podoby tarifních systémů v PKS

- **AGC Automotive:** pouze měsíční tarify, 12-ti stupňový pro D (rozlišení pro jednosměnný a směnný provoz, sedmistupňový pro mistry a dále sedmistupňový pro TH (kromě mistrů),
- **AGC Flat:** měsíční tarify pro D i TH dohromady, dvanáctistupňový systém
- **AGC střední škola:** z PKS nelze zjistit (odkaz na mzdový předpis)
- **Ideal Standard:** pouze měsíční tarify, 15 dělnických a 15 TH tříd, u D se nepoužívá 1. třída a u TH se nepoužívají třídy 1 až 3.
- **O-I:** 12 hodinových tarifů pro D a 12 měsíčních tarifů pro TH. První dvě tarifní třídy se nepoužívají u D ani u TH a také se nepoužívá 11. a 12. třída pro TH (zaměstnavatel takové profese nemá).
- **Union Lesní Brána:** jen měsíční tarify, 6 tarifů pro D a 4 tarify pro TH
- **Unifrax:** 7 měsíčních tarifů pro kategorii D (ještě členění na 12 skupin v rozpětí cca 1500,- Kč – zřejmě podle praxe?), všichni TH smluvní mzdy



Vitrablok: 15-ti stupňový tarifní systém měsíčních tarifů, z nichž prvních 10 je pro kategorii D a č. 6 až 15 pro kategorii TH.

Český porcelán: osmistupňová stupnice hodinových tarifů pro kategorii D a pro TH odkazuje PKS na mzdový předpis

Knauf Insulation: všichni zaměstnanci mají smluvní mzdy, v PKS se dohaduje zvýšení smluvních mezd s výjimkou managementu a obchodních zástupců (tam se upravuje smluvní mzda individuálně podle vyhodnocení stanovených kritérií).



Zaručená mzda v zákoníku práce, zaručená mzda v KSVS a tarify v PKS



Zákoník práce

§ 112

Zaručená mzda

(1) Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru (§ 113 odst. 4 a § 136).

(2) Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku stanoví vláda nařízením s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy. Další nejnižší úrovně zaručené mzdy se stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy.



(3) Nedosáhne-li mzda nebo plat **bez** mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli **příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy** podle odstavce 2, **je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek**

a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy; pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy,



KSVS

IV.

Mzdové nároky

5. Zaručená mzda

5.1. Bez ohledu na body 1. až 4. této části kolektivní smlouvy jsou závazná ustanovení příslušných právních předpisů o zaručené mzdě.

5.2. Přiřazování zaručené mzdy k tarifním stupňům v této KSVS a určení výše zaručené mzdy u konkrétního povolání (funkce) vychází z příslušných právních předpisů a z charakteristiky povolání a příkladu prací prací uvedených v Katalogu prací podle povolání a stupňů MPSV ČR a Reva/Oliva,1996.



KSVS 2019 - 2020 (OS SKP - ASKP ČR)

Mzdové tarify pro rok 2019

Srovnání se zaručenou mzdou

ODVĚTVÍ PORCELÁN

KSVS 2019-2020 Tarify 2019			Zaručená mzda 2019		Rozdíl mezi zaručenou mzdou a KSVS %
Tarifní stupeň	Hodinový tarif 37,5 h. Kč	Rozdíl mezi tarify %	Tarifní stupeň	Hodinový tarif 37,5 h. Kč	
1.	85,10		1.	85,10	0,0%
2.	86,80	2,0%			-2,0%
3.	88,50	2,0%	2.	94,00	6,2%
4.	90,30	2,0%			4,1%
5.	92,10	2,0%	3.	103,80	12,7%
6.	93,90	2,0%			22,0%
7.	95,80	2,0%	4.	114,60	19,6%
8.	97,70	2,0%			29,5%
9.	99,70	2,0%	5.	126,50	26,9%
10.	102,30	2,6%			36,5%
11.	113,10	10,6%	6.	139,60	50,5%
12.	125,50	11,0%	8.	170,20	35,6%
Průměr	97,57			118,68	21,6%



KSVS 2019 - 2020 (OS SKP - ASKP ČR)

Mzdové tarify pro rok 2019

Srovnání se zaručenou mzdou

ODVĚTVÍ UŽITKOVÉ SKLO, OSVĚTLOVACÍ SKLO A OSTATNÍ

KSVS 2019-2020 Tarify 2019			Zaručená mzda 2019		Rozdíl mezi zaručenou mzdou a KSVS %
Tarifní stupeň	Hodinový tarif 37,5 h. Kč	Rozdíl mezi tarify %	Tarifní stupeň	Hodinový tarif 37,5 h. Kč	
1.	85,10		1.	85,10	0,0%
2.	87,20	2,5%			-2,4%
3.	89,40	2,5%	2.	94,00	5,1%
4.	91,60	2,5%			2,6%
5.	93,90	2,5%	3.	103,80	10,5%
6.	96,30	2,6%	4.	114,60	19,0%
7.	99,20	3,0%			15,5%
8.	103,20	4,0%	5.	126,50	22,6%
9.	108,40	5,0%			16,7%
10.	113,80	5,0%	6.	139,60	22,7%
11.	121,80	7,0%	8.	170,20	39,7%
12.	131,80	8,2%			29,1%
Průměr	101,81			118,68	16,6%





KSVS 2019 - 2020 (OS SKP - ASKP ČR)
Mzdové tarify pro rok 2019
Srovnání se zaručenou mzdou

**ODVĚTVÍ KERAMIKA, OBALOVÉ SKLO, PLOCHÉ SKLO,
 SKLENĚNÁ VLÁKNA A VÝROBKY Z NICH**

KSVS 2019-2020 Tarify 2019			Zaručená mzda 2019		Rozdíl mezi zaručenou mzdou a KSVS %
Tarifní stupeň	Hodinový tarif 37,5 h. Kč	Rozdíl mezi tarify %	Tarifní stupeň	Hodinový tarif 37,5 h. Kč	
1.	85,10		1.	85,10	0,0%
2.	90,60	6,5%			-6,1%
3.	96,50	6,5%	2.	94,00	-2,6%
4.	102,80	6,5%			-8,6%
5.	109,50	6,5%	3.	103,80	-5,2%
6.	116,60	6,5%			-1,7%
7.	124,20	6,5%	4.	114,60	-7,7%
8.	132,30	6,5%			-4,4%
9.	140,90	6,5%	5.	126,50	-10,2%
10.	150,10	6,5%			-7,0%
11.	159,90	6,5%	6.	139,60	6,4%
12.	170,30	6,5%	8.	170,20	-0,1%
Průměr	123,23			118,68	-3,7%





**Výše 1. tarifního stupně při 37,5 hod týdenní době v Kč/hod
(u měsíčních tarifů přepočítáno na hodinu podle vzorce v KSVS)**

- **82,50** Kč/hod (AGC Automotive - tj. z měs.tarifu 13.460,- Kč, tj. pod znění KSVS !)
- **84,00** Kč/hod (Ideal Standard při 37,5 hod TPD z tarifu 13.700,- Kč – pod znění KSVS , kde je uvedeno 13.880,- Kč)
- 85,10 Kč/hod (Český porcelán Dubí, O-I, Union Lesní Brána)
- 88,70 Kč/hod (Unifrax)
- 94,50 Kč/hod (AGC Flat Glass)
- 99,10 Kč/hod (Vitrablok)
- (Knauf a Střední školu AGC nelze s ohledem na PKS porovnat)





Výše nejvyššího tarifního stupně pro D:

(Pozn.: u měsíčních tarifů přepočítáno na hodinu podle vzorce v KSVS)

- 116,60 Kč/hod (Union Lesní Brána)
- 147,40 Kč/hod (Český porcelán Dubí)
- 147,80 Kč/hod (Unifrax)
- 163,00 Kč/hod (AGC Automotive),
- 174,80 Kč/hod (Vitrablok),
- 170,30 Kč/hod (O-I) – 12. stupeň
- 198,70 Kč/hod (AGC Flat Glass) – 12. stupeň (přepočteno z měsíčního tarifu)
- 292,50 Kč/hod (Ideal Standard při 37,5 TPD)



Rozdíl mezi nejnižším a nejvyšším dělnickým tarifem:

- 31,50 Kč/hod (Union Lesní Brána), tj. 37 %
- 59,10 Kč/hod (Unifrax), tj. 66,6 %
- 62,30 Kč/hod (Český porcelán Dubí), tj. 73,2 %
- 75,70 Kč/hod (Vitrablok), tj. 76,4 %
- 80,50 Kč/hod (AGC Automotive), tj. 97,6 %
- 85,20Kč/hod (O-I) – 12. stupeň, tj. 100,1 %
- 104,20 Kč/hod (AGC Flat Glass) ,tj. 110,3 %
- 208,50 Kč/hod, (Ideal Standard při 37,5 hod TPD) , tj. 271,2 %

(Pozn.: ovlivněno i počtem tarifů !)





Výše tarifů podle jednotlivých PKS a jejich vazba na zaručenou mzdu

Nelze s ohledem na podobu tarifních systémů přímo posoudit. Lze jen konstatovat, že:

- u všech zaměstnavatelů (s poznámkou o měsíční mzdě ve vazbě na znění přílohy č. 1 KSVS pro Ideal Standard a pro AGC Automotive jednosměnný provoz) je dodržena výše minimální mzdy (u obou zaměstnavatelů se však 1. tarifní třída nepoužívá)
- všude však platí ochrana prostřednictvím ustanovení [KSVS](#)





C. Podniková společenská potřeba

Sociální fond





1. Závazek z KSVS

2. Podniková společenská spotřeba

2.1. Zaměstnavatelé se zavazují hradit každoročně podnikovou společenskou **spotřebu nejméně ve výši 2,5 %** z plánovaného ročního objemu mzdových prostředků a ostatních osobních nákladů na příslušný kalendářní rok s tím, že úhradu lze provádět z daňově neuznatelných výdajů nebo ze sociálního fondu.

Do stanovené výše prostředků na podnikovou společenskou spotřebu lze v podnikové kolektivní smlouvě započítat i částku představující prostředky poskytované zaměstnavatelem na penzijní připojištění zaměstnanců a prostředky poskytované na pojistné za zaměstnance na soukromé životní pojištění.

Pokud nebyly takto určené prostředky použity na hrazení podnikové společenské spotřeby v příslušném kalendářním roce, převádějí se do roku následujícího.





2.2. Sestavení a schválení rozpočtu podnikové společenské spotřeby a pravidla užití těchto prostředků provádí zaměstnavatel po dohodě s příslušnou ZO OS. Bližší podmínky mohou být stanoveny v podnikové kolektivní smlouvě.

2.3. Prostředky podnikové společenské spotřeby jsou určeny pro zaměstnance příslušného zaměstnavatele s tím, že jejich užití pro další osoby mimo okruh zaměstnanců může být dohodnuto v podnikové kolektivní smlouvě.





2. Situace v OS a v jednotlivých odvětvích

Průměrná výše sociálních fondů z PKS v rámci OS pro rok 2018 byla nasmlouvána na **2,8 %** z objemu mzdových a ostatních osobních nákladů. V regionu je průměrná výše 3,15 %, ale výše je jmenovitě uvedena jen v 5-ti PKS.





**I. Údaje o podnikové společenské spotřebě (PSS)
hrazené buď z daňově neuznatelných výdajů nebo ze sociálního fondu (SF)
za rok 2018**

(Údaje jsou uvedeny v Kč na 1 zaměstnance)

1. Zdroje PSS (SF) v porovnání let 2013 - 2018

Tabulka č. 1

Odvětví/ rok	Sklo		Keramika		Porcelán		OS celkem	
	Objem	Index	Objem	Index	Objem	Index	Objem	Index
	Kč	%	Kč	%	Kč	%	Kč	%
2013	6 444	100,0	10 171	100,0	1 979	100,0	6 377	100,0
2014	7 442	115,5	8 033	79,0	2 646	133,7	7 008	109,9
2015	8 594	133,4	7 838	77,1	2 641	133,5	7 924	124,3
2016	8 854	137,4	6 903	67,9	2 445	123,5	8 024	125,8
2017	13 165	204,3	4 468	43,9	3 487	176,2	11 031	173,0
2018	13 232	205,3	4 105	40,4	3 033	153,3	11 006	172,6
Index 18/17 (v %)	100,5	x	91,9	x	87,0	x	99,8	x

Poznámka: Zdroje PSS (SF) se rovnají čerpání PSS (SF)



3. Dílčí položky čerpání PSS (SF) v roce 2018 a podíl na celkovém čerpání

Tabulka č. 3

Odvětví/ položka	Sklo		Keramika		Porcelán		OS celkem	
	Objem	Podíl	Objem	Podíl	Objem	Podíl	Objem	Podíl
	Kč	%	Kč	%	Kč	%	Kč	%
1.	4 005	30,3	447	10,9	396	13,1	3 171	28,8
2.	458	3,5	78	1,9	65	2,1	369	3,4
3.	1 132	8,6	0	0,0	0	0,0	869	7,9
4.	217	1,6	0	0,0	0	0,0	166	1,5
5.	2 277	17,2	252	6,1	21	0,7	1 784	16,2
6.	658	5,0	587	14,3	119	3,9	598	5,4
7.	141	1,1	859	20,9	0	0,0	228	2,1
8.	2 204	16,7	1 373	33,4	0	0,0	1 882	17,1
9.	955	7,2	360	8,8	152	5,0	797	7,2
10.	1 186	9,0	149	3,6	2 281	75,2	1 143	10,4
Celkem	13 233	100,2	4 105	99,9	3 034	100,0	11 007	100,0

Legenda :

Příspěvky zaměstnavatele zaměstnancům na:

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1. Stravování | 6. Zdravotní služby |
| 2. Rekreace | 7. Půjčky |
| 3. Penzijní připojištění | 8. Kafeterie, osobní účty |
| 4. Životní pojištění | 9. Ostatní výdaje |
| 5. Odměny při pracovních a životních výročí | 10. Zůstatek do dalších let |

II. Údaje o dalších příspěvcích zaměstnavatele hrazených z nákladů za rok 2018

(Údaje jsou uvedeny v Kč na 1 zaměstnance)

1. Položky čerpání dalších příspěvků zaměstnavatele v porovnání let 2013 - 2018

Tabulka č. 4

Odvětví/ rok	Sklo		Keramika		Porcelán		OS celkem	
	Objem	Index	Objem	Index	Objem	Index	Objem	Index
	Kč	%	Kč	%	Kč	%	Kč	%
2013	6 762	100,0	6 665	100,0	4 786	100,0	6 539	100,0
2014	4 865	71,9	9 143	137,2	4 369	91,3	5 305	81,1
2015	4 795	70,9	8 449	126,8	1 857	38,8	4 930	75,4
2016	7 584	112,2	8 847	132,7	2 549	53,3	7 286	111,4
2017	6 226	92,1	12 131	182,0	1 939	40,5	6 649	101,7
2018	7 145	105,7	13 996	210,0	1 759	36,8	7 598	116,2
Index 18/17 (v %)	114,8	x	115,4	x	90,7	x	114,3	x



2. Dílčí položky čerpání dalších příspěvků zaměstnavatele v roce 2018 a podíl na celkovém čerpání

Tabulka č. 5

Odvětví/ položka	Sklo		Keramika		Porcelán		OS celkem	
	Objem	Podíl	Objem	Podíl	Objem	Podíl	Objem	Podíl
	Kč	%	Kč	%	Kč	%	Kč	%
1.	2 208	30,9	4 262	30,4	848	48,2	2 368	31,2
2.	101	1,4	384	2,7	0	0,0	131	1,7
3.	3 435	48,1	6 532	46,7	742	42,2	3 616	47,6
4.	645	9,0	1 774	12,7	169	9,6	758	10,0
5.	165	2,3	136	1,0	0	0,0	145	1,9
6.	592	8,3	909	6,5	0	0,0	581	7,6
Celkem	7 146	100,0	13 997	100,0	1 759	100,0	7 599	100,0

Poznámka: Dalšími příspěvky zaměstnavatele se rozumí plnění z nákladů (daňově uznatelných výdajů) narozdíl od příspěvků uvedených v bodě č. 3, kde jsou uvedeny příspěvky hrazené ze zisku po zdanění (daňově neuznatelné výdaje)

Legend a :

Další příspěvky zaměstnavatele zaměstnancům na:

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| 1. Stravování | 4. Životní pojištění |
| 2. Rekreace | 5. Kafeterie, osobní účty |
| 3. Penzijní připojištění | 6. Ostatní výdaje |





Největší příspěvky na 1 zaměstnance a rok společně v oblasti čerpání PSS (SF) i dalších příspěvků zaměstnavatele (z nákladů):

Stravování

Saint-Gobain Adfors CZ s.r.o.,	21.016 Kč
Vitrablok, s.r.o.	11.892 Kč
Desko a.s.	10.575 Kč

Rekreace

Sklopísek Střeleč a.s.	6.859 Kč
Unifrax s.r.o.	4.966 Kč
Preciosa-Lustry, a.s.	3.158 Kč



Penzijní připojištění

Knauf Insulation, spol. s r.o.	(údaj r. 2017)	12.323 Kč
SCHOTT CR, s.r.o.		9.723 Kč
AGC Flat Glass Czech, a.s.		8.968 Kč

Životní pojištění

Sklárna Janštejn s.r.o.		7.265 Kč
Vetropack Moravia Glass, a.s.		3.594 Kč
Skleněná bižuterie a.s.		3.480 Kč

Kafeterie, osob. účty

Knauf Insulation, spol. s r.o.		13.515 Kč
AGC Flat Glass Czech, a.s.		12.463 Kč
O-I Czech Republic, a.s. závod RH		9.665 Kč



3. Údaje o sociálních fondech z PKS regionu:

Vitrablok: tvorba fondu ve výši 2,5 %, tedy 18.530 Kč na zaměstnance. Přispívá se na stravování (51 % z fondu), penzijní připojištění“ (39,3%), příspěvky na setkání se zaměstnanci – 120 000,- Kč, na dětskou rekreaci- 80.000,- Kč ,na životní jubilea – 70.000,- Kč, na kulturu a sport – 40.000,- Kč atd).

Ideal Standard: není uvedena celková výše fondu, jsou uvedeny účely čerpání: osobní účty zaměstnanců ve výši 4.000,- Kč (1 až 10 let pracovního poměru) – na péči o zdraví, rekreaci, kulturu, vzdělávání sport a využití volného času, vedle toho : příspěvek na dětskou rekreaci, na akce pro důchodce, na odměny při významných pracovních a životních výročích, příspěvky na stravování (55 % ceny jídla), na penzijní připojištění (800,- Kč měsíčně při délce prac. poměru 1 až 5 let a nad 5 let 1.100,- Kč měsíčně).





AGC Flat Glass: sociální fond tvořen přídělem ve výši 3,3 %, penzijní připojištění 300 Kč až 900 Kč měsíčně, příspěvky na kapitálové životní pojištění 100 až 400 Kč měsíčně, mojeBenefits (Cafeteria), odměny při životních výročí, příspěvek na ozdravné, léčebné a rekondiční pobyty, sociální výpomoc, péče o důchodce, rekreace dětí zaměstnanců, půjčky zaměstnancům (až 100 tis. na bytové účely), jinak bezúročně 20 tis. ročně.

AGC Automotive: sociální fond tvořen přídělem ve výši 3,3 %, penzijní připojištění podle spoluúčasti zaměstnance 300 až 1000,- Kč měsíčně, jinak užití téměř totožné s AGC Flat.





Český porcelán: rozpočet SF 2,5 %, čerpání na: závodní stravování, na sportovní a kulturní akce dohodnuté s odbory , na rekreaci, na penzijní připojištění (300,- Kč měsíčně), odměny při významných živ. výročí (ve výši cca 1/10 AGC).

Střední škola AGC : soc. fond ve výši 3 %, minimálně však 3000,- Kč na zaměstnance. Slouží k částečnému financování závodního stravování (40 %) a 28 % na kapitálové životní pojištění či penzijní připojištění. Čerpání má podobu výplaty z osobního účtu, výplata k 1.5. a k 1.11. –podléhá dani z příjmu (na rekreaci, popř. penzijní připojištění).

Unifrax: v PKS není uvedena výše sociálního fondu. Čerpá se na penzijní pojištění (850,- Kč měsíčně), příspěvek na stravování (20,- Kč na jídlo),





Závodní stravování podle zákoníku práce

§ 236

- **(1)** Zaměstnavatel je **povinen umožnit** zaměstnancům ve všech směnách stravování; tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.
- **(2)** **Bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, poskytuje se zaměstnancům stravování;** zároveň mohou být dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro vznik práva na toto stravování a výše finančního příspěvku zaměstnavatele, jakož i bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem, nejsou-li tyto záležitosti upraveny pro určený okruh zaměstnavatelů zvláštním právním předpisem⁷⁵). Tím nejsou dotčeny daňové předpisy.
- **(3)** Bylo-li to dohodnuto **v kolektivní smlouvě** nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, **může být cenově zvýhodněné stravování** poskytováno
 - **a) bývalým zaměstnancům** zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
 - **b) zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené,**
 - **c) zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti.**





Závodní stravování a KSVS

V.

Péče o zaměstnance

1. Závodní stravování

1.1. Zaměstnavatelé se zavazují poskytovat zaměstnancům ve všech směnách s výjimkou zaměstnanců v nočních směnách a zaměstnanců vyslaných na pracovní cestu závodní stravování, a to ve vlastní závodní jídelně, prostřednictvím jiných subjektů nebo poskytováním zvýhodněných poukázek na odběr jídla ve veřejných stravovacích zařízeních.

1.2. Výdaje související se závodním stravováním se zaměstnavatelé zavazují hradit z nákladů až do výše, kterou považuje příslušný zákon za nákladovou položku.



Výdaje na stravování ze SF

Rok	Odvětví						OS	
	Sklo		Keramika		Porcelán			
	Kč na 1 zaměst.	% z celkového objemu čerpání SF	Kč na 1 zaměst.	% z celkového objemu čerpání SF	Kč na 1 zaměst.	% z celkového objemu čerpání SF	Kč na 1 zaměst.	% z celkového objemu čerpání SF
2014	1 096	14,7	1 960	24,4	487	18,4	1 131	16,1
2015	2 244	26,1	1 589	20,3	447	16,9	1 993	25,2
2016	2 551	28,8	2 171	31,5	192	7,9	2 288	28,5
2017	3 828	29,1	256	5,7	660	18,9	3 028	27,4
2018	4 001	30,3	447	10,9	396	13,1	3 171	28,8





Příspěvek na stravování z nákladů na 1 zaměstnance v roce 2018

V roce 2018 činil příspěvek na jednoho zaměstnance z nákladů na závodní stravování činilo v průměru v působnosti OS celkem **částku 2.368,- Kč na zaměstnance**, tj. 31,2 % z celkových nákladů v této oblasti. V odvětví sklo to bylo 2.208,- Kč, v odvětví keramika 4.262,- Kč a v odvětví porcelán 848,- Kč.





Příspěvky na stravování celkem v roce 2018

V roce 2018 tedy vynaložili zaměstnavatelé v působnosti OS SKP na stravování zaměstnanců v průměru částku ve výši 5.539,- Kč, což v průměru na jedno jídlo při cca 250 pracovních dnech (při pětidenním týdenním pracovním cyklu) představuje celkový příspěvek ve výši 22,- Kč na jedno jídlo.

Skutečná výše příspěvku je však mnohem vyšší, neboť tyto příspěvky nevyžívají všichni zaměstnanci a navíc řada z nich pracuje ve dvanáctihodinových směnách, čímž se počet příspěvků na jídlo rovněž výrazně snižuje.





Rehabilitace

1. Závazek z KSVS

3. Další péče o zaměstnance

Pokud budou zaměstnavatelé podle podmínek upravených v PKS hradit nebo přispívat na úhradu rehabilitačních pobytů zaměstnanců zařazených k výkonu rizikových prací, zavazují se upřednostnit zaměstnance, kteří pracují v podmínkách souběhu více rizikových faktorů (např. fyzická zátěž, tepelná zátěž, hluk).





2. PKS regionu

AGC Flat Glass: hradí se náklady na rekondiční a rehabilitační pobyty zejména zaměstnancům pracujících ve 3. a 4. kategorii rizikové práce. O schválení rozhoduje za stanovených podmínek HR manažer.

AGC Automotive: jsou poskytovány ozdravné a rekondiční pobyty. Pro kategorii D podobně jako u AGC Flat dlouhodobé (14 dní) pod podmínkou práce alespoň 2 roky v kategorii 3 nebo 4 a nebo alespoň 5 let v kat. 2. Krátkodobé –max. 4 denní jsou pro TH. V roce 2019 celkem 103 dlouhodobých a 53 krátkodobých. Obojí hradí zaměstnavatel, u dlouhodobého jde navíc o volno s náhradou mzdy.

O-I : může poskytnout až dva týdny s náhradou mzdy na rehabilitační pobyt, pokud to doporučí závodní lékař (nemáme přílohy PKS ohledně hrazení).





Unifrax: v PKS uvedena možnost poskytnout až 14 dní s náhradou mzdy na léčebně rehabilitační pobyt zaměstnanců.

Český porcelán: příspěvek zaměstnavatele na vybrané druhy masáží, k tomu možnost poskytnout neplacené volno (bez refundace pojistného) v rozsahu až 14 dní na rehabilitaci.

Knauf: až 2 týdny volna s náhradou mzdy na rehabilitační pobyt na základě doporučení smluvního lékaře (z hlediska případného hrazení nemáme přílohu PKS).



D. Data o ekonomice podniků

1. Zákoník práce

§ 279 (1)

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,

§ 287

(1)

Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o

- a) vývoji mezd , průměrné mzdy a jejích jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
- b) záležitostech uvedených v [§ 279...](#)

(2)

Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací ekonomickou situaci zaměstnavatele.....





2. závazek z KSVS

2.10. Informovat čtyřikrát ročně příslušné ZO OS o vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složkách včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, a to v souladu s ustanovením § 287 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Za tím účelem poskytne zaměstnavatel příslušné ZO OS z výkazu P3-04 (pro průmysl) a z výkazu P2-04 nejméně tyto údaje:

- a) průměrný evidenční počet zaměstnanců (ve fyzických osobách),
- b) **osobní náklady (v tisících Kč),**
- c) mzdy bez ostatních osobních nákladů (v tisících Kč),



- d)** ostatní osobní náklady (v tisících Kč),
- e)** počet odpracovaných hodin zaměstnanců v evidenčním počtu (v hodinách),
- f)** tržby za prodej výrobků, služeb a zboží (v tisících Kč),
- g)** náklady vynaložené na prodej zboží a náklady na služby (v tisících Kč),
- h)** spotřeba materiálu a energie (v tisících Kč),
- ch)** účetní přidaná hodnota (v tisících Kč).

Bližší podmínky pro předložení těchto informací lze sjednat v podnikových kolektivních smlouvách.





3. závazky z PKS

- PKS [Ideal Standard](#) obsahuje povinnost zaměstnavatele podávat odborům informace čtvrtletně
- PKS [AGC Flat](#), [AGC Automotive](#), [Střední škola AGC](#), [Union Lesní Brána](#), [Český porcelán](#) a [Knauf](#) obsahují odkaz na § 279 odst. 2 (z hlediska informací) s tím, že tyto informace budou podávány 2 x ročně. PKS [Knauf](#) obsahuje povinnost podávat tyto informace písemně.
- PKS [O-I](#) obsahuje pouze obecný odkaz na plnění informovanosti odborů podle zákona a KSVS
- PKS [Unifrax](#) a [Vitrablok](#) neobsahují žádný závazek



E. Data nakupovaná od ČSÚ odborovým svazem:



AGENDA K TABULKÁM

Ukazatelé absolutní:

1.	Průměrný přepočtený počet zaměstnanců na plný úvazek (ve fyzických osobách)
2.	Mzdy - bez ostatních osobních nákladů (v tisících Kč)
3.	Z mezd další platy (v tisících Kč)
4.	Ostatní osobní náklady (v tisících Kč)
5.	Počet odpracovaných hodin zaměstnanců v evidenčním počtu (v hodinách)
6.	Účetní přidaná hodnota (v tisících Kč)
7.	Tržby za prodej zboží (v tisících Kč)
8.	Tržby za prodej výrobků (v tisících Kč)
9.	Tržby za prodej služeb (v tisících Kč)
10.	Spotřeba materiálu, energií a náklady na prodané zboží (v tisících Kč)
11.	Osobní náklady (v tisících Kč)

Ukazatelé relativní:

1.	Průměrná mzda měsíční na 1 zaměstnance (v Kč) - počítáno z ukazatelů 1. a 2.
2.	Průměrná mzda hodinová na 1 zaměstnance (v Kč) - počítáno z ukazatelů 5. a 2.
3.	Produktivita práce z přidané hodnoty měsíční na 1 zaměstnance (v Kč) - počítáno z ukazatelů 1. a 6.
4.	Produktivita práce z přidané hodnoty hodinová na 1 zaměstnance (v Kč) - počítáno z ukazatelů 5. a 6.
5.	Průměrné tržby za prodej zboží, výrobků a služeb měsíční na 1 zaměstnance (v Kč) - počítáno z ukazatelů 1., 7., 8. a 9.
6.	Průměrná spotřeba materiálu, energií a náklady na prodané zboží měsíční na 1 zaměstnance (v Kč) - počítáno z ukazatelů 1. a 10.
7.	Průměrné osobní náklady měsíční na 1 zaměstnance (v Kč) - počítáno z ukazatelů 1. a 11.
8.	Průměrná ziskovost (ztrátovost) měsíční na 1 zaměstnance (v Kč) - počítáno z ukazatelů 1., 4., 7., 8., 9., 10. a 11.
9.	Jednotkové pracovní náklady (poměr mezi osobními náklady a přidanou hodnotou) - počítáno z ukazatelů 4., 6. a 11.

Odvětví / Ukazatel	Počet zaměstnanců na plný úvazek			Mzda			Produktivita práce z přidané hodnoty			Tržby za prodej zboží, výrobků a služeb			Ziskovost + (ztrátovost -)		
	2018	2019	19/18 (v %)	2018	2019	19/18 (v %)	2018	2019	19/18 (v %)	2018	2019	19/18 (v %)	2018	2019	19/18 (v %)
OS SKP	14 337	13 785	96,1	32 884	35 290	107,3	82 633	87 324	105,7	217 574	234 646	107,8	43 065	47 927	111,3
1. SKLO	10 604	10 198	96,2	33 596	36 465	108,5	90 646	95 503	105,4	232 993	252 751	108,5	44 232	48 168	108,9
a) Obalové a ploché	2 150	2 212	102,9	45 343	48 677	107,4	117 607	129 185	109,8	401 631	449 040	111,8	63 745	80 317	126,0
b) Technické	5 365	5 114	95,3	32 895	35 306	107,3	430 128	435 631	101,3	246 518	254 269	103,1	61 569	61 478	99,9
c) Úžitkové a osvětlovací	3 090	2 872	93,0	26 641	29 125	109,3	42 575	45 699	107,3	92 204	98 906	107,3	559	-285	-51,1
2. KERAMIKA	1 721	1 631	94,7	37 724	38 500	102,1	64 727	68 593	106,0	188 691	206 936	109,7	65 726	82 176	125,0
3. PORCELÁN	1 175	1 138	96,9	20 527	22 199	108,1	33 497	34 717	103,6	62 567	64 212	102,6	260	-528	-202,8
4. OSTATNÍ	837	818	97,7	31 249	32 452	103,8	86 896	95 888	110,3	299 156	301 271	100,7	41 751	44 034	105,5
5. SKLO mimo OS	9 402	8 793	93,5	32 354	33 702	104,2	58 175	60 373	103,8	165 051	173 078	104,9	17 928	18 987	105,9
6. PORCELÁN mimo OS	267	113	42,4	18 741	20 176	107,7	26 773	33 773	126,1	68 664	61 596	89,7	1 913	3 858	201,7

Údaje jsou uvedeny v Kč jako průměrné a přepočtené na 1 měsíc a na 1 zaměstnance

Poznámka:

Převzato z materiálu "Informace o vývoji mezd v odvětvích OS za 1. až 4. čtvrtletí roku 2019" zpracovaného na základě údajů vyžádaných od Českého statistického úřadu



3. Firemní tabulka





Děkuji za pozornost

