



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

## Podpora sociálního dialogu v chemickém průmyslu



### publikace OS ECHO – č. 2/2017

Projekt č.: CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_002/0001878

Projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky

[www.os-echo.cz](http://www.os-echo.cz)

[www.social.cz](http://www.social.cz)

## PODPORA SOCIÁLNÍHO DIALOGU V CHEMICKÉM PRŮMYSLU

### Úvod

Odborový svazu ECHO jako partner projektu se společně se SCHP ČR jako příjemce projektu podílí na realizaci projektu „Podpora sociálního dialogu v chemickém průmyslu“ financovaného z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky (registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_002/0001878).

Uvedený projekt je zaměřen především na posílení a rozvoj sociálního dialogu a je určen zejména pro účastníky, kteří se podílejí na vedení sociálního dialogu, a to jak na odvětvové úrovni, tak podnikové úrovni. Projekt si klade za cíl vzdělávat zástupce zaměstnavatelů a zaměstnanců sdružených v chemickém průmyslu České republiky v oblasti kolektivního vyjednávání, a to s ohledem na uzavírání kolektivních smluv v podnicích a kolektivních smluv vyššího stupně v tomto odvětví.

V roce 2017 OS ECHO uspořádalo v rámci tohoto projektu celkem osm odborných akcí (vesměs diskusních fór) ke klíčovým aktivitám projektu na různorodá témata, která se dotýkají problematiky sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v chemickém průmyslu.

Tato publikace obsahuje vybrané příspěvky z těchto proběhlých akcí. Dále obsahuje konzultanty KSVS zpracovanou analýzu benefitů a analýzu benefitů ve vybraných firmách.

Publikace je určena nejen pro potřeby cílové skupiny, ale také pro všechny pracovníky, kteří se v rámci své pracovní činnosti problematikou sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání zabývají.

Projektový tým OS ECHO

Podpora sociálního dialogu v chemickém průmyslu



### Obsah:

#### **Benefity**

Jana Martínková, poradce OS ECHO pro oblast kolektivního vyjednávání

#### **Benefity poskytované ve společnosti DEZA, a.s. v roce 2017**

Michal Sváček, předseda ZO OS ECHO při Deza, a.s.

#### **Vývoj poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti UNIPETROL RPA s.r.o. za roky 2015–2017**

Bc. Pavel Dvořák, předseda ZOO Chemopetrol a.s.

#### **Zaměstnanecké benefity v BorsodChem MCHZ, s.r.o., Ostrava**

Františka Salamonová, předsedkyně ZO OS ECHO BorsodChem MCHZ Ostrava, s.r.o.

#### **Zaměstnanecké benefity v Synthomer a.s.**

Albert Kupčík, předseda ZO OS ECHO Synthomer a.s.

#### **Aspekty BOZP v kolektivním vyjednávání**

Robert Křepinský, člen Rady vlády pro BOZP

#### **Základní povinnosti zaměstnavatele, a jejich dopady na kolektivní vyjednávání v oblasti BOZP**

Ing. Zdeněk Juránek, ALSIM s.r.o. , lektor

#### **Nejčastěji zjišťované nedostatky v oblasti BOZP a praktické způsoby jejich odstranění**

Ing. Zdeněk Juránek, ALSIM s.r.o. , lektor

#### **Základní povinnosti zaměstnavatele, a jejich dopady na kolektivní vyjednávání v oblasti BOZP**

PhDr. Petr Šulc, konzultant, lektor a kouč

#### **Zaměstnanost a znalosti ekonomického prostředí v kontextu potřeb kolektivního vyjednávání a vedení sociálního dialogu**

Ing. Jaroslav Ungerman, makroekonom ČMKOS

#### **BOZP z pohledu svazových inspektorů BOZP při OS ECHO, z pohledu kolektivních smluv v oblasti BOZP**

Marcela Sejbalová, poradce OS ECHO pro BOZP a PO



### Benefity

#### **Zpracovala: Jana Martínková, poradce OS ECHO pro oblast kolektivního vyjednávání**

Zaměstnanecká výhoda (benefit) je výdaj související s péčí o zaměstnance, který zaměstnavatel vynakládá nad rámec svých základních (zákonných) povinností.

Zaměstnanecké benefity hrají důležitou roli z hlediska odměňování zaměstnanců. Většina zaměstnavatelů se oblastí benefitů zabývá a benefity svým zaměstnancům poskytuje.

Zaměstnavatelé v chemickém průmyslu poskytují nejčastěji tyto benefity:

- délka pracovní doby 37,5 hodiny týdně
- dovolená 5 týdnů,
- příspěvek na stravování (ať už v podobě stravenek nebo prostřednictvím vlastního stravovacího zařízení),
- příspěvek na penzijní anebo životní pojištění,
- příspěvek na rehabilitace a léčebné pobyty,
- příspěvek na vzdělávání,
- pracovní volno s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance
- příspěvek při významných událostech (narození dítěte, odchod do důchodu apod.)
- odměny při životních a pracovních jubileích

Na druhé straně pomyslného žebříčku pak stojí benefity, které jsou předmětem častých diskusí (a tedy i medializované), přesto však tyto benefity využívá minimum zaměstnavatelů. Příkladem těchto benefitů jsou např. náhrada mzdy za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti, ale i dny placeného zdravotního volna (sick days). Firma může určité benefity nabízet selektivně pouze několika vybraným zaměstnancům nebo všem zaměstnancům, tj. plošně.

1. Příspěvek na stravování
2. Dovolená nad rámec zákona
3. Příspěvek na penzijní/životní pojištění
4. Příspěvek při významných událostech
5. Služební vozidlo pro soukromé účely
6. Náhrada mzdy při překážkách v práci
7. Příspěvek na vzdělávání
8. Pružná pracovní doba
9. Příspěvek na volnočasové aktivity
10. Zvýšení odstupného nad rámec zákona
11. Půjčky zaměstnancům
12. Příspěvky na nadstandardní péči
13. Občerstvení na pracovišti
14. Práce z domova (home office)

15. Výrobky a služby se slevou nebo zdarma
16. Příspěvky na dovolenou
17. Zapůjčení pracovních prostředků a nástrojů
18. Příspěvek/zajištění dopravy do zaměstnání
19. Zdravotní volno (sick days)
20. Náhrada mzdy za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti

### **Benefity mají mít účel**

Zaměstnanecké benefity mají mít jasně daný účel. Především mají přispět k posilování vztahu zaměstnanců k firmě, zaměstnanecké i životní kultuře, ke zvyšování odborné kvalifikace. Mohou být i konkurenční výhodou.

### **Stravování**

Mezi nejoblíbenějším benefitem je příspěvek na stravování. Zájem o tuto formu zajištění stravování v Česku trvale roste. Zejména mezi společnostmi, pro které je neekonomické zřizovat vlastní jídelnu, ale současně chtějí poskytnout zaměstnancům výhodné stravování.

Stravenka je dobrovolným příspěvkem zaměstnavatele, tedy benefitem, na který si po dohodě přispívá i zaměstnanec. Zákoník práce sice ukládá zaměstnavateli povinnost umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, ale neukládá povinnost ho hradit. Používání stravenek i stravného se řídí zákoníkem práce a zákonem o daních z příjmů.

V případě stravenek je hlavním přínosem jednoznačně pravidelné a kvalitní stravování. Firmy tím svým lidem dávají najevo, že mají zájem, aby se jejich zaměstnanci zdravě a výhodně stravovali. Další výhodou stravenek je to, že jsou využitelné pro všechny věkové kategorie zaměstnanců.

### **Týden dovolené navíc**

Nežádanější benefit u zaměstnanců patří týden dovolené navíc. Tato dovolená je zakotvena ve většině případech v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu společnosti.

Pro zaměstnavatele je dovolená navíc jedním z těch finančně náročných benefitů. Přibude mu minimálně 5 pracovních dní, které musí zaměstnanci v plné výši proplatit, odvést za něj zdravotní a sociální pojištění, a přitom se zaměstnanec nebude podílet na vytvoření zisku. Odměnou mu pak bude odpočatější a spokojenější zaměstnanec.

### **Příspěvek na penzijní/životní pojištění**

Mezi další nejvyužívanější benefit patří příspěvky na penzijní nebo životní pojištění.

Poskytování příspěvku na penzijní připojištění je podmíněno smlouvou účastníka (zaměstnance) s penzijním fondem a zaměstnavatel nemůže zaměstnance donutit, aby si zřídil

tuto smlouvu, proto, když někteří zaměstnanci nebudou mít o penzijní připojištění zájem, nemůže je zaměstnavatel k účasti na něm donutit. Na druhé straně však zaměstnavatel nemůže určitou kategorii zaměstnanců z poskytování příspěvku vyloučit. Je možné – a řada zaměstnavatelů to praktikuje – aby byla výše příspěvku odstupňována podle odpracovaných let u zaměstnavatele, když např. zaměstnavatel stanoví, že všem zaměstnancům bude přispívat 200 Kč měsíčně a zaměstnancům, kteří u něj pracují více jak 3 roky, 400 Kč měsíčně.

Za poslední tři roky vidíme rostoucí trend v počtu zaměstnavatelů, kteří tento benefit využívají. K nárůstu dopomohla také nová zákonná úprava zvyšující limit daňových odpočtů pro společnosti na 50 tisíc ročně za každého zaměstnance.

Na druhou stranu klesá počet smluv životního pojištění s příspěvkem zaměstnavatele. Tento trend je mimo jiné výsledkem zpřísnění pravidel daňového zvýhodnění u životního pojištění, ale také lepší gramotnosti lidí. Ubývá těch, kteří slepě věří zprostředkovatelům tvrdícím, že po 30 letech smlouvy životního pojištění vydělají více než v doplňkovém penzijním pojištění.

### **Benefity spojené s péčí o zdraví zaměstnanců**

Zdraví zaměstnanců by mělo být pro zaměstnavatele jednou z priorit, neboť pouze zdravý zaměstnanec může na 100 % konat svoji práci. V dnešní uspěchané době, kdy se řada zaměstnanců stravuje nepravidelně a nezdravě, zavádí zaměstnavatelé pravidelné občerstvení na pracovišti. Běžně jsou zaměstnancům k dispozici nápoje (káva, čaj, voda) nebo drobné občerstvení.

K benefitům spojeným s péčí o zaměstnance však lze zařadit také preventivní odběry krve přímo na pracovišti, bezplatné lékařské prohlídky nebo tematicky zaměřené semináře a přednášky v oblasti zdraví.

Do péče o zaměstnance se zahrnují také příspěvky na vitaminy či vakcíny proti chřipce, lázeňské a ozdravné pobyty, příspěvek na cvičení ve fitness centrech či hraní squashe a tenisu, poukaz na nejrůznější masáže, to jsou příklady **benefitů**, které zaměstnavatelé poskytují.

### **Cafeteria systém**

Moderním způsobem poskytování zaměstnaneckých benefitů je tzv. cafeteria systém. Tento systém umožňuje zaměstnancům za předem stanovených podmínek sbírat kredity, body nebo poukázky, které pak mohou proměnit za benefity dle vlastního výběru z předem určené nabídky (katalogu odměn, menu benefitů). V nabídce benefitů pak mohou být vstupenky do divadel, poukázky na masáže, do aquaparků, fitness, slevy na nákup nejrůznějšího zboží nebo poukázky na dovolenou.

---





## PODPORA SOCIÁLNÍHO DIALOGU V CHEMICKÉM PRŮMYSLU

### Benefity poskytované ve společnosti DEZA, a.s. v roce 2017

#### Zpracoval: Michal Sváček, předseda ZO OS ECHO při Deza, a.s.

Dlouhodobým vývojem společnosti a dohod sociálních partnerů jsou poskytovány benefity zaměstnancům společnosti. Převážná část těchto benefitů je ukotvena v kolektivní smlouvě. Za tyto benefity zodpovídá Sociální oddělení, který je podřízeným oddělením personálního odboru.

#### **25 let celkové doby zaměstnání v pracovním poměru v DEZA, a.s.:**

Doba zaměstnání v organizaci 25 let - 5 500 Kč

#### **První ukončení pracovního poměru při odchodu do starobního nebo invalidního důchodu třetího stupně (plného ID):**

Doba zaměstnání v organizaci	Výše odměny
5 - 9 let	do 2 000,- Kč
10 - 14 let	od 2 100,- do 3 200,- Kč
15 - 19 let	od 3 300,- do 4 000,- Kč
20 - 24 let	od 4 100,- do 5 000,- Kč
25 - 29 let	od 5 100,- do 5 500,- Kč
30 a více let	od 5 600,- do 6 000,- Kč

Při prvním ukončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod, je-li pracovní poměr ukončen z jiných důvodů než z důvodu organizačních změn, může být odměna navýšena až o částku rovnající se:

- **trojnásobku** průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, trvá-li jeho pracovní poměr ke společnosti ke dni rozvázání pracovního poměru nepřetržitě 25 let a více, avšak méně než 30 let
- **čtyřnásobku** průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, trvá-li jeho pracovní poměr ke společnosti ke dni rozvázání pracovního poměru nepřetržitě 30 let a více, avšak méně než 35 let
- **pětinásobku** průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, trvá-li jeho pracovní poměr ke společnosti ke dni rozvázání pracovního poměru nepřetržitě 35 let a více.

Jestliže a.s. nemůže zaměstnanci uvolňovanému podle § 52 a) - c) nabídnout jiné přiměřené místo a ukončí s ním pracovní poměr, náleží zaměstnanci odstupné dle ustanovení § 67 ZP ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku. Jestliže ukončí pracovní poměr do konce následujícího

měsíce po měsíci, v němž se o výpovědi dověděl, náleží mu odstupné ve výši šestinásobku průměrné mzdy.

**V závislosti na délce pracovního poměru se zvyšuje odstupné o:**

a) **jednonásobek** průměrného výdělku při trvání minimálně 25 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru

b) **dvojnásobek** průměrného výdělku při trvání minimálně 30 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru.

c) **trojnásobek** průměrného výdělku při trvání minimálně 35 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni ukončení pracovního poměru.

**Zajišťování pracovně-lékařských služeb**

V souladu se zákony č. 372/2011 Sb. a 373/2011 Sb. a schválenou kategorizací prací a pracovišť DEZA, a.s., jsou zabezpečovány veškeré lékařské prohlídky zaměstnanců, zaměřené zejména na zaměstnance rizikových pracovišť.

U zaměstnanců, jejichž převážná náplň práce je spojena se sledováním zobrazovací techniky (dle vyhl. MZ č. 432/2003 Sb.), zajišťujeme po dohodě s orgány příslušné hygienické služby provádění preventivních prohlídek u lékařů-specialistů.

**Rehabilitační léčba**

Pro zaměstnance DEZA, a.s., zajišťuje personální odbor rehabilitační léčbu, a to mimo pracovní dobu. Poskytnutá léčba je hrazena z prostředků sociálního fondu. Počet léčebných turnusů je vždy dán volnou kapacitou léčebného zařízení a výší finančních prostředků ze sociálního fondu.

**Příspěvek na rehabilitační a rekondiční péči**

Je poskytován zaměstnancům organizace a u dále určených nabídek i ženám na mateřské a ženám a mužům na rodičovské dovolené. Příspěvek na týdenní rehabilitační a rekondiční péči lze čerpat pouze 1x ročně. Příspěvek není z této položky poskytován důchodcům - bývalým zaměstnancům DEZA, a.s.

V případě, že počet zájemců překročí volné kapacity, bude proveden výběr dle předem dohodnutých kritérií vztahujících se ke konkrétní akci.

Na ambulantní rehabilitační péči hradí účastník paušální poplatek ve výši **500,- Kč**.

Při koupi vstupenek do sauny a permanentek na masáže, uhradí zaměstnanec zpravidla 50 % ceny. Obojí mají možnost zakoupit za stejných podmínek i zaměstnankyně na mateřské a zaměstnanci (ženy a muži) na rodičovské dovolené.

Zaměstnanci, kteří v daném roce odcházejí do důchodu, mohou využít nabídky týdenních rehabilitačních pobytů za stejných dotací jako zaměstnanci.

Pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky jsou pořádány víkendové ozdravné pobyty. Rajecké Teplice, Velký Medér, Moravské Toplice aj. Cena pro zaměstnance a rodinného

příslušníka je kalkulována samostatně. Zaměstnanec za sebe a rodinného příslušníka zpravidla hradí 40 až 50% ceny pobytu.

### **Nadstandardní zdravotní programy**

Vyčleněné prostředky jsou použity pro financování preventivních zdravotních programů na základě doporučení lékaře – poskytovatele PLS (pracovnílékařské služby) a s přihlédnutím ke specifickým druhům rizik a zátěži pracovního prostředí v DEZA, a.s.

Nadstandardní zdravotní programy na rok 2017:

- vitaminizace (C- komplex pro určené provozy)
- nákup a aplikace vakcín – očkování proti sezónní chřipce
- EKG vyšetření srdeční činnosti – v rámci preventivní prohlídky (dobrovolně pro všechny zaměstnance)
- preventivní prohlídky a odborná vyšetření nad rámec stanovený orgánem hygienické služby (pro pracovníky provozů)

### **Sociální výpomoc nenávratná**

Je poskytována jednorázově:

1. při úmrtí zaměstnance zajišťovateli pohřbu ve výši **20.000,- Kč**
2. při úmrtí rodinného příslušníka (manžela, manželky, nezaopatřených dětí, druha, družky) ve výši **5.000,- Kč**
3. na úhradu nákladů v mimořádných závažných případech při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací spojených např.:
  - s návštěvou dítěte ve vzdáleném nemocničním zařízení
  - s dlouhodobou nemocí dítěte vyžadující zvýšené finanční náklady
  - s neočekávanou majetkovou ztrátou způsobenou živelní pohromou, požárem, apod.Poskytnutí tohoto příspěvku bude posuzováno individuálně na základě podané písemné žádosti a poskytne se ve výši **5.000,- Kč**.
4. zaměstnankyni, která v souvislosti s porodem nastupuje v souladu s § 197 odst. 2 ZP na mateřskou dovolenou, náleží finanční příspěvek v souvislosti s těhotenstvím a odchodem na mateřskou dovolenou ve výši **5 000,- Kč** (tzv. porodné). Finanční příspěvek náleží při každém nástupu na mateřskou dovolenou a zúčtuje se do poslední mzdy před jejím nástupem.

Finanční příspěvek ve stejné výši náleží i zaměstnankyni, která v souladu s § 197 odst. 2 ZP nastupuje na mateřskou dovolenou v souvislosti s převzetím dítěte mladšího jeden rok do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítěte, jehož matka zemřela.

### **Peněžní dary**

Jsou poskytovány ze sociálního fondu zaměstnancům a důchodcům, kteří z DEZA, a.s., odešli do důchodu. Tyto peněžní dary lze poskytovat:

1. zaměstnancům:

a) při pracovních výročí za dobu odpracovanou v DEZA, a.s., až do doby odchodu do důchodu takto:

- za 20 let **2.000,- Kč**

- za každých dalších 5 let práce v DEZA, a.s., o dalších **500,- Kč** více.

V případě, kdy peněžní dar nebyl dle nároku v daném roce vyplacen, může zaměstnanec na základě vlastní žádosti požádat personálního ředitele o dodatečné poskytnutí peněžního daru.

b) při životních výročí - dovršení 50 let věku **1.500,- Kč**.

Návrhy na dary připravuje sociální oddělení a zaměstnanci je předává nadřízený jubilanta. Peněžní dary se poskytují pouze v kalendářním roce, na který připadlo příslušné pracovní či životní výročí. K výplatě nesmí dojít přede dnem dovršení jubilea.

c) jako ocenění zaměstnancům - bezpříspěvkovým dárcům krve - bude poskytnut finanční nebo věcný dar (rehabilitační nebo rekreační pobyt) v následující výši:

- Bronzová medaile **2 500,- Kč**

- Stříbrná medaile **3 500,- Kč**

- Zlatá medaile **5 000,- Kč**

- Zlatý kříž 3. třídy **7 000,- Kč**

- Zlatý kříž 2. třídy **8 500,- Kč**

- Zlatý kříž 1. třídy **10 000,- Kč**

Zaměstnanci, kteří některé z uvedených ocenění obdrželi, se přihlásí na personálním odboru s příslušným dokladem Českého červeného kříže. Tyto dary je možno poskytnout do jednoho roku od udělení konkrétní medaile či Zlatého kříže.

Předání darů organizuje personální odbor.

### **Ozdravné pobyty dětí, letní tábory**

Příspěvek se poskytuje dětem zaměstnanců a dětem, které s nimi žijí ve společné domácnosti:

a) od doby zahájení do doby ukončení základní povinné školní docházky včetně posledních prázdnin

b) příspěvek je poskytován také do věku 15 let (rozhodné datum je datum narození), při studiu na víceletém gymnáziu

Příspěvek se poskytuje dvakrát ročně na následující možnosti:

**1) 1x na kratší pobyt** (konaný zpravidla v zimním a jarním období)

a to ve výši **150,- Kč/den**, maximálně na dobu 7 dnů (1.050,- Kč) a zároveň maximálně do výše nákladů na pobyt

a) ozdravný či sportovní pobyt (soustředění, školy v přírodě, lyžařské kurzy pořádané školou, jarní tábory)

b) lyžařský výcvik v zahraničí, organizovaný DEZA, a.s. Výše příspěvku se stanoví po dohodě s VZO OS ECHO a činí obvykle 1/2 ceny pobytu včetně pojištění pro případ léčebných výdajů spojených s úrazem či onemocněním.

## **2) 1x na delší pobyt** (konaný zpravidla v letním a podzimním období)

a to ve výši **150,- Kč/den**, maximálně na dobu 15 dnů (2.250,- Kč) a zároveň do výše nákladů na pobyt.

a) ozdravný pobyt dětí u moře organizovaný DEZA, a.s. Výše příspěvku činí obvykle 1/2 ceny pobytu včetně pojištění pro případ léčebných výdajů spojených s úrazem či onemocněním

b) na ozdravný pobyt dětí u moře pořádaný jinou organizací (i školou)

c) příspěvek na pobyt v jednom turnusu na dětském táboře na Trubiskách ve výši 2/3 kalkulovaných nákladů.

d) na dětský tábor pořádaný jinou organizací

e) na týdenní rekondiční pobyt pořádaný DEZA, a.s.

V jednom kalendářním roce nelze kumulativně čerpat příspěvek na lyžařský výcvik dle bodu 1b) a ozdravný pobyt u moře dle bodu 2a).

Žádost o příspěvek je nutno podat na personální odbor před konáním akce.

Žádost musí obsahovat: jméno a příjmení dítěte, datum narození, termín akce, celkovou cenu, razítko a podpis pořádatelky organizace a číslo účtu, na který mají být peníze zaslány.

## **Dovolená**

Další dovolená v rozsahu **jednoho** týdne podle ZP § 213 odst. 1, přísluší všem zaměstnancům. Celkem 25 dní.

Navýšení o **další** dovolenou v rozsahu **jednoho** týdne podle § 213 odst. 1 ZP přísluší zaměstnancům, kteří pracují ve zdraví škodlivém prostředí a zaměstnancům, kteří pracují v nepřetržitých provozech (bez zaměstnanců hasičského záchranného sboru).

Okruh zaměstnanců ranních směn, kterým přísluší další dovolená z titulu zdraví škodlivého prostředí vychází z rozhodnutí Krajské hygienické stanice Zlín – kategorizace pracovišť – riziko 3 chemické látky a dále zaměstnanců v laboratořích a v prádelně. Celkem 30 dní.

Všem zaměstnancům je umožněno se stravovat ve firemní jídelně. Jídelna je ve vlastnictví společnosti i zaměstnanci kuchyně jsou zaměstnanci společnosti. Ze sociálního fondu je každému zaměstnanci hrazeno 12 Kč z vykalkulované ceny jídla. Na nočních směnách mají zaměstnanci možnost odběru dotované mražené stravy. Průměrná cen jídla hrazená zaměstnancem v roce 2017 byla 27,80 Kč.

U zaměstnanců, kteří nepracují v nepřetržitém pracovním provozu je možnost volby nástupu do práce. Není nutno zahájit práci v 6.00 hodin ráno.

Jednotlivé provozy mají dle své volby stanovený směnový harmonogram. Některé provozy směnují ve 12 hodinových cyklech, některé směnují v 8 hodinových cyklech.

**Penzijní připojištění s příspěvkem zaměstnavatele:**

<b>Doba zaměstnání v organizaci</b>	<b>Výše příspěvku</b>
do 9 let	900,- Kč
10 - 14 let	950,- Kč
15 - 19 let	<b>1 000,- Kč</b>
20 - 24 let	<b>1 050,- Kč</b>
25 - 29 let	<b>1 100,- Kč</b>
30 - 34 let	<b>1 150,- Kč</b>
35 - 39 let	<b>1 200,- Kč</b>
40 - 44 let	<b>1 250,- Kč</b>

---

### Vývoj poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti UNIPETROL RPA s.r.o. za roky 2015–2017

**Zpracoval: Bc. Pavel Dvořák, předseda ZOO Chemopetrol a.s.**

Krátkým pohledem do historie můžeme konstatovat, že před desítkami let, bývaly benefitem v podstatě příspěvek na stravování a dotace na rekreace. Firmy často měly své referenty, kteří se o agendu rekreací, obvykle i zahraničních, staraly. Dalším benefitem byly dětské tábory, které firmy také většinou vlastnily a zaměstnanci na tábory vysílali své děti. Některé firmy také vlastnily svá bytová hospodářství a zaměstnancům byly podle pořadníků přidělovány byty. Podobně to bylo i se školkami, často byly podnikové.

Aktuální situace v poskytování benefitů je velmi rozmanitá a částečně lze potvrdit, že některé benefity přežily desetiletí i po sametové revoluci a k některým se firmy vracejí, aby udržely své stávající zaměstnance a získávaly nové.

Jedna z definic benefitů benefit označuje jako určitý druh výhody nebo systému hodnocení. Nejčastěji užívané jsou benefity zaměstnanecké, které zaměstnavatel poskytne zaměstnanci mimo mzdu, tedy navíc. Je to motivační nástroj, kdy zaměstnanci dostávají nadstandardní peněžní nebo nepeněžní plnění, případně nadstandardní službu. Optimální zaměstnanecké benefity jsou takové, které jsou u zaměstnanců osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění a zároveň jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem, takže mu snižují základ daně z příjmu peněžní plnění. Zaměstnanec by měl být spokojenější a lépe motivován.

V UNIPETROLU RPA s.r.o., podobně jako v jiných firmách v ČR, lze benefity rozdělit na benefity pro všechny zaměstnance anebo jednotlivé kategorie zaměstnanců. Dále na benefity dohodnuté v kolektivní smlouvě anebo poskytované firmou na základě vnitřních předpisů. Také, jak je výše uvedeno, rozdělené na peněžní a nepeněžní.

#### **Benefity ve společnosti UNIPETROL RPA s.r.o.**

##### **Příspěvek na stravenky**

Stravenka v hodnotě 90 Kč. Zaměstnavatel hradí 55 % a zaměstnanec hradí 45 % hodnoty stravenky, formou elektronických stravenek = platební karty.

Stravenky - přechod v 7/ 2017, dříve desítky let dotace na stravu



## Vánoční balíčky

Zaměstnancům, kteří budou pracovat na Štědrý den na odpolední směně a na noční 11 hodinové směně, bude poskytnut štedrovečerní balíček. Pro rok 2017 je cena balíčku stanovena minimálně na 300 Kč.

Vánoční balíčky - trvá cca 20 let

## Příspěvek na dětskou rekreaci, školy a školky v přírodě

- a) na žádost zaměstnance poskytne zaměstnavatel, nejvýše dvakrát za kalendářní rok, příspěvek na školu nebo školku v přírodě a to ve výši 750 Kč/dítě;
- b) nejvýše dvakrát za kalendářní rok příspěvek na dětskou rekreaci a to takto:
  - na zimní dětskou rekreaci příspěvek ve výši 2/3 z celkové ceny poukazu, max.1500Kč(1x ročně)
  - na letní dětskou rekreaci příspěvek ve výši 2/3 z celkové ceny poukazu, max. 3000Kč(1x ročně)

Příspěvek zaměstnavatel poskytuje do ukončení povinné školní docházky (ZŠ apod.) dítěte zaměstnance, bezhotovostní úhradou na účet zaměstnance nebo pořadatele akce.

Upřesnění výše uvedeného nároku bude součástí vnitřního předpisu a bude projednáno s odborovými organizacemi.

Dojednáno v roce 2016, do roku 1996 vlastní tábory.

## Penzijní připojištění(životní)

Pro tzv. skupinové zaměstnance, zavedeno po r. 1994 se Zákonem č. 42/1994 Sb. - Zákon o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením.

Počet odpracovaných let	Výše příspěvku v Kč měsíčně podle počtu odpracovaných let
méně než 15	485
15 – 19	545
20 – 24	580
25 – 29	610
30 – 34	620
35 – 39	630
40 – 44	640
45 a více	655

Zaměstnanci odměňovaní podle individuální smlouvy mají **2,5%** ze základní mzdy, maximálně však **4000Kč/měsíc**.

### **Poukázky Flexi Pass**

V hodnotě 4000Kč/rok/zaměstnance

Benefit byl zaveden cca před 15 lety. Firma nejdříve 2 roky vydávala svoje poukázky na přímo nasmlouvané dodavatele služeb regionu.

### **Dovolená**

U zaměstnavatele se základní výměra dovolené prodlužuje o jeden týden nad zákonem stanovený nárok, zaměstnancům pracujícím v nepřetržitém provozu jako kompenzaci za ztížené pracovní a životní podmínky o dva týdny nad zákonem stanovený nárok.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na pracovištích, která byla zařazena s ohledem na riziko chemické karcinogenity podle vyhlášky č. 95/1987 Sb., § 1 a 2, dle znění ke dni 31. 12. 2006 a zákona č. 235/1992 Sb., o zrušení pracovních kategorií, dle znění ke dni 31.12.1995, čl. IV do okruhu pracovišť s nárokem na dodatkovou dovolenou, pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu 4,5 dne.

Pracovní doba 33,5hod/týden.

### **Pružná pracovní doba**

Pružnou pracovní dobu lze uplatnit pouze v těch útvarech, kde je její zavedení možné vzhledem k provozním možnostem a účelnosti tohoto systému. Volitelná pracovní doba je stanovena na období od 6:00 do 8:30 a od 13:30 do 18:00 hod. v období od pondělí do čtvrtka, v pátek od 6:00 do 8:00 a od 13:00 do 18:00 hod.

Vyjednáno v KS od cca 2007.

### **Další volno s náhradou mzdy**

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy, a to nad rozsah překážek v práci na straně zaměstnance definovaných v Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci:

- a) při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance 1 den;
- b) 1 den při úmrtí manžela, druha nebo dítěte;
- c) 1 den – 1. září, pokud dítě zaměstnance nastupuje do 1. třídy základní školy; případně-li v daném kalendářním roce den 1. září na sobotu či neděli, poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy na první pracovní den bezprostředně následující po 1. září (pracovní volno bude poskytnuto zaměstnancům, kterým dle harmonogramu směn připadá ranní směna na tento den či noční směna před tímto dnem).

### **Podpora pozůstalým při úmrtí zaměstnance**

Zaměstnavatel poskytne pozůstalým v případě úmrtí zaměstnance podporu v celkové výši 50 000,- Kč

Od r. 2016

### **Kompenzace za první tři dny nemoci**

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům finanční kompenzaci za první tři pracovní dny dočasné pracovní neschopnosti (za které zaměstnancům nenáleží náhrada mzdy) ve výši 50% ušlé mzdy. Ušlou mzdou se pro tyto účely rozumí základní mzda a paušální příplatek zaměstnance za tyto první tři pracovní dny dočasné pracovní neschopnosti.

Od r. 2016

### **Nadstandardní zdravotní péče**

Zaměstnavatel smluvně zajistí nadstandardní zdravotní péči pro zaměstnance minimálně v následujících oblastech:

- a) Pro zaměstnance, jejichž převážnou pracovní náplní (tj. více než 50 % pracovní doby) je sledování údajů na monitorech, budou zajištěny bezplatné pravidelné LPP u očního lékaře ve dvouletém cyklu podle plánu prohlídek;
- b) Pro ženy nad 30 let věku bude v rámci pravidelné LPP (podle posouzení lékaře) zajištěno bezplatné ultrasonografické vyšetření (vyšetření prsů). Pro muže nad 50 let bude v rámci pravidelné LPP zajištěno bezplatné biochemické PSA vyšetření mužů (preventivní vyšetření onemocnění prostaty);
- c) Zaměstnancům používajícím při práci IDP skupiny C - nejméně v rozsahu 50 hod./rok a IDP skupiny D - nejméně v rozsahu 35 hod./rok zajistí zdarma pětidenní rekondiční pobyt v zařízení smluvně zajištěném zaměstnavatelem;
- d) Zaměstnavatel bude poskytovat vitamín C zaměstnancům pracovišť s rizikem chemické karcinogenity v období od 15.10. do 31.3. tak, aby každý zaměstnanec těchto pracovišť obdržel minimální dávku 200 mg na den;
- e) Zaměstnavatel dohodne s poskytovatelem pracovně lékařské péče, že součástí všech LPP bude i vyšetření krve. Rozbor bude zaměřen zejména na zjištění hladiny cholesterolů a tuků v krvi, zjištění cukru v krvi a krevní obraz. Zaměstnanec může odběr odmítnout, pokud povinnost k jeho provedení není stanovena jinými právními předpisy;
- f) v letních měsících minerální nápoje všem zaměstnancům (mimo zákonnou povinnost)

Tyto benefity jsou dlouhodobě dohodnuty v KS, cca 15 let (kromě bodu f – od 2016).

### **Sociální výpomoc při dlouhodobé nemoci**

Strany této dohody se dohodly, že zaměstnavatel poskytne Nadaci Solidarity při OS ECHO příspěvek, který bude dále alokován zaměstnancům se základní mzdou do 40 000 Kč včetně jako jednorázová sociální výpomoc ve výši 20.000,- Kč, v případě pracovní neschopnosti těchto

zaměstnanců trvající déle než 6 kalendářních měsíců. Příspěvek bude poskytnut na základě žádosti zaměstnance předané na personální úsek.

Příspěvek na sociální výpomoc nebude hrazen zaměstnancům, kteří si pracovní neschopnost způsobili pracovním úrazem v důsledku porušení předpisů v oblasti BOZP a zaměstnancům, kteří bezprostředně do konce kalendářního měsíce po skončení pracovní neschopnosti skončí pracovní poměr (jakož i zaměstnancům, se kterými je skončen pracovní poměr ze strany zaměstnavatele) z důvodů uvedených v ustanoveních § 52 f), g) a h) a § 55 zákoníku práce (nebo i dohodou z těchto důvodů).

Toto ustanovení se nevztahuje na zaměstnance, kteří byli šest měsíců před zahájením pracovní neschopnosti zaměstnavatelem upozorňováni na porušování pracovněprávních předpisů v souladu s ustanovením § 52 písm. g). Toto ustanovení se netýká zaměstnanců, kteří se společností uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou a zároveň u zaměstnavatele neodpracovali alespoň jeden rok.

Příspěvek lze čerpat jedenkrát za dva kalendářní roky.

Od r. 2012

### **Odškodnění při pracovním úrazu**

Zaměstnavatel poskytne jednorázové odškodnění nad rámec zákona až do výše 40 000 Kč zaměstnanci při vzniku pracovního úrazu nezaviněného zaměstnancem, kdy vyžaduje poškození zdraví zaměstnance nepřerušenu hospitalizaci delší než 5 dnů. Odškodnění se poskytne ve výši 1 000 Kč za každý den hospitalizace počínaje šestým dne hospitalizace, nejvýše však 40 000 Kč celkem.

Zaměstnavatel dále uhradí za zaměstnance všechny poplatky spojené s léčením, tzn. regulační poplatky, poplatek za recept, doplatky léků, náklady spojené s případnou nutnou rehabilitací apod.

Vychází z platné KSVS

### **Odměny dárcům krve**

Zaměstnavatel vyplatí dárcům krve (nikoliv dárcům plazma) odměny:

při 10 odběrech	3000,- Kč
při 20 odběrech	4000,- Kč
při 30 odběrech	5000,- Kč
při 40 odběrech	8000,- Kč
při 50 odběrech	10.000,- Kč
za každých dalších 10 odběrů nad 50	10.000,- Kč

- odměnu lze čerpat nejvýše jedenkrát za kalendářní rok;
- nárok na tuto odměnu lze uplatnit do 6 měsíců od limitního odběru;
- před výplatou odměny zaměstnanec doloží potvrzení o odběrech.

Od r. 2016

### **Odchodné**

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP přísluší při skončení pracovního poměru odchodné ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku. V případě trvání minimálně 15 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru, náleží zaměstnanci odchodné ve výši pětinásobku průměrného výdělku;

Od r. 2016

### **Odměna při pracovním výročí**

Při dovršení výročí 10 roků trvání nepřetržitého pracovního poměru poskytne zaměstnavatel zaměstnanci odměnu 5000 Kč. Při dovršení každých dalších 5 let výročí, poskytne zaměstnavatel tuto odměnu zvýšenou o 750 Kč za každých 5 let. Toto ustanovení se zároveň týká zaměstnanců, kteří jsou zařazeni do MES z důvodu mateřské a rodičovské dovolené.

### **Odstupné**

až 16 – ti násobek při 22 odpracovaných letech

### **Odměna při odchodu do důchodu**

až 99 000 Kč při 40 odpracovaných letech

### **Ostatní benefity:**

Společnost poskytuje další benefity všem nebo vybraným skupinám zaměstnanců. Jsou to například:

- používání služebního automobilu pro soukromé účely;
  - služební mobil s úhradou limitu volání a mobilních dat za zaměstnance zaměstnavatelem podle kategorií do určité finanční výše;
  - 14 dní home office / rok;
  - 7 dní pobytu zdarma v případě hospitalizace zaměstnance nebo dítěte do 11 let s rodičem ve VIP pokoji u Krajské zdravotní v Mostě – nemocnice Most, pro všechny zaměstnance společnosti;
  - společnost dotuje a poskytuje všem zaměstnancům v případě zájmu kartu od společnosti Multisport za 250 Kč/ měsíc, (pozn.: plná hodnota je 790Kč/měsíc);
  - vyjednáno dalších 34 benefitů z oblasti slev na služby (T – Mobile, brýle, aquaparky - bazény, masáže, lázně atp.), kulturu a sport (divadlo, autodrom Most, hokej Litvínov), zboží (Alza, Ford, Mogul, Benzina, Okna Vekra, Frutiko a mnoho dalších.)
-

## PODPORA SOCIÁLNÍHO DIALOGU V CHEMICKÉM PRŮMYSLU

### Zaměstnanecké benefity v BorsodChem MCHZ, s.r.o., Ostrava

**Zpracovala: Františka Salamonová, předsedkyně ZO OS ECHO BorsodChem MCHZ Ostrava, s.r.o.**

Předmětem kolektivní smlouvy je úprava individuálních a kolektivních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Postup při uzavírání kolektivní smlouvy je dán zákonem, ale rozsah a znění smlouvy záleží na dohodě obou zainteresovaných stran.

V ostravské firmě BorsodChem MCHZ, s.r.o., se kolektivní smlouva vyjednává cca pro 366 zaměstnanců, z čehož je 300 zaměstnanců zařazeno do tarifní mzdy a 66 zaměstnanců má mzdu smluvní. Kolektivní smlouva pro zaměstnance, ohledně benefitů, se dá říci, je na slušné úrovni. Odstupné dokonce vyplývá z KSVS z důvodu členství firmy ve SCHP ČR.

- Délka pracovní doby 37,5 hodiny týdně.
- Dovolena 5 týdnů.
- Odstupné dle § 52 písm. a-c. je zvýšeno na 10 průměrných výdělků.
- Odstupné dle § 52 písm. d. je zvýšeno na 14 průměrných výdělků.
- Odstupné dle § 52 písm. e. je zvýšeno na 5 průměrných výdělků.
- Na penzijní připojištění zaměstnavatel přispívá každému zaměstnanci v závislosti na délce pracovního poměru a výši jeho měsíčního příspěvku:
  - a) v maximální výši Kč 1.500,-- měsíčně pro účastníka
  - b) v maximální výši Kč 1.750,-- měsíčně pro zaměstnance provozu nitrobenzen
  - c) navíc jednou ročně Kč 2.000,--/účastníkům/zaměstnancům JHZS
- Karenční doba neboli první tři dny dočasné pracovní neschopnosti jsou placeny zaměstnavatelem ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku – 1x ročně
- Příplatek za práci přesčas činí 25 % průměrného výdělku, jde-li o práci přesčas v noci nebo ve dnech pracovního klidu příplatek ve výši 50% průměrného výdělku.
- Příplatek za práci ve svátek přísluší zaměstnanci ve výši 100% průměrného výdělku. Jedná-li se o práci 24.12. zvyšuje se příplatek o 50 % průměrného výdělku.
- Příplatek za noční práci je stanoven na Kč 20,50 za hodinu.
- Příplatek ve ztíženém pracovním prostředí a v ostatních chemických provozech:
  - a) Skupina I. Kč 9,40/hod.
  - b) Skupina II. Kč 11,50/hod.
  - c) Skupina III. Kč 14,--/hod. (délka směny 11,5 hodiny)
  - d) Ostatní Kč 7,20/hod.
- Příplatek za práci o sobotě a neděli činní Kč 23,--/hod.
- Příplatek za práci v odpolední směně s vícesměnným pracovním režimem s délkou směny 7,5 hod. a hasiči (16 hod./směna) činní Kč 5,--/hod.
- Životní jubileum 50 let je odměňováno – základ Kč 1.000,-- a za každý další rok se zvyšuje o Kč 250,--

- Pracovní jubilea jsou vyplácena od 5 let – 20 let a to v rozmezí - po pěti letech od 5 000 do 20 000 Kč.
- Při prvním skončení pracovního poměru – předdůchod, předčasný důchod nebo odchodu do starobního důchodu – v závislosti na délce trvání pracovního poměru – odměna od Kč 12.200,-- až do výše 35.000,-- Kč.
- Překážky v práci – pracovní volno s náhradou mzdy:
  - a) Na vlastní svatbu, oproti ZP, navýšení nároku o jeden den.
  - b) Úmrtí manžela, druhá, dítěte, oproti ZP, navýšení nároku o dva dny.
  - c) Účast na pohřbu, oproti ZP, navýšené nároku o jeden den.
  - d) 1 den za čtvrtletí osamělým zaměstnancům pečující o dítě předškolního věku, dítě TP, ZTP do 15.let, ZTP-P bez omezení.
- Při narození dítěte je dle ZP pracovní volno s náhradou mzdy poskytnuto na převoz do zdravotnického zařízení a zpět. Našemu zaměstnanci je poskytnuto 5 dnů pracovního volna s náhradou mzdy.
- Dárcovství krve – odměna dle počtu odměrů v rozmezí od Kč 2.000,-- až Kč 5.000,--.
- Rodičům je poskytnut příspěvek na dětskou rekreaci (tábory, kurzy, školy v přírodě) ve výši Kč 90,--/den, na jedno dítě, do výše Kč 1.800,--.
- Zaměstnancům provozu nitrobenzen je poskytnut příspěvek na rekondiční pobyt do výše Kč 6.500,-- v nepeněžní formě.
- Sociální půjčky – k překlenutí tíživé finanční situace, lze poskytnout bezúročnou sociální půjčku až do výše Kč 15.000,--.
- Sociální výpomoci – v případech, kdy se zaměstnanec nachází ve svízelné životní situaci zvláště hodné zřetele, lze poskytnout nenávratnou finanční částku až do výše Kč 10.000,-
- .
- Zaměstnavatel přispívá na stravování zaměstnanců – dodavatelským způsobem – teplé jídlo / mražená strava. V současné době zaplatí zaměstnanec za oběd dle výběru v rozmezí od Kč 30 do Kč 50,--.
- Zaměstnavatel uhradí náklady související s očkováním proti chřipce, pokud zaměstnanec sám projeví o tuto vakcínu zájem.
- Dárkové poukázky – jsou určeny především zaměstnancům odměňovaným v tarifním systému. K ocenění přístupu při plnění pracovních povinností jsou vybraným zaměstnancům poskytnuty benefiční poukázky (multifunkční, zaměřené na volnočasové aktivity) v nominální hodnotě 1 000 Kč na jednoho zaměstnance.
- Wellness pobyty – jsou určeny především pro zaměstnance vyššího a středního managementu k ocenění přístupu při plnění pracovních povinností. Za účelem zajištění relaxace a odpočinku jsou vybraným zaměstnancům poskytnuty 1denní rekondiční pobyty, a to v období březen-duben a říjen-listopad v Sanatoriích Klimkovice, v nominální hodnotě 1 000 Kč na jednoho zaměstnance.

Z výčtu efektů této kolektivní smlouvy je patrné, že zaměstnancům firmy přináší mnoho výhod a také další „nepřímé“ finanční prostředky.

---

## PODPORA SOCIÁLNÍHO DIALOGU V CHEMICKÉM PRŮMYSLU

### Zaměstnanecké benefity v Synthomer a.s.

#### Zpracoval: Albert Kupčík, předseda ZO OS ECHO Synthomer a.s.

Předmětem kolektivní smlouvy je úprava individuálních a kolektivních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Postup při uzavírání kolektivní smlouvy je dán zákonem, ale rozsah a znění smlouvy záleží na dohodě obou zainteresovaných stran.

V sokolovské firmě Synthomer je kolektivní smlouva na velice slušné úrovni ohledně benefitů pro zaměstnance. Některé vyplývají z KSVS z důvodu členství firmy ve SCHP ČR.

- Délka pracovní doby 37,5 hodiny týdně.
- Dovolena 5 týdnů.
- Náhrada mzdy při prostoji a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, která je oproti ZP navýšena o 10 %.
- Odstupné dle § 52 písm. a-c. je zvýšeno až na 9 průměrných výdělků.
- Odstupné dle § 52 písm. d. je zvýšeno až na 16 průměrných výdělků.
- Odstupné dle § 52 písm. e. je zvýšeno na 5 průměrných výdělků.
- Na penzijní připojištění zaměstnavatel přispívá každému zaměstnanci 3 % hrubého měsíčního příjmu.
- Karenční doba neboli první tři dny dočasné pracovní neschopnosti jsou placeny zaměstnavatelem ve výši 60 % průměrného redukováného výdělku.
- Zaměstnanec pečující o děti do 12-ti let má nárok na placené volno v trvání jednoho pracovního dne v roce za každé dítě při jeho onemocnění.
- Příplatek za práci přesčas činí 36 % průměrného výdělku.
- Směnový příplatek ve výši 32 Kč/hod. pro zaměstnance odměňované hodinovou mzdou a 5 220 Kč úměrně k odpracované době pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou.
- Ve dvousměnném provozu je směnový příplatek 19,70 Kč/hod včetně práce v sobotu a neděli.
- V jednosměnném provozu za nařízenou práci v sobotu, v neděli nebo v noci přísluší zaměstnanci navíc příplatek 18,50 Kč/hod.
- Další příplatky jsou vypláceny za práci v uzavřených nádobách, ve zhoršených pracovních podmínkách, za práci ve výškách nebo zvláštní příplatek okruhu zaměstnanců za používání dýchací techniky v možných krizových situacích.
- Za dohodnutou pracovní pohotovost přísluší zaměstnanci odměna ve výši 12 % průměrného výdělku za hodinu pracovní pohotovosti.
- Za odpracování ranní nebo noční směny dne 24.12. je vyplacena mimořádná odměna 700 Kč, za odpracování noční směny dne 31.12. je vyplacena mimořádná odměna 1 200 Kč. Ve dvousměnném provozu je za tyto dny vyplacena mimořádná odměna za odpolední směnu ve výši 700 Kč.



- Životní jubilea 50 a 60 let jsou odměňována dle odpracovaných let od 8 000 do 15 000 Kč. Při odchodu do předčasného důchodu se příslušná částka násobí 5x, při odchodu do řádného důchodu 10x. Například zaměstnanec odcházející do řádného důchodu po odpracování 30 let dostane jako „odchodné“ 150 000 Kč.
- Pracovní jubilea jsou vyplácena po pěti letech v rozmezí od 3 000 do 30 000 Kč.
- V rámci zdravotního programu mohou zaměstnanci využívat rehabilitační pobyty v lázních. V roce, ve kterém zaměstnanec dosáhne životního jubilea 45, 50, 55, 60 let, má nárok na příspěvek 6 000 Kč, zbývající částku si doplatí a zúčastní se pobytu dle vlastního výběru a uvážení v lázních Karlovarského kraje. V rámci tohoto pobytu se navyšuje doba placeného volna o pět dnů pro ranní zaměstnance a o tři dny pro směnové zaměstnance.
- Při svatbách nebo úmrtích v rodině jsou oproti ZP dny pracovního volna s náhradou mzdy navýšené o jeden den.
- Při narození dítěte je dle ZP pracovní volno s náhradou mzdy poskytnuto na převoz do zdravotnického zařízení a zpět. Našemu zaměstnanci je poskytnuto 5 dnů pracovního volna s náhradou mzdy.
- Odměna přísluší zaměstnanci za dárcovství krve. Při získání Jánského plakety náleží odměna od 2 000 do 6 000 Kč, za 50 odběrů 8 000 Kč, za každých dalších deset odběrů po 2 000 Kč a za 80 odběrů (zlatý kříž ČČK 3. třídy) 10 000 Kč.
- Zaměstnavatel přispívá na stravování a v současné době zaplatí zaměstnanec za oběd s polévkou 25 Kč.

Z výčtu efektů této kolektivní smlouvy je patrné, že zaměstnancům firmy přináší mnoho výhod a také další „nepřímé“ finanční prostředky, které by museli vynakládat z rodinného rozpočtu. Vždyť jenom týden dovolené navíc, příspěvek na penzijní připojištění a úspora za stravování v součtu přináší jednomu zaměstnanci více než 30 000 Kč ročně, které by musel vytáhnout z vlastní peněženky. Toto už je důvod být členem odborů a hájit svým členstvím takto nastavený dokument. Navíc člen odborů má ještě další výhody nad rámec kolektivní smlouvy.

---

### Aspekty BOZP v kolektivním vyjednávání

#### Zpracoval: Robert Křepinský, člen Rady vlády pro BOZP

Na podnět OS ECHO a v rámci projektu „Podpora sociálního dialogu v chemickém průmyslu ČR“ se dne 15. 6. 2017 uskutečnil v rekreačním a školícím zařízení Hotel Skalský Dvůr seminář na téma „Pracovnělékařské služby a oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“ a „Legislativních změn v oblasti BOZP a jejich dopady na vedení kolektivního vyjednávání v oblasti BOZP“.

Seminář, kromě výčtu nových právních předpisů a seznámení s předpokládanými změnami v oblasti pracovnělékařských služeb, zároveň poukazoval na možnosti odborové organizace uplatňovat jejich obsah v praxi a v rámci jednání se zaměstnavatelem v souladu s ustanovením § 108 a § 287 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“).

Výčet nových právních předpisů:

1. Zákon **205/2015** Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony.

V rámci tohoto zákona byli zástupci odborových organizací seznámeni s rozhodnutím vlády nadále ponechat povinnost poskytovat náhradu škody nebo nemajetkové újmy vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání na zaměstnavateli v souladu s ustanovením § 269 ZP a principem „objektivní odpovědnosti zaměstnavatele“. Tento osvědčený princip, který byl již zakotven v někdejší právní úpravě a který měl být zákonem č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, zrušen, se totiž dlouhodobě ukazuje pro poškozené zaměstnance jako nejspravedlivější, a to i přes některé problémy v poskytování náhrady škody nebo nemajetkové újmy. Na základě tohoto rozhodnutí vlády byl poslán do propadliště dějin zákon č. 266/2006., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který byl sice součástí právního řádu, ale nikdy v účinnost nevstoupil. Jednotlivá ustanovení, týkající se odškodňování pracovních úrazů nebo nemocí z povolání, byla novelou ZP přesunuta z přechodných ustanovení do základních a zároveň s tím bylo vydáno nové zmocnění vlády stanovit nařízením výši náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění odpovídající vzniklé újmě, způsob určování výše náhrady v jednotlivých případech a postupy při vydávání lékařského posudku včetně jeho náležitostí ve vztahu k posuzované činnosti (nařízení vlády č. **276/2015** Sb., ve znění nařízení vlády č. **224/2016** Sb.).

2. Zákon č. **267/2015** Sb., kterým se mění zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Posluchači byli informováni o důvodech novely zákona a konkrétně byly blíže zmíněny změny v oblasti kategorizace prací, zacházení s chemickými látkami nebo směsmi a oblasti správních deliktů na úseku:

- a) ochrany zdraví při práci a zajištění pracovnělékařských služeb,
  - b) nakládání s nebezpečnými chemickými látkami nebo směsmi.
3. Zákon č. **88/2016** Sb., kterým se mění zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.

Diskuse nad touto novelou byla zejména soustředěna na změny v povinnostech odborně způsobilých osob v prevenci rizik a koordinátorů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dále změny v předpokladech odborné způsobilosti, změny týkající se povinností zadavatele a zhotovitele v případě stavebních, montážních, stavebně montážních, bouracích nebo udržovacích prací a v neposlední řadě byli též posluchači seznámeni s odbornou diskusí na téma udržovacích prací v ochranných pásmech. Jenom okrajově byla také probrána problematika plánů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. S touto novelou byly vydány i novely důležitých prováděcích předpisů k tomuto zákonu (nařízení vlády č. **136/2016** Sb.) nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochrany zdraví při práci na staveništích a nařízení vlády č. 592/2006 Sb., o podmínkách akreditace a provádění zkoušek z odborné způsobilosti.

Z dalších novinek v oblasti BOZP byli zástupci odborových organizací dále seznámeni s těmito právními předpisy:

- a) zákon č. **65/2017** Sb., o ochraně před škodlivými účinky návykových látek,
- b) nařízení vlády č. **32/2016** Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů – nové ustanovení § 12a – zacházení mladistvých žáků s nebezpečnými chemickými látkami nebo chemickými směsmi

V druhé části semináře lektor upozornil na povinnosti zaměstnavatele v oblasti pracovnělékařských služeb. Zde byla zdůrazněna jejich povinnost zajišťovat tyto služby prostřednictvím poskytovatele v oboru všeobecného praktického lékařství nebo pracovního lékařství, se kterým zaměstnavatel uzavřel smluvní vztah. V této souvislosti byli posluchači seznámeni s hlavními změnami, které by měla přinést novela zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a novela prováděcí vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče.

Celý seminář byl veden jako diskuse nad uvedenými tématy a nad jejich uplatňováním v praxi a v rámci kolektivního vyjednávání.

Zástupci odborových organizací během obou přednášek významně svoji aktivitou ovlivnili průběh semináře a lze jim za toto poděkovat. Čím dále víc se totiž projevuje skutečnost, že oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se stává základním pilířem činnosti odborových organizací.

---



### Základní povinnosti zaměstnavatele, a jejich dopady na kolektivní vyjednávání v oblasti BOZP

**Zpracoval: Ing. Zdeněk Juránek, ALSIM s.r.o. , lektor**

Pro adekvátní vnímání problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v návaznosti na základní povinnosti zaměstnavatele v této oblasti je nezbytná znalost právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tak jak jsou uvedeny v § 349 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP jsou zde definovány jako předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.

Pokud se zastavíme pouze u těch opravdu základních povinností zaměstnavatele v návaznosti na zákoník práce a zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 309/2006 Sb.“), je nezbytné zmínit zejména problematiky:

- prevence rizik možného ohrožení života a zdraví zaměstnanců při práci,
- školení, informací a pokynů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (dále jen „BOZP“),
- osobních ochranných pracovních prostředků; mycích čistících a desinfekčních prostředků,
- pracovních úrazů,
- požadavků na pracoviště a pracovní prostředí,
- požadavků na výrobní a pracovní prostředky a zařízení,
- bezpečnostních značek, značení a signálů,
- požadavků na organizaci práce a pracovní postupy,
- pracovnělékařské péče,
- kategorizace prací,
- zdolávání mimořádných událostí,
- a další.

Obecně je teoreticky rovněž možné v rámci různých úhlů pohledu hovořit o povinnostech zaměstnavatele „administrativního“ charakteru a povinnostech týkající se nezbytného rozsahu fyzického zajištění BOZP na konkrétním pracovišti, u konkrétního stroje, při konkrétní

činnosti apod. Nicméně je zřejmé, že v praxi se obě části vzájemně prolínají, resp. musí být vždy naplňovány současně.

Z „administrativní“, resp. písemné části povinností zmiňme problematiku zpracování dokladů nezbytných k naplnění základních povinností zaměstnavatele např. v oblastech:

- prevence rizik,
- péče o zaměstnance,
- stavu pracovišť,
- provozovaných strojů a zařízení,
- pracovních úrazů,
- povinnosti zpracování základní dokumentace BOZP.

Povinnosti vyhledávání, hodnocení, odstraňování a minimalizace rizik možného ohrožení života a zdraví zaměstnanců při práci (dále jen „rizika“) a stanovení opatření k ochraně zaměstnanců před působením neodstranitelných rizik musí zaměstnavatel v souladu se zákonem č. 309/2006 Sb. zajišťovat prostřednictvím jedné nebo více odborně způsobilých osob (dříve pojem „bezpečnostní technik“). Zaměstnává-li zaměstnavatel nejvýše 25 zaměstnanců může tyto úkony teoreticky zajišťovat a provádět sám, ale pouze za předpokladu, že má k této činnosti potřebné znalosti. Jedná se zejména o znalosti právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a znalosti metod, postupů a úkonů v prevenci rizik včetně praktických dovedností.

Právní ani ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bohužel neuvádí žádný souhrnný výčet dokumentace o bezpečnosti práce, kterou musí mít každý zaměstnavatel zpracovánu. Rovněž obsah většiny těchto dokumentací není taxativně stanoven, a tak často záleží pouze na zpracovateli, zda má v oblasti BOZP dostatečné teoretické znalosti i praktické zkušenosti získané mimo jiné šetřením mimořádných událostí, účastí při kontrolách OIP apod. Je nutné si uvědomit, že pouze kvalitně zpracovaná dokumentace je schopna obstát nejen při kontrole OIP, ale zejména efektivně ochránit zaměstnavatele i v případě vzniku mimořádné události.

Mezi základní dokumentaci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kterou je nutné mít k dispozici, je možné zařadit např. dokumentaci o:

- rizicích (§ 102 odst. 4 zákoníku práce),
- školeních (§ 103 odst. 3 zákoníku práce),
- kategorizaci prací (§ 103 odst. 1 písm. b) zákoníku práce),
- poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čistících a desinfekčních prostředků (§ 104 odst. 5 zákoníku práce),
- pracovních úrazech a nemocích z povolání (§ 105 zákoníku práce),

- strojích a zařízeních (§ 4 zákona č. 309/2006 Sb.),
- bezpečném stavu pracoviště (§ 2 zákona č. 309/2006 Sb.),
- prověrkách BOZP (§ 108 odst. 5 zákoníku práce),
- a další s ohledem zejména na konkrétní činnosti zaměstnavatele.

Fyzické povinnosti zaměstnavatele se v oblasti BOZP týkají převážně konkrétního pracoviště, stroje či činnosti. Uvedme zde např.:

- bezpečný stav pracoviště včetně prostorových podmínek,
- vhodnost pracovišť na prováděné činnosti,
- provedení a stav komunikací,
- umístění bezpečnostních značek a bezpečnostního značení,
- způsob organizace práce a bezpečnost pracovních postupů,
- bezpečný stav a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí,
- dostatečný manipulační a pracovní prostor,
- používání osobních ochranných pracovních prostředků zaměstnanci,
- a další.

Kontrolní činnost v oblasti dodržování základních povinností zaměstnavatele vykonávají oblastní inspektoráty práce, které od roku 2005 pokračují v činnosti tehdejších Inspektorátů bezpečnosti práce. Odborné vedení a řízení inspektorátů zajišťuje Státní úřad inspekce práce se sídlem v Opavě, který může také sám kontrolní činnost provádět. Oblastních inspektorátů práce (dále jen „OIP“) je v České republice zřízeno celkem osm, jejich místní příslušnost je na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“) společná vždy pro dva kraje, s výjimkou OIP pro hlavní město Prahu a OIP pro Středočeský kraj. Státní úřad inspekce práce (dále jen „SÚIP“) zajišťuje kromě odborného vedení a řízení i technickou pomoc jednotlivým OIP. Nadřízeným služebním úřadem SÚIP je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Základní legislativní rámec kontrolní činnosti OIP vymezuje zákon o inspekci práce a zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (dále jen „kontrolní řád“). OIP kontrolují dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, zejména v oblastech:

- bezpečnosti práce,
- bezpečnosti vyhrazených technických zařízení,
- pracovních vztahů a podmínek,
- nelegálního zaměstnávání.



Jako další je možné uvést kontroly dodržování právních předpisů:

- upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi,
- stanovících povinnost uskutečnit veřejnou výzvu nebo výběrové řízení na obsazení místa úředníka nebo na obsazení místa vedoucího úředníka územního samosprávného celku,
- upravujících péči o dítě v dětské skupině,
- upravujících právní postavení zaměstnanců vyslaných k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb.

OIP rovněž kontrolují dodržování kolektivních smluv (v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců), vnitřních předpisů vydaných podle zákoníku práce (jestliže zakládají práva zaměstnanců) a vykonávají kontrolu i v případech stanovených zvláštními právními předpisy (prevence závažných havárií, chemický zákon, zákon o zaměstnanosti, zákon o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek).

---

### Nejčastěji zjišťované nedostatky v oblasti BOZP a praktické způsoby jejich odstranění

**Zpracoval: Ing. Zdeněk Juránek, ALSIM s.r.o. , lektor**

Základní požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“) stanovují právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Připomeňme si, jak jsou definovány v § 349 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP jsou předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.

Povinnosti vyhledávání, hodnocení, odstraňování a minimalizace rizik možného ohrožení života a zdraví zaměstnanců při práci (dále jen „rizika“) a stanovení opatření k ochraně zaměstnanců před působením neodstranitelných rizik musí zaměstnavatel v souladu se zákonem č. 309/2006 Sb. zajišťovat prostřednictvím jedné nebo více odborně způsobilých osob (dříve pojem „bezpečnostní technik“). Zaměstnává-li zaměstnavatel nejvýše 25 zaměstnanců může tyto úkony teoreticky zajišťovat a provádět sám, ale pouze za předpokladu, že má k této činnosti potřebné znalosti. Jedná se zejména o znalosti výše uvedených právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a znalosti metod, postupů a úkonů v prevenci rizik včetně praktických dovedností.

Prevencí rizik se dle § 102 odst. 2 zákoníku práce rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.

Závady (nedostatky, neshody) jsou na jednotlivých pracovištích, u jednotlivých strojů či při konkrétních činnostech zjišťovány např. v rámci přípravy na práci, průběhu práce, po jejím skončení, rovněž v rámci prováděné údržby, kontrol, oprav, rekonstrukcí, pravidelně i nepravidelně prováděné kontrolní činnosti (včetně prověrek BOZP), namátkou, v rámci vyhodnocování mimořádných událostí apod. Níže jsou uvedeny nejčastěji zjišťované nedostatky při uvedených činnostech seskupené do jednotlivých oblastí.

Provozované stroje a technická zařízení

- chybějící nebo nedostatečná ochranná zařízení,
- chybějící průvodní a provozní dokumentace (popř. místní provozní bezpečnostní předpis),
- neprovádění kontrol, revizí, údržby,
- nevhodné umístění na pracovišti,
- nedostatečný manipulační prostor.

#### Průmyslové rozvody, potrubní systémy, vedení a sítě

- žádná nebo nedostatečná ochrana proti korozi,
- nechráněno proti mechanickému nebo tepelnému namáhání,
- neoznačeno na viditelných místech bezpečnostními značkami v závislosti na druhu, teplotě a směru dopravy látek nebo přípravků.

#### Komunikace

- neodlišení komunikací od ostatních ploch se stejnou úrovní,
- nedodržení stanovené šířky a výšky komunikací, nezajištění průchodnosti v celém profilu,
- zanedbaná údržba, úklid, čištění komunikací,
- kluzkost povrchů podlah,
- otvory či prohlubně v komunikacích nejsou zakryty, popř. ohrazeny.

#### Nakládací a vykládací rampy

- celkově nebezpečný technický stav,
- chybějící bezpečnostní značení,
- chybějící zábradlí,
- zaskládaný přístup,
- nezajištěný min. jeden bezpečný výstup či výjezd (rampa instalovaná po nabytí účinnosti NV č. 101/2005 Sb.).

#### Schodiště

- chybějící zábradlí na volných stranách,
- chybějící madlo alespoň na jedné straně,
- nestejná výška a šířka schodišťových stupňů,
- kluzkost povrchu,
- rozeznatelnost prvního a posledního stupně.

#### Skladování

- přetížené regály,
- nestanovená (a nevyznačená) nosnost,
- vytváření nebezpečných stohů,
- neodlišení provozních a neprovozních ploch ve skladu,
- chybějící, popř. nedostatečný Místní řád skladu.

## Úrazy

- nesepsání – nezaslání Hlášení změn,
- pozdní (žádné) hlášení závažných a smrtelných úrazů,
- pozdní (žádné) zasílání záznamu o úrazu,
- chybějící Kniha úrazů,
- nedostatečný záznam v Knize úrazů,
- chybí stanovení opatření proti opakování úrazů, popř. jejich skutečná realizace,
- pozdní, nedostatečné, popř. žádné odškodnění pracovního úrazu.

## Osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP), mycí, čistící a desinfekční prostředky (MČDP)

- neúčinné proti vyskytujícím se rizikům,
- chybějící vyhodnocení rizik pro účely poskytování OOPP a MČDP,
- nedostatečný rozsah poskytovaných OOPP,
- OOPP neodpovídají podmínkám na pracovišti,
- nevhodné OOPP.

Dále je možné zmínit i některé další nedostatky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, např. nevyhledávání a nehodnocení rizik možného ohrožení života a zdraví zaměstnanců při práci, nepřijímání opatření k jejich eliminaci, žádná (popř. nedostatečná) realizace stanovených opatření, chybějící odborná způsobilost zaměstnanců, nedostatky ve školení zaměstnanců (obsah, četnost, způsob ověřování znalostí, vedení dokumentace o školení), neověřená zdravotní způsobilost ve vztahu k vykonávané práci apod.

Kontrolní činnost v oblasti dodržování základních povinností zaměstnavatele vykonávají oblastní inspektoráty práce, které od roku 2005 pokračují v činnosti tehdejších Inspektorátů bezpečnosti práce. Odborné vedení a řízení inspektorátů zajišťuje Státní úřad inspekce práce se sídlem v Opavě, který může také sám kontrolní činnost provádět. Oblastních inspektorátů práce (dále jen „OIP“) je v České republice zřízeno celkem osm, jejich místní příslušnost je na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“) společná vždy pro dva kraje, s výjimkou OIP pro hlavní město Prahu a OIP pro Středočeský kraj. Státní úřad inspekce práce (dále jen „SÚIP“) zajišťuje kromě odborného vedení a řízení i technickou pomoc jednotlivým OIP. Nadřízeným služebním úřadem SÚIP je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Kontroly realizované OIP mohou být plánované i mimořádné. Roční program kontrolních akcí stanoví vždy na daný kalendářní rok priority při provádění kontrol plánovaných (preventivních). Při sestavování tohoto programu na rok 2017 vycházel SÚIP ze strategie EU, Národního akčního programu BOZP a dalších. V Programu byly rovněž zohledněny a promítnuty výsledky rozborů poznatků pracovní úrazovosti, analýzy přijatých podnětů k provedení kontrol a poznatky z kontrolní činnosti za uplynulá období.

V rámci plánovaných kontrol se v oblasti bezpečnosti práce jednalo v průběhu roku 2017 zejména o kontrolní akce zaměřené na stavebnictví, provozování osobní a nákladní dopravy, systém bezpečnosti práce a provozu technických zařízení v hutnictví, slévárenství, strojírenském a zpracovatelském průmyslu, v terciální sféře, v zemědělské prvovýrobě nebo při práci prováděné v lese a na pracovištích obdobného charakteru.

Přednostně OIP k plánovaným kontrolám vybírají právnické a podnikající fyzické osoby, u kterých:

- ještě plánovaná kontrola nebyla provedena,
- od poslední kontroly uplynulo více jak 5 let,
- je dlouhodobě nepříznivý stav pracovní úrazovosti,
- jsou evidovány časté podněty na neplnění povinností,
- byly při předchozí kontrole zjištěny závažné nedostatky.

Impulesem k provedení kontrol neplánovaných je dán podnětem nebo vznikem pracovního úrazu. Podnět k provedení kontroly mohou v případě podezření z porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem podat fyzické i právnické osoby, a to přímo na příslušném OIP (dle místa výkonu práce) nebo prostřednictvím SÚIP. Ke kontrole příčiny a okolností vzniku pracovních úrazů přistupuje OIP zejména v okamžiku vzniku pracovního úrazu smrtelného nebo pokud délka hospitalizace postiženého zaměstnance přesáhne 5 dnů. Dále je zvýšená pozornost věnována i pracovním úrazům mladistvých, cizích státních příslušníků, pracovním úrazům hromadným a opakovaným ze stejných zdrojů a příčin.

Dle kontrolního řádu může OIP za spáchaný přestupek či správní delikt uložit pokutu do výše 500 000,- Kč v případech, kdy nejsou pro výkon kontroly vytvořeny podmínky, není inspektorovi umožněno využití jeho oprávnění, není poskytnuta potřebná součinnost ke kontrole nebo není podána požadovaná zpráva o odstranění nedostatků ve stanovené lhůtě. Pokud se kontrolovaná osoba nedostaví v určené lhůtě na OIP za účelem poskytnutí dokumentů nebo k projednání výsledků kontroly je možné jí uložit pokutu dle zákona o inspekci práce až do výše 200 000,- Kč. Zejména ale OIP ukládá pokuty na základě zjištění uvedeného v protokolu o kontrole ve správním řízení, a to za spáchaní přestupku či správního deliktu na jednotlivých úsecích, kdy maximální výše pokuty na úseku bezpečnosti práce činí 2 000 000,- Kč.

Při rozhodování o uložení pokuty a její případné výši musí OIP vždy přihlídnout k:

- poměrům kontrolované osoby,
  - k závažnosti správního deliktu,
  - ke způsobu jeho spáchaní a jeho následkům,
  - okolnostem, za nichž byl správní delikt spáchán.
-

### Základní povinnosti zaměstnavatele, a jejich dopady na kolektivní vyjednávání v oblasti BOZP

Zpracoval: PhDr. Petr Šulc, konzultant, lektor a kouč

#### Základní otázky

Co mi pomáhá uspět při vyjednávání? V čem jsem dobrý/á?	Co bych měl/a při vyjednávání zlepšit? Co bych chtěl/a lépe umět?
--	--

#### Vyjednávání

**Vyjednávání** je proces, který spěje k vyřešení určitého problému, kdy vyjednávací strany zastávají odlišná stanoviska. **Vyjednávání lze definovat i jako proces, kterým lidé procházejí, aby získali co nejlepší výsledky a dosáhli nebo přiblížili se svému cíli.** Při vyjednávání se snažíme ovlivnit ostatní. Současně je vyjednávání procesem kompromisu, kdy každý z partnerů něco sleví, aby oba postupně dosáhli toho, po čem touží.

**V každém vyjednávání můžeme rozlišit tři roviny:**

##### **Rovina věcná**

Je dána věcnými či odbornými aspekty a sleduje obsahovou stránku vyjednávání.

##### **O ČEM VYJEDNÁVÁME A PROČ**

##### **Rovina procesní**

Souvisí s formální stránkou – jaký způsob komunikace volíme, jak jsou dodržována etická, společenská nebo sjednaná pravidla, za jakých okolností k vyjednávání dochází, na jakém místě a v jakém časovém rámci.

##### **JAK, KDE A KDY VYJEDNÁVÁME**

##### **Rovina osobní**

Je nejspornější rovina, která souvisí s osobními pocity jednotlivých účastníků vyjednávání. Je to nejhůře měřitelná rovina, která je rovněž ovlivněna rolí, kterou jednotliví účastníci při vyjednávání hrají. Jedná se o to, zda se všichni cítili dobře, zda nebyla zraněna jejich osobnost.

##### **S KÝM VYJEDNÁVÁME**

➤ **Jaká jsou specifika kolektivního vyjednávání? Co je pro ně typické?**

**Osobnost vyjednače**

Každý člověk je jedinečná osobnost a z toho vyplývá, že uznává různé hodnoty, má různé priority, pocity i myšlení. V určitých situacích, za daných okolností se můžeme vzájemně v nastolených problémech společně orientovat, shodovat se nebo mít naopak různé názory. Lidé hrají v životě spoustu rolí a jednou z nich je role vyjednače.

**Osobnostní typologie MOPS**

Typologie MOPS rozlišuje 4 základní typy, které se liší ve dvou znacích – jedním z nich je **míra aktivity**. Lidé naslouchající příliš nemluví, jejich mimika a gestikulace jsou omezené, své jednání rozvažují. Lidé mluvící naopak rádi hovoří, bývají hlasití až hluční, skáčou do řeči, svou řeč doplňují mimikou a gesty. Druhým aspektem je **emocionalita a racionalita**. Řeč lidí rozumově založených je postavena na logických argumentech, jejich sdělení má systém. Lidé citoví častěji hovoří o svých (po)citech a vztazích než o cílech apod.

**Lidé mluvící rozumově jsou tzv. manažeři (řídící).**

**Lidé mluvící citově jsou tzv. obchodníci (expresivní).**

**Lidé naslouchající citově jsou tzv. personalisté (přátelští).**

**Lidé naslouchající rozumově jsou tzv. specialisté (analytici).**

Každý člověk samozřejmě kombinuje prvky různých typů, avšak jeden z těchto typů bývá dominantní. Je proto důležité nenechat se unést jediným vodítkem a zkoumat partnera z více stránek a v různých situacích.

TYP	CHARAKTERISTIKA	CO NA NĚ PLATÍ	CO NA NĚ NEPLATÍ
<b>SPECIALISTA</b> „informace a detaily“	zkoumavý, detailista, spolehlivý, zodpovědný, nerozhodný, introvert	více informací držet se tématu praktické příklady	spěch a tlak nejasné argumenty nepřesnosti, „ladění“
<b>MANAŽER</b> „cíle a výsledky“	aktivní, soutěživý, hádavý, organizující, vytrvalý, netrpělivý	rychle k jádru věci přímá komunikace dát jim prostor	navazování „kamarádství“ řečnické otázky nařizování z pozice síly
<b>PERSONALISTA</b> „atmosféra a vztahy“	vstřícný, poddajný, naslouchající, empatický, loajální	osobní vztah pochvala podpurná atmosféra	tvrdost a chladnost přílišná zodpovědnost jít hned k věci
<b>OBCHODNÍK</b> „energie a změny“	extrovert, kreativní, náladový, intuitivní, otevřený, nesoustředěný	přirozenost neobvyklá řešení nadšení	tlačit na pilu vystupovat „oficiálně“ používat jen fakta a pravidla

**Tři zákony komunikace**

### 1) Komunikace probíhá vždy současně na dvou úrovních:

**Obsahové**, tedy komunikace faktů, která je vyjádřena slovy a **vztahové**, tedy komunikace citů a emocí, která vyjadřuje vztah mezi komunikujícími partnery a je většinou vyjádřena mimoslovně (mimikou, gesty, tónem hlasu, atd.)

### 2) Vztahová (pocitová) úroveň je silnější než obsahová (věcná).

### 3) Nelze nekomunikovat.

### Vyjednávací styly

Vyjednávací styl	Principy	Klíčové prvky
KOMPETITIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ	<ul style="list-style-type: none"><li>• Soupeření</li><li>• Jednostranný zisk</li><li>• Win / loss</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sběr informací</li><li>• Užití mandátů</li><li>• Získání převahy</li></ul>
KOOPERATIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ	<ul style="list-style-type: none"><li>• Spolupráce</li><li>• Oboustranný zisk</li><li>• Win / win</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Empatie</li><li>• Společná kritéria</li><li>• Postupné dohody</li></ul>
PRINCIPIÁLNÍ VYJEDNÁVÁNÍ	<ul style="list-style-type: none"><li>• Spravedlnost</li><li>• Objektivní kritéria</li><li>• Kompromis</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Důraz na podstatu</li><li>• Jasný proces</li><li>• Přísná depersonifikace</li></ul>

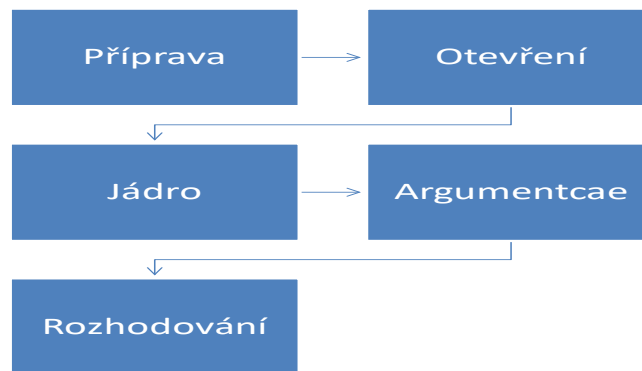
**Kompetitivní vyjednávání** spočívá v postupném zaujímání a vzdávání se **pozic**. Příznivci tohoto stylu se pokoušejí dosáhnout kladného výsledku tím, že ze své extrémní pozice přesvědčují druhou stranu, aby sdílela jejich názor. Trvají na svém a nejsou ochotni ustoupit ze svých požadavků. Účastníci tohoto vyjednávání stojí proti sobě jako protivníci a jejich jediným cílem je výhra za každou cenu.

Vyznavači **kooperativního vyjednávání** jsou řešitelé daného problému. Při vyjednávání aktivně naslouchají a dávají prostor svým protistránám. Zkoumají nejen svoje zájmy, ale i zájmy svého partnera, a tím hledají způsob, jak se vzájemně dohodnout. Při jednání se snaží o dosažení oboustranně přijatelného výsledku a o zachování pozitivního vztahu s druhou stranou. Jedná se o vyjednávání typu **výhra - výhra**, kdy každý získává určitou výhodu.

**Principiální vyjednávání** je založeno na „hledání pravdy“. Tito vyjednavatelé se striktně drží pravidel a norem a sázejí výhradně na racionální argumentaci. Oddělují lidi od problému a navrhují řešení, která dokáží verifikovat. Při jednání užívají objektivních hledisek, snaží se o dosažení reálného výsledku, používají věcných argumentů a ustupují pouze přesvědčivým faktům. Dokáží se oprostít od emocí. Jsou ochotni i výrazněji ustoupit, pokud uznají, že argumenty druhé strany jsou přesvědčivé a vycházejí z ověřitelných zdrojů.



## Fáze vyjednávacího procesu



## Přesvědčování a argumentace

V procesu přesvědčování hraje důležitou roli argumentace. **Argumentace je přesvědčování na základě uvádění důvodů, které mají vést k přijetí toho, co je předkládáno.** Může vycházet z různých hledisek. Věcná argumentace vychází například z pozorování a zkušenosti, z analýzy, syntézy apod. V rámci argumentace prosazujeme ty prvky a momenty, které podporují naše zájmy, ale měly by být přijatelné i pro našeho partnera. Argumentace a její uspořádání je důležitým prvkem vyjednávací taktiky. Argumentace přímo souvisí s úrovní komunikace. Účinek argumentace je tím vyšší, čím je lepší atmosféra jednání.

Vytváření a vnímání argumentace je ovlivněno vědomým a podvědomým reflektováním osobních zájmů a mezilidských vztahů, hrají v něm tedy roli i kulturně-sociální rámce, předsudky, emoce, návyky a další faktory.

Pro pochopení procesu **přesvědčování** je důležité vyjasnit si termín „přesvědčení“. Pokud je někdo o něčem **přesvědčen**, znamená to, že **absolvoval myšlenkovou cestu – od nedůvěry k důvěře, od nejistoty k jistotě, od jednoho názoru k druhému.** Přesvědčování je tedy proces, kterým partnera dovedeme k jeho vlastnímu závěru, že náš názor je pro něj výhodný nebo že je prostě správný.

## Nátlakové techniky

### Početní převaha

Po příchodu na jednání má protistrana více vyjednávačů, kteří mají mezi sebou rozděleny role, nejsme přesně seznámeni s jejich kompetencemi.

V jaké situaci se nejčastěji používá?

Jak se jí bránit?
-------------------

### **Šokování úvodní nabídkou**

Tato taktika spočívá v tom, že předložíme druhé straně extrémně nízkou nabídku. Uplatňuje se na nejisté jedince, kteří nejsou s danou problematikou dostatečně seznámeni nebo neznají obvyklé kontury vyjednávání. Tento způsob umožňuje vytvořit si široký prostor pro ústupky. Rovněž nám umožňuje odhadnout styl vyjednávání partnera a zvládnání emocí, pokud nabídku odmítne.

V jaké situaci se nejčastěji používá?
---------------------------------------

Jak se jí bránit?
-------------------

### **Kladný x záporný hrdina**

Tato taktika se používá ve vyjednávání v týmu. Jeden z týmu je nekompromisní a přísný, druhý naopak velmi vstřícný, příjemný a protistraně dává najevo, že ji chápe. Tento druhý partner se jeví mnohem lepší, než ve skutečnosti je, což je často velmi zavádějící. Roli záporného hrdiny může hrát i vyšší kompetentní osoba, která nemusí být při jednání přítomna, ale během jednání její osobou argumentujeme.

V jaké situaci se nejčastěji používá?
---------------------------------------

Jak se jí bránit?
-------------------

### **Salámová taktika**

Tato taktika nás učí nevznášet všechny požadavky najednou. Požadavky předkládáme při vyjednávání postupně a pomalu. Je to podobné, jako když od přítele žádáme salám, na který máme chuť. Celý nám pravděpodobně nedá, ale kolečko nám ukrojí určitě. O malé kolečko můžeme požádat častěji, takže stejně získáme většinu z celého salámu...

V jaké situaci se nejčastěji používá?
---------------------------------------

Jak se jí bránit?
-------------------

### **Zastrašování**

Partner se nás snaží zastrašit svým hrubým a agresivním chováním. Nechá nás dlouho čekat, hovoří pohrdavě, uráží nás.

V jaké situaci se nejčastěji používá?
Jak se jí bránit?

### **Projevy citů**

Protistrana se snaží zapůsobit na naše city. Snaží se v nás vzbudit soucit, jak bude trpět, pokud jí nevyhovíme a jak se katastroficky změní její situace. Jednou z manipulativních a silných zbraní mohou být i slzy. Jedná se o taktiku, kterou často úspěšně užívají ženy.

V jaké situaci se nejčastěji používá?
Jak se jí bránit?

### **Bud' - nebo**

V určité chvíli může být toto konfrontační slovní spojení účinnou pomůckou a to zejména tehdy, kdy jsme ochotni riskovat. V tomto případě a za dané situace mohou tato slova posílit naši pozici. Chybou je použít tuto taktiku ihned v začátku jednání, protože slova *bud'-nebo* působí arogantně a často vyvolávají negativní odezvu.

V jaké situaci se nejčastěji používá?
Jak se jí bránit?

### **Časový nátlak**

Partner předstírá naléhavost termínu uzavření dohody a vyhrožuje, že později nebude uzavření dohody možné. Další obdobou je úmyslné protahování jednání o nepodstatných věcech a na podstatné zůstane málo času. Cílem tohoto postupu je dostat nás do stresu, který může zapříčinit neuvážené a chybné rozhodnutí.

V jaké situaci se nejčastěji používá?
Jak se jí bránit?

### **Nové informace**

Partner si nechá důležité informace až na závěr jednání a předstírá, že tyto informace získal na poslední chvíli. Tyto informace mohou často změnit celkový výsledek jednání. nenechme se zaskočit.

V jaké situaci se nejčastěji používá?
Jak se jí bránit?

### Jednání na poslední chvíli

Tato taktika se používá ve chvíli, kdy je dohoda téměř uzavřená a jedna strana se pokouší změnit ji ve svůj prospěch. Tato taktika, i když se nám zdá neslušná, se v praxi často používá.

V jaké situaci se nejčastěji používá?
Jak se jí bránit?

### Doporučená literatura

Bednář, V.: Strategie vyjednávání, Grada, Praha 2012  
 Goleman, B.: Emoční inteligence. Columbus, Praha, 1997  
 Mikuláščík, M.: Komunikační dovednosti v praxi. Grada, Praha, 2003  
 Plamínek, J.: Konflikty a vyjednávání, Grada, Praha, 2012  
 Praško, J., Prašková, H.: Asertivitou proti stresu. Grada, Praha, 2006  
 Wagnerová, Irena, Specifika kolektivního vyjednávání a problematika uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně v oblasti živých umění, Institut řízení lidských zdrojů, 2013

### PÁR TIPŮ PRO DOBROU ARGUMENTACI

- **„Popisujte, nehodnoťte“**  
 Během tohoto měsíce jste třikrát přišel pozdě. ANO  
 Jste nedochvilný. NE
- **„Ověřujte, nepředpokládejte“**  
 Říkal jste, že se mnou potřebujete něco probrat. O co se jedná? ANO  
 VY se mnou asi chcete probrat situaci v týmu. NE
- **„Naslouchejte do konce, nepředjímejte“**  
 Máš k tomu ještě něco, nebo je to vše, co jsi chtěl říct? ANO  
 No počkej, už vím co chceš říct. Je to ale jinak... NE
- **„Napřed rámeček, potom detail“**  
 Jak to uděláme s prezentací? Kdo udělá úvod, kdo hlavní část...? ANO

Já v té prezentaci na konci potřebuju, aby...	NE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>„Kvantifikujte“</b></li> </ul>	
Chci probrat 3 věci – stav zásob, hodnocení dodavatelů a zmetkovitost	ANO
Dneska toho musíme probrat víc než minule, takže kdo co máte?	NE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>„Personifikujte“</b></li> </ul>	
Týká se to především týmu nákupu.	ANO
Všichni víme, koho se to týká.	NE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>„Akceptovat neznamená souhlasit“</b></li> </ul>	
Říkáš, že se ti ten návrh nelíbí. OK, co o tom soudí ostatní?	ANO
Pokud si tohle myslíš, tak tomu nejspíš nerozumíš.	NE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>„Kritizujte činy, nikoliv člověka“</b></li> </ul>	
Nejsem spokojen s vaší prací. Předal jste neúplný podklad X a v reportu jsou 3 chyby	ANO
Znovu musíme řešit vaši práci – je nekvalitní a po termínu. To je...	NE

---

### Zaměstnanost a znalosti ekonomického prostředí v kontextu potřeb kolektivního vyjednávání a vedení sociálního dialogu.

Zpracoval: Ing. Jaroslav Ungerman, makroekonom ČMKOS

#### Rozvaha a výsledovka

Rozvaha a výsledovka jsou základní dokumenty, které musí sestavovat každá firma pro potřeby finančního úřadu a také pro svoji vlastní potřebu, neboť oba dokumenty dávají základní obrázek o hospodaření firmy a jeho vývoji. Oba jsou závaznou součástí výroční zprávy, kterou má každá firma povinně dávat k registraci na obchodní rejstřík a jako takové jsou v obchodním rejstříku zveřejňovány. Je proto možné si výroční zprávy a v nich tyto dokumenty najít na adrese [www.justice.cz](http://www.justice.cz) a např. porovnat hospodaření dané firmy s hospodařením jiné působící ve stejném oboru apod.

Přirozeně, že úroveň zpracování výroční zprávy se v jednotlivých firmách liší, některé, především v malých firmách, jsou velmi stručné – nicméně součástí výroční zprávy je také vyjádření auditora, který uvádí ve svém výroku, že uvedená data věrně a úplně zachycují hospodaření firmy. Ani tato vyjádření auditora nemusí být vždy zárukou objektivity – některá vyjádření auditorů jsou natolik „gumová“, že jsou schopni jen velmi v náznacích uvádět, že firma je v problémech. To bylo např. zřejmé z vyjádření auditora OKD, který jen dva měsíce před krachem firmy se tvářil, že vlastně je tam vše v pořádku.

Rozvaha dává přehled o stavu majetku firmy – o tom, jak se v průběhu daného roku zvětšil, či jak se změnila jeho struktura a jak tento majetek byl financován. Výsledovka je přehledem o hospodaření firmy v daném roce – jaké měla tržby, jaký měla zisk, jaké měla náklady na výrobu, kolik vyplatila na mzdách atd.

K oběma dokumentům je vždycky zpracována také příloha, kde se podrobně uvádí výklad k jednotlivým položkám rozvahy a výsledovky. Konkrétně např. v rozvaze je uvedeno, jaké má firma úvěry a v příloze se zpravidla uvádí, zda jde o dlouhodobé či krátkodobé úvěry a jaká je jejich struktura atd. Stejně tak se tam uvádí i struktura firemních pohledávek či závazků. Kromě toho příloha také podrobněji uvádí vyplacené mzdy, počty zaměstnanců,

řídících zaměstnanců, jaké byly odměny, zisk firmy atd. Proto je příloha velmi důležitým zdrojem informací pro kontrolní činnost.

Nyní blíže k jednotlivým položkám

## **Rozvaha**

**Strana aktiv** zachycuje to, co firmě – stručně řečeno – vydělává.

První položka je dlouhodobý majetek - ten se dále člení na majetek nehmotný např. software, nebo průmyslová práva atd. zpravidla nejde o velkou položku. Největší je hmotný majetek - budovy a stavby a pozemky, dále pak hmotný movitý majetek - stroje a zařízení. Tady většinou nejsou problémy.

Do dlouhodobého majetku dále se uvádí dlouhodobý finanční majetek, což jsou obvykle majetkové účasti v jiných firmách případně, sem patří např. i nakoupené cenné papíry či zálohy poskytnuté na jejich koupi. Součástí tohoto majetku je i nedokončená výstavba (rozestavěné investice – zpravidla stavby)

Druhou zásadní položkou jsou oběžná aktiva – to jsou především zásoby materiálu, nedokončená výroba a hotové výrobky.

Nejdůležitější zde jsou ovšem pohledávky. Ty jsou buď dlouhodobé, což mohou být i pohledávky po lhůtě splatnosti. Nebo jde o pohledávky krátkodobé, z obchodního styku, mohou to být pohledávky ke státu – vratky daně, případně poskytnuté zálohy. Problémem pohledávek je, že většinou musí být financovány úvěry a tak zhoršují možnosti firmy nakládat se svými penězi. Vývoj pohledávek a jejich strukturu (krátkodobé a dlouhodobé atd.) je nutno sledovat především ve vývoji v čase – je to vážný signál o zdraví firmy.

Třetí částí oběžných aktiv je krátkodobý finanční majetek – to jsou peníze (hotové) v pokladně nebo peníze na účtech. Opět je důležitý vývoj v čase stavu bankovních účtů. V některých firmách může být velmi negativním signálem růst objemu peněz v pokladně. Velká firma může mít v pokladně nanejvýš jeden milion, zpravidla méně. Pokud někde je malá firma s miliony (při tržbách do 100 mil.) – najdete i firmu s deseti miliony - v pokladně, je to vždycky signál špatného hospodaření, pravděpodobně tam jsou úniky na tržbách atd.

Poslední položkou v aktivech jsou dohadné položky. Je to nevýznamná položka – jen účetního charakteru. Není nutno se jí věnovat.

**Strana pasiv** – stručně řečeno – zachycuje, jak a z čeho se strana aktiv financuje, odkud jsme na ní vzali či bereme peníze.

První velkou položkou je vlastní kapitál. Ten se dále skládá ze základního kapitálu, který je tvořen akciemi v akciové společnosti nebo vklady společníků v s.r.o.

K základnímu kapitálu se pak připočítává rezervní fond, jeho výši upravují stanovy společnosti resp. je stanovena zákonem.

Dále se zde uvádí výši nerozděleného zisku z minulých let. Jeho výše se mění – pokud má firma ztrátu, pak se odpočítává. Pokud má firma větší zisk, pak se z tohoto nerozděleného zisku vyplácí dividendy pro akcionáře a tedy může také meziročně klesat. Pokud je firma v zisku a nevyplácí dividendy, pak nerozdělený zisk roste.

Dále je zde uveden zisk resp. ztráta dosažená v daném roce.

Všechny tyto položky tvoří základní kapitál firmy. Čím vyšší je podíl základního kapitálu na celkové výši pasiv, tím méně firma používá cizí zdroje, resp. financuje svůj rozvoj z úvěrů. Zdravé firmy mají kolem poloviny pasiv z vlastního kapitálu, čím nižší je tento podíl, tím je finanční situace firmy napjatější, protože závisí na poskytnutých úvěrech – je to však závislé na charakteru její činnosti.

Cizí zdroje jsou další položkou pasiv. Sem patří rezervy – jsou tvořeny na úhradu nějakých budoucích nákladů či závazků a proto jsou fakticky dluhem, který firma v budoucnu bude hradit.

Dále sem patří dlouhodobé závazky, což jsou např. závazky vůči společníkům, vydané dluhopisy. Pak jsou uváděny krátkodobé závazky – sem se řadí závazky z obchodních vztahů tedy to, co jsme ještě nezaplátili, protože je splatnost třicet dnů, nebo déle, patří sem také závazky k zaměstnancům - nevyplacené mzdy, také přijaté zálohy atd.

Vývoj této položky v čase opět ukazuje, jak se firmě daří, pokud jí tato položka narůstá, pak to může signalizovat zhoršení finanční pozice – touto formou si půjčujeme od našich dodavatelů.



Zpravidla samostatnou položkou jsou také bankovní úvěry – v rozdělení na krátkodobé a dlouhodobé a zde sledujeme opět jejich dynamiku.

Závěrečnou položkou je časové rozlišení pasiv – zpravidla nevýznamná položka.

Dobře hospodařící firma si pak hlídá strukturu aktiv a pasiv, aby byla dlouhodobá aktiva a dlouhodobá pasiva byla v rovnováze, hlídá si dlouhodobé pohledávky, zejména po lhůtě splatnosti, stejně tak kontroluje objem svých závazků a jejich strukturu, přitom se sleduje – v případě exportu – také vývoj kurzu koruny atd.

### **Výsledovka resp. výkaz zisku a ztrát**

Výchozí položkou jsou tržby nebo výkony (název se někdy může lišit), kde charakterizujeme velikost ročního výkonu firmy.

Výkony znamenají hrubou produkci firmy. Proto se dále uvádějí náklady vynaložené na výrobu zboží – člení se na dvě položky – materiálová spotřeba a nakupované služby. Zde je dobré sledovat právě ukazatel nakupovaných služeb – tam se projeví vliv např. outsourcingu. Tyto nakupované služby se potom ještě mohou dále rozlišovat – v příloze – např. kolik bylo nakoupeno např. služeb právnických kanceláří, reklama atd.

Je zde ještě jedna zvláštní korekční položka – pohyb zásob čili jejich pokles či nárůst.

Výkony bez materiálové spotřeby představují přidanou hodnotu, tj. s čím firma hospodaří a z čeho hradí svůj rozvoj.

Zde jsou první položkou osobní náklady – zpravidla v rozdělení na mzdy a náklady na sociální a zdravotní pojištění, také odměny pro členy statutárních orgánů firmy a případně další státem uznané sociální náklady.

Tato položka je zpravidla podrobně uvedena v příloze, kde je uváděn počet zaměstnanců, počet členů vedení firmy a tomu odpovídající mzdy a odměny. Odtud si lze nezávisle spočítat průměrné mzdy a jejich vývoj.

Dále se uvádějí odpisy hmotného i nehmotného majetku, případně další provozní výnosy či náklady. Z odpisů se hradí obvykle investice, které jsou uvedeny v rozvaze jako

dlouhodobý hmotný majetek – nedokončená výstavba. Proto je ukazatel odpisů důležitý pro analýzu.

Tento oddíl výsledovky pak končí tím, že udává provozní výsledek hospodaření firmy.

V dalším oddíle se sleduje finanční hospodaření firmy. Zde se uvádějí případné výnosy z prodeje cenných papírů firmy, pokud je firma má apod.

Rozhodující položky jsou výnosové úroky tedy ty, které firma dostane ze zůstatků svých účtů v bance – v současnosti velmi malá položka při nulových vkladových úrocích.

Pak jsou nákladové úroky – tj. úroky z úvěrů, které jsou přirozeně větší než výnosové. Zde je také nutno započítat náklady na bankovní operace, vedení účtů, poplatky atd.

Zpravidla proto je v současnosti ve firmách finanční výsledek hospodaření záporný (a také proto, že firmy používají úvěry).

Po součtu provozního a finančního výsledku hospodaření je pak uváděna daň, kterou má firma zaplatit ze svého zisku a jako výsledek výkazu zisku a ztrát je uveden zisk po zdanění či ztráta firmy v daném roce.

### **Analýza výsledovky**

Analýza výkazu zisku a ztrát může dát nezávislý obrázek o situaci firmy. Je však nutno vidět, že každá firma je jiná – má jiné podmínky pro svoji činnost, jinak prochází obdobím svého vzestupu a také poklesu a tedy výsledky dvou firem podnikajících ve stejném oboru se mohou i dost podstatně lišit. Proto sice lze dávat nějaká obecná doporučení, ale je nutno je vždy aplikovat až podle konkrétní situace ve firmě.

Zde je možné sledovat několik poměrových ukazatelů. Prvním je podíl přidané hodnoty na výkonech. Pokud roste – pak roste přidaná hodnota a tedy rostou zisk a mzdy i odpisy. Zdravá firma by neměla dopouštět pokles podílu přidané hodnoty.

Dalším poměrem je podíl mzdových nákladů resp. osobních nákladů na přidané hodnotě. Mělo by přinejmenším docházet k tomu, že objem mezd roste stejně rychle jako přidaná hodnota a také výkony (pokud se nemění poměr přidaná hodnota/výkony).

Ukažme si to na příkladu. Teplárna – poměr přidaná hodnota/ výkony v prvním roce je to 0,40 a v druhém roce 0,48, přitom poměr osobních nákladů z přidané hodnoty zůstal v podstatě zachován – 0,56 a 0,54 v roce druhém.

Nebo jiný příklad – strojírenská firma – podíl přidané hodnoty v běžném roce 0,38, před dvěma roky v době krize je podíl přidané hodnoty 0,39, podíl osobních nákladů v běžném roce 0,72, před dvěma roky byl 0,725.

Uvedené příklady ukazují, že vedle těchto ukazatelů, které jsou jen velmi přibližné a orientační, je nutno posuzovat i další skutečnosti. K tomu je např. dobré sledovat i kombinaci dvou ukazatelů – produktivity práce počítanou z výkonů a produktivity práce počítané z přidané hodnoty.

Podle tohoto příkladu – teplárna – produktivita práce z výkonů – v běžném roce 1,64 mil. Kč v předchozím roce 1,78 mil Kč. Produktivita z přidané hodnoty – v běžném roce 797 tis. a v minulém roce 712 tis. Kč.

Tak lze v podstatě sledovat možný prostor pro růst mezd. Přesto vždy platí, že každá firma má tyto základní parametry jiné a je nezbytné tyto parametry sledovat v delším časové řadě – např. pět let.

---

## PODPORA SOCIÁLNÍHO DIALOGU V CHEMICKÉM PRŮMYSLU

### BOZP z pohledu svazových inspektorů BOZP při OS ECHO, z pohledu kolektivních smluv v oblasti BOZP

#### Zpracovala: Marcela Sejbalová, poradce poradce OS ECHO pro BOZP a PO

V rámci odborového svazu ECHO jsou sdruženy odborové organizace zpravidla z firem chemického, farmaceutického gumárenského a plastikářského průmyslu, zpracovatelů ropy, výrobců a distributorů elektrické a tepelné energie a dalších odvětví. Vzhledem k takto širokému průmyslovému rozpětí a nutnosti zachování vysoké profesní odbornosti, působí při OS ECHO tři svazoví inspektori bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Základní činností inspektorů je provádění kontrol nad dodržováním pracovněprávních předpisů a nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Právo vykonávat kontrolu u jednotlivých zaměstnavatelů má odborová organizace dáno zákonem č.262/2006 Sb., v platném znění. Zaměstnavatel je přitom povinen odborové organizaci zajistit možnost prověření toho, jak plní své zákonné povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci.

Svazoví inspektori OS ECHO provádějí komplexní kontroly na základě předem zpracovaného plánu nebo na požádání VZO, případně na základě podnětu člena základní organizace. Výstupem z kontroly je zápis s uvedením zjištěných závad, nedostatků či doporučení ke zlepšení. Odstranění zjištěných závad je nadále svazovým inspektorem monitorováno při následných kontrolách. V případě, že zaměstnavatel závady neodstraní nebo jsou opakovaně při dalších kontrolách nacházeny, má inspektor právo tento stav ohlásit státním orgánům (SÚIP, KHS apod.).

Mezi nejčastější závady a nedostatky zjišťovanými svazovými inspektory OS ECHO při kontrolách na straně zaměstnavatele patří:

- chybějící nebo neúplné školení zaměstnanců z předpisů jako např. pokyny pro nakládání s chemickými látkami.
- špatný stav technických zařízení (revize, kontroly, údržba, servis).
- neodškodňování náhrad při pracovních úrazech bez pracovní neschopnosti.
- nedostatky při zařazování prací do kategorií, kdy není zaměstnavatelem věnována dostatečná pozornost lokální svalové zátěži.

- přetěžování regálů či nevyznačená nosnost, nezajištění průchodnosti komunikací, zanedbané značení únikových cest, potrubí apod.

K poslednímu bodu je nutno uvést, že se zpravidla jedná je vedoucími zaměstnanci přehlížený nebo trpěný stav čímž, porušují své povinnosti dané zákoníkem práce, tedy kontrolovat a řídit jim svěřené pracoviště. Tento stav často vede k nepoužívání pracovních ochranných pomůcek a podceňování rizika s následným používáním nebezpečných pracovních postupů zaměstnanci.

Mezi další úkoly inspektorů v souladu se svazovými dokumenty patří zejména tyto úkoly:

- poskytování metodické pomoci pro ZO s výkladem aktuálních změn zákonů a vyhlášek upravujících požadavky na BOZP
- poskytování poradenské a konzultační činnosti v BOZP
- účast na šetření pracovních úrazů ve vztahu k řádnému odškodňování majetkové a nemajetkové újmy postižených zaměstnanců
- podílí se na organizaci pravidelných školení pro členy základních organizací a pracovníky pověřené problematikou BOZP

Tímto výčtem však činnost SIBP nekončí. Naši inspektoři spolupracují s orgány státního odborného dozoru, svazy zaměstnavatelů, dochází na stálé výbory Rady vlády pro BOZP, tvoří připomínky pro nově vznikající legislativu, zúčastňují se akcí pořádaných ČM KOS a v neposlední řadě se musí stále vzdělávat z nových předpisů BOZP, aby mohli účinně a řádně vykonávat svoji funkci.

### **Pracovní úrazy, šetření**

Jak již bylo řečeno, odborová organizace má ze zákona právo zúčastnit se šetření vzniku příčin pracovního úrazu a nebo jej sama šetřit. V kolektivní smlouvě vyššího stupně je ujednáno, že zaměstnavatelé ohlásí každý smrtelný pracovní úraz a úraz, který si vyžádá hospitalizaci postiženého delší než 5 dnů na odborový svaz. Svazový inspektor pověřený šetřením takového pracovního úrazu dbá na to, aby vše proběhlo objektivně. Závěry z jejich šetření jsou dokladem k dalšímu jednání se zaměstnavatelem v případě nesouhlasu postiženého s určením míry odpovědnosti za vznik pracovního úrazu. V roce 2016 se svazoví inspektoři podíleli na šetření

18 ti pracovních úrazů a v 5 případech měli zásadní podíl na přehodnocení rozhodnutí zaměstnavatele, který chtěl původně provést nepřiměřené krácení nároků poškozeného zaměstnance.

---

