

Analýza podnikových kolektivních smluv (PKS) v roce 2022

Kolektivní vyjednávání, především však výsledky tohoto procesu patří zcela jednoznačně k hlavním činnostem OS Stavba ČR.

Stejně jako v letech předchozích, proběhla i v letošním roce analýza podnikových kolektivních smluv, která navázala na analýzy těchto smluv z předchozích let.

Byl tak posouzen skutečný stav a úroveň PKS, především pak, zda trend postupného zlepšování úrovně PKS je jevem trvalým.

Stejně jako v letech předcházejících, byl pro číselné vyhodnocení úrovně PKS použit program na vyhodnocování PKS, jež byl vypracován za podpory MPSV firmou Trexima. Výstupy tohoto programu (EKS) přinášejí zajímavý pohled na úroveň PKS.

A. Vyhodnocení PKS – obsahová část

Při vyhodnocení podnikových kolektivních smluv (dále PKS) bylo **v roce 2022 posuzováno 66 PKS**, dodatků či příloh k PKS (v roce 2021 – 71, 2020 - 57), které k posouzení předložily ZO OS Stavba ČR. Jedná se o dostatečně reprezentativní počet těchto smluvních dokumentů pro možnost analýzy celkové úrovně podnikových kolektivních smluv v rámci OS Stavba ČR.

Většina podnikových kolektivních smluv je sjednána na dobu určitou, nejčastěji 1 rok, pravidlem se však stávají případy uzavírání PKS i na delší období, objevuje se zejména **pětileté období**, obdobně jako je to u platné KSVS. V mnoha případech byly kolektivní smlouvy zpracovány podle vzorové podnikové kolektivní smlouvy, případně byly použity jako vzorové texty z KSVS, některé byly vyhotoveny v originálním samostatném pojetí s velmi dobrým standardem. Předmětem dodatků k PKS jsou většinou mzdová ujednání, poskytování benefitů, případně se jedná o pouhé prodloužení platnosti a účinnosti PKS na další období. Mnohé PKS obsahují přílohy, a to obvykle mzdovou směrnici, sociální katalog, prémiový řád jako nedílnou součást smlouvy. Pokud jsou ve většině případů řádně podepsány oběma smluvními stranami, označeny, datovány, jsou nedílnou součástí smlouvy. Bez ohledu na jejich název, mají tyto přílohy stejnou závaznost a tedy vynutitelnost jako samotná PKS, proto je nezbytné věnovat i těmto formálním náležitostem pozornost.

Při porovnání úrovně PKS v rámci vyhodnocení PKS v roce 2022 s roky předcházejícími je možné konstatovat udržení velmi vysoké úrovně PKS po stránce formální i obsahové. Tento výsledek je nepochybně výrazem odpovědné práce a odpovídající pozornosti, kterou většina funkcionářů OS Stavba ČR, mnohdy za přímé pomoci ze strany zaměstnanců OS, celé problematice věnuje. Vždyť kolektivní vyjednávání tvoří jednu z hlavních a nejvýznamnějších činností odborových organizací, které tímto plní své poslání zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.

V podstatě lze, obdobně jako při provádění předchozích analýz, **rozdělit PKS do tří skupin. První a největší skupinu tvoří PKS, které vykazují velmi vysokou úroveň po stránce obsahové i formální, jsou v nich sjednána nadstandardní plnění ze strany zaměstnavatele.** Tato skupina se postupně zvětšuje, což je také trvalým cílem našeho OS. **Druhou skupinu tvoří PKS, které jsou řádně zpracovány po stránce obsahové i formální a obsahují jen dílčí nadstandardní závazky zaměstnavatele nad úroveň podle ZP. Ojediněle se vyskytuje i třetí nejméně početná skupina PKS a jejich dodatků, které jsou z hlediska zásadních pochybení**

formálních náležitostí neplatné, případně obsahují smluvní ujednání v rozporu s obecně závaznými právními předpisy (zejména ZP) i kolektivní smlouvou vyššího stupně (u smluv pod závazností KSVS). Podle § 27 odst. 1 ZP k ujednáním v PKS, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než KSVS, se nepřihlíží.

Stejně jako v minulých letech je však mimo jiné účelem této analýzy poukázat zejména na nedostatky, které se opakovaně vyskytují, i přes odbornou pomoc ze strany regionálních manažerů, specialistů a svazového inspektora bezpečnosti práce OS Stavba ČR a **tím přispět nadále ke zlepšení celkové úrovně kolektivních smluv u našeho odborového svazu**. V některých případech pochybení v PKS spočívají v nesrozumitelnosti, nepřesnostech, obsahují zbytečně složité formulace.

Kolektivní smlouvy by měly být hlavně srozumitelné pro všechny zaměstnance, nicméně **v případě pochybnosti s výkladem některých smluvních ujednání platí, že podle § 18 ZP je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance příznivější**.

V porovnání s analýzami PKS z předchozích let lze konstatovat, že na základě provedené analýzy a projednání vyskytujících se pochybení a doporučení, **dochází k postupné nápravě a zjištěné problémy v PKS se tímto způsobem daří odstranit, což je nepochybně jeden z hlavních pozitivních výsledků celé analýzy**. U několika kolektivních smluv, kde dříve přetrvávaly tytéž nedostatky a pochybení, došlo v uplynulém roce k nápravě, což je nepochybně pozitivním výsledkem jednání příslušného regionálního manažera s funkcionáři ZO. V **18 PKS** hodnocených v letošním roce však stále přetrvávají opakované připomínky.

Ve vyhodnocených PKS a jejich dodatcích se však vyskytují i nadále zejména následující konkrétní pochybení:

- ✓ chybné nebo nedostatečné označení jedné nebo obou smluvních stran, (téměř vždy smluvní strany odborové organizace), nepřesný název, chybí IČ, sídlo, **(12 případů)**
- ✓ jsou sjednána ustanovení v rozporu se ZP a KSVS, což způsobuje, že se k těmto ujednáním nepřihlíží /§ 23 odst. 1, § 27 odst. 1 ZP/ **(18 případů)**
- ✓ odkazy na již zrušené právní předpisy **(5 případů)**.

Všechny zjištěné formální i obsahové nedostatky v PKS budou opět konkrétně projednány s příslušnými předsedy výborů a předsedy ZO OS Stavba ČR, kterých se týkají, a to za účelem pomoci při odstranění zjištěných pochybení a tvorbě dalších smluvních dokumentů v následujícím období. V některých případech se jedná – jak je výše podrobněji zmíněno, o drobnější nedostatky, v jiných o závažná pochybení, způsobující zmatečnost, nepřesnost formulací.

Zmíněné problémy se týkají pouze malého rozsahu posuzovaných PKS a jejich dodatků a je skutečně potěšující, že **většina PKS**, které byly předloženy a jsou předmětem tohoto vyhodnocení, **je na velmi dobré úrovni, mnohé jsou nadstandardní po stránce obsahové i formální**. Tato pozitivní skutečnost svědčí o tom, že problematice kolektivních smluv je ze strany odborových funkcionářů většinou věnována potřebná pozornost a zjištěná pochybení se vyskytují především tam, kde nebyla, i přes nabízenou pomoc ze strany příslušných zaměstnanců OS, tato součinnost vyžádána, popřípadě nejsou dobře míněná doporučení respektována.

Konkrétně v **36 případech** (54 % hodnocených smluv a dodatků) byl konstatován velmi dobrý výsledek kolektivního vyjednávání a dobrá úroveň sjednaných benefitů.

Závěrem **Ize doporučit**: - stejně jako v minulých letech:

- opětovné provedení analýzy PKS v příštím roce
- při zpracování návrhů PKS a jejich dodatků, jakož i při samotném kolektivním vyjednávání, intenzivnější konzultace s regionálními manažery, specialisty OS a svazovým inspektorem bezpečnosti práce, jakož i metodické využívání vzorové PKS.

Samostatnou součástí hodnocení byla i oblast zabývající se **bezpečností a ochranou zdraví při práci** (BOZP). Z této části analýzy vyplývá následující:

- ✓ oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) byla hodnocena u 43 podnikových kolektivních smluv (v roce 2021 – 41, 2020 - 42), u ostatních z celkového počtu poskytnutých se jedná pouze o dodatky, ve kterých není oblast BOZP obsažena;
- ✓ úroveň jednotlivých PKS se od posledního hodnocení v roce 2021 opět mírně zlepšila, i nadále se v nich však vyskytují určité nedostatky, na které jsou příslušní funkcionáři ZO/MO OS opakovaně upozorňováni;
- ✓ ve **32 případech** byla konstatována **slušná úroveň** oblasti BOZP, kdy buď nebyly v této oblasti uplatněny žádné připomínky, nebo se zde vyskytují pouze drobnější doporučení => **další zlepšení** oproti minulému roku;
- ✓ u **2 PKS** lze hodnotit úroveň BOZP jako **dostačující**, nicméně jsou zde výraznější doporučení pro rozšíření ujednání a konkretizace v jednotlivých bodech;
- ✓ **v 9 případech je však oblast BOZP v PKS řešena naprosto nedostatečně, přičemž ve třech z těchto případů dokonce tato oblast v PKS úplně chybí!!**
- ✓ **oproti tomu u 4 PKS byla oblast BOZP označena jako "vzorová"!!!**

Celkové zhodnocení:

Oblast BOZP je v drtivé většině kolektivních smluv zpracována velmi dobře a je možné konstatovat, že se proti předchozím obdobím dále pozitivně posunula. Přesto však u několika málo kolektivních smluv přetrvává to, že je v nich oblast BOZP naprosto nedostatečná nebo prakticky zcela chybí. Můžu konstatovat, že se **jedná v podstatě o stejné organizace jako v letech předchozích**.

Oproti předchozím obdobím se velmi radikálně zlepšila situace v uváděné legislativě. V kolektivních smlouvách se již prakticky nevyskytují odkazy na již neplatné předpisy, v minulosti jich vždy byla celá řada. V několika PKS bylo uvedeno u textů týkajících se osobních ochranných pracovních prostředků neplatné Nařízení vlády č. 495/2001 Sb. a ne již v současné době platné Nařízení vlády č. 390/2021 Sb., které ho nahradilo. To způsobené tím, že NV č. 390/2021 Sb. má účinnost teprve od 1. 11. 2021 a myslím, že příští rok to již bude v pořádku.

Do budoucna doporučuji pokusit se ještě v kolektivních smlouvách navýšit odškodnění u smrtelných a závažných pracovních úrazů nad rámec platné legislativy. V řadě kolektivních smluv to již zakotveno je, ale bylo by dobré tato ustanovení dostat do co největšího počtu kolektivních smluv, protože se vždy jedná o odškodnění úrazu, který trvale změnil život ať už poškozeným zaměstnancům nebo jejich nejbližším.

Celkové hodnocení je tedy takové, že se úroveň oblasti BOZP v nových kolektivních smlouvách výrazně zlepšila oproti obdobím předchozím.

B. Analýza PKS – tabulková část

Tato část analýzy již tradičně navázala na šetření z předchozích let, a to včetně využití výstupů již v úvodu zmiňovaného specializovaného programu (EKS).

V rámci OS Stavba ČR je každoročně uzavíráno více jak 100 PKS.

Na základě analýzy počtu uzavřených smluv v roce letošním lze konstatovat, že k datu zpracování tohoto dokumentu je v rámci OS pro rok **2022** uzavřeno **103 PKS** (v roce 2021 – 105), z toho **15** (16) u subjektů veřejné sféry (školy, učiliště apod.). Tyto PKS pokrývají **156 ZO/MO** v rámci OS Stavba ČR (161) a **20** (20) odborových organizací tak je bez platné PKS (z toho 9 MO). Počet odborových organizací bez platné PKS tak v tomto roce zůstal na stejných hodnotách jako v roce předchozím.

Podnikové kolektivní smlouvy v rámci OS jsou tak uzavřené ve **111** zaměstnavatelských subjektech podnikatelské sféry (2021 – 113), kde kryjí **28 962** zaměstnanců (29 380). U veřejné sféry je to **15** (16) zaměstnavatelských subjektů s pokrytím **1 970** (2 062) zaměstnanců. Přesnost těchto údajů je však velmi závislá na dostatečné zpětné vazbě (předávání informací) ze strany ZO/MO. V tomto ohledu došlo v letošním roce k dalšímu mírnému zlepšení zpětné vazby, nicméně i přes tuto pozitivní skutečnost dochází stále k částečnému zkreslování výsledků.

I letos, stejně jako v letech předcházejících, je stále zdůrazňována potřeba předávání informací o uzavření PKS, včetně předávání kopií těchto smluv. Je nezbytné konstatovat, že i když se situace v tomto směru postupně stabilizovala, **velká řada funkcionářů nereaguje ani na opakované výzvy a spolupráce s nimi je v tomto ohledu i nadále problematická!!!**

Z uzavřených PKS bylo prostřednictvím EKS možno posoudit **93** těchto smluv (2021 – 95), které pokrývaly **117** (118) zaměstnavatelských subjektů (z toho 12 z veřejné sféry/13) a **145 ZO/MO** (151).

Příplatek za práci v noci je sjednán u 99 zaměstnavatelských subjektů a ve většině případů poskytován ve výši 10 % průměrné mzdy (10,5 % PV), v ostatních případech v rozmezí 6,00 – 50,00 Kč/hod. (průměr 15,35 Kč/hod.). Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí je sjednán u 90 subjektů a nejčastěji je vyplácen ve výši 10 % minimální mzdy (10,3 % MM) nebo v rozmezí 6,00 – 30,- Kč (10,38 Kč). Příplatek za práci v sobotu a v neděli sjednalo 95 subjektů a je většinou na úrovni 10 % průměrného výdělku, nicméně ve 41 případech je sjednán příplatek vyšší a jeho průměrná výše je 19,1 % PV resp. 36,64 Kč/hod.

Zvýšení nároku na dovolenou je sjednáno u **96 zaměstnavatelů** (2021 - 94), což představuje **91,4 %** (89,5 %) hodnocených PKS.

Zkrácená pracovní doba je sjednána u 28 (27) zaměstnavatelských subjektů.

Příspěvek na penzijní připojištění je sjednán v 75 případech (2021 - 74) a jeho minimální průměrná měsíční výše činí 610 Kč (519), (rozmezí 50 – 3000 Kč), na životní pojištění pak v 19 (18) případech s průměrnou minimální výší 379 Kč (379 Kč).

Zvýšené odstupné je dohodnuto u **84 zaměstnavatelů** (2021 - 84).

Tvorba sociálního fondu je dohodnuta ve 25 případech (2021-25), tvorba ostatních sociálních programů (bez rozlišení zdrojů) je sjednána u 47 subjektů (39).

Příspěvek zaměstnavatele na závodní stravování je sjednán u 99 subjektů, což představuje 94,3 % (2021-97/92,4 %). Průměrná výše příspěvku je 54,9 % ceny z nákladů, 12,33 Kč ze zisku (11,60 Kč) a bez rozlišení zdrojů je výše příspěvku 55 %.

Příspěvek na činnost ZO poskytuje **38 podniků** (2021-37).

Závěr:

Analýza PKS v roce 2022 opět potvrdila trend zlepšování úrovně smluv. Většina funkcionářů přistupuje k procesu kolektivního vyjednávání velmi odpovědně. Zcela prokazatelně jsou využívány informace získané na školeních, popř. ze vzorových PKS. Stále ve větším míře jsou využívány konzultace s regionálními manažery a příslušnými specialisty OS.

Přesto se některé chyby v PKS i nadále opakují. Část poskytnutých PKS bylo tradičně nekompletních, resp. bez příslušných příloh, což přináší určité zkreslení výsledku hodnocení.

Negativním jevem je, že i když **nedošlo k výraznému snížení počtu uzavíraných PKS**, ochota některých funkcionářů poskytovat zpětnou vazbu je stále nedostatečná. I přes zvýšený apel na nezbytnost poskytování vzájemných informací (**regionální konference, školení, jednání v ZO, elektronická komunikace**), **výsledek stále není optimální**. Otázkou zůstává, kde je příčina. Zda je to velká zaneprázdněnost funkcionářů, či podcenění tohoto faktoru.

Na druhou stranu lze konstatovat **pozitivní trend**, kdy na sledovaných smlouvách je zcela patrné zapracování připomínek z analýzy PKS v předchozích letech. Je to potvrzení toho, že práce, kterou hodnocení obsahu PKS věnují příslušní specialisté OS, přináší žádoucí výsledky!

Závěrem nezbyvá než opět doporučit, aby při zpracování návrhů PKS byly ve větší míře prováděny konzultace s regionálními manažery a příslušnými specialisty OS.

Analýza i tentokrát potvrdila správnost nastoupeného trendu pravidelného vyhodnocování úrovně podnikových kolektivních smluv. Důležitým krokem pro toto hodnocení je však i nadále získání převážné většiny uzavřených PKS a problémové oblasti opět vysvětlovat v rámci školení funkcionářů.

Srpen 2022

Zpracovali:

Ing. Pavel Zítko; Zdeněk Švehla

Příloha: vybrané tabulkové výstupy z EKS

Vyhodnocení kolektivních smluv
Pracovní doba a dovolená
Třídění podle: Odborové svazy

v hodinách za týden, ve dnech

ISPP		Pracovní doba a dovolená														2022				
ODBOROVÝ SVAZ	Délka pracovní doby											Pružné rozvržení pracovní doby		Zvýšení nároku na dovolenou						
	sjednána v KS		obecně bez rozlišení			v pracovních režimech					sjednáno v KS			o dny		o týden		o 2 týdny		o 3 a více týdnů
	PKS	% KS	PKS	% KS	hod/týden	PKS	% KS	1 směnný hod/týden	2 směnný hod/týden	víceměnný hod/týden	nepřetržitý hod/týden	PKS	% KS	PKS	% KS	% KS	dny	% KS	% KS	% KS
Celkem	101	96,2	46	43,8	38,5	61	58,1	40,0	38,40	37,5	37,5	19	18,1	96	91,4	3,8	2,3	87,6		
STAVBA	101	96,2	46	43,8	38,5	61	58,1	40,0	38,40	37,5	37,5	19	18,1	96	91,4	3,8	2,3	87,6		

Vysvětlivky: PKS počet kolektivních smluv, ve kterých je příslušný ukazatel sjednán
% KS podíl kolektivních smluv, ve kterých je příslušná hodnota sjednána k celkovému počtu smluv v souboru
hod/týden průměrná délka pracovní doby
dny průměrný počet dní, o které je navýšena dovolená (pokud není navýšena v týdnech)

Vyhodnocení kolektivních smluv
Pracovní podmínky a benefity I - stravování
Třídění podle: Odborové svazy

% kolektivních smluv, průměr. Kč, průměr. % z ceny jídla

ISPP		Pracovní podmínky a benefity I										2022				
ODBOROVÝ SVAZ	Příspěvek zaměstnavatele na závodní stravování								Poskytování cenově zvýhodněného stravování							
	upraven v KS		z nákladů		ze zisku, sociálního fondu, FKSP		bez rozlišení zdrojů		bez uvedení výše příspěvku		bývalým zaměstnancům		zam. po dobu čerpání dovolené		zam. v době dočasné prac. neschopnosti	
	PKS	% KS	prům. Kč	prům. % ceny	prům. Kč	prům. % ceny	prům. Kč	prům. % ceny	PKS	PKS	% KS	PKS	% KS	PKS	% KS	
Celkem	99	94,3	51,33	54,9	12,33	38,6	65,02	55,0	6	10	9,5	4	3,8	4	3,8	
STAVBA	99	94,3	51,33	54,9	12,33	38,6	65,02	55,0	6	10	9,5	4	3,8	4	3,8	

Vysvětlivky: PKS počet kolektivních smluv, ve kterých je příslušný ukazatel sjednán
% KS podíl kolektivních smluv, ve kterých je příslušná hodnota sjednána k celkovému počtu smluv v souboru
prům. Kč průměrný příspěvek v Kč
prům. % ceny průměrný příspěvek stanovený procentem z ceny jídla

Vyhodnocení kolektivních smluv
Mzdové příplatky dle ZP
Třídění podle: Odborové svazy

v Kč/hod., % průměrného výdělku nebo % základní sazby minimální mzdy

ISPP		Mzdové příplatky dle ZP														2022					
ODBOROVÝ SVAZ	Mzdový příplatek																				
	za práci přesčas (§ 114 ZP)					za práci ve svátek (§ 115 ZP)			za noční práci (§ 116 ZP)				za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 117 ZP)				za práci v sobotu a v neděli (§ 118 ZP)				
	PKS	% KS	v pracovní den	v sobotu, neděli	bez rozlišení	PKS	% KS	% PV	PKS	% KS	Kč/hod	% PV	PKS	% KS	Kč/hod	% PV	% MM	PKS	% KS	Kč/hod	% PV
			% PV	% PV	% PV																
Celkem	99	94,3	25,9	47,8	32,0	98	93,3	101,0	99	94,3	15,35	10,5	90	85,7	10,38	13,3	10,3	95	90,5	36,64	19,1
STAVBA	99	94,3	25,9	47,8	32,0	98	93,3	101,0	99	94,3	15,35	10,5	90	85,7	10,38	13,3	10,3	95	90,5	36,64	19,1

Vysvětlivky: PKS počet kolektivních smluv, ve kterých je příslušný ukazatel sjednán
% KS podíl kolektivních smluv, ve kterých je příslušná hodnota sjednána k celkovému počtu smluv v souboru
% PV průměrná hodnota příplatku, stanoveného procentem průměrného výdělku
Kč/hod průměrná hodnota příplatku v Kč za hodinu
% MM průměrná hodnota příplatku, stanoveného procentem základní sazby minimální mzdy

Vyhodnocení kolektivních smluv
Pracovní podmínky a benefity II
Třídění podle: Odborové svazy

% kolektivních smluv, průměr. Kč/měsíc, průměr. MVZ

ISPP Pracovní podmínky a benefity II 2022																					
ODBOROVÝ SVAZ	Příspěvek na přechodné ubytování		Příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání				Poskytování výrobků a služeb za nižší než obvyklé ceny		Příspěvek na penzijní připojištění						Příspěvek na životní pojištění						
	sjednán v KS		sjednán v KS		výše příspěvku		PKS % KS		sjednán v KS		výše příspěvku			podmínky pro jeho poskytování		sjednán v KS		výše příspěvku		podmínky pro jeho poskytování	
	PKS	% KS	PKS	% KS	Kč/měsíc	prům. % ceny	PKS	% KS	PKS	% KS	PKS	% KS	prům. % MVZ	PKS	% KS	PKS	% KS	PKS	% KS	min. Kč/měsíc	max. Kč/měsíc
Celkem	7	6,7	3	2,9	800	75,0	35	33,3	75	71,4	610	1 291	2,6	68	64,8	19	18,1	379	1 070	18	17,1
STAVBA	7	6,7	3	2,9	800	75,0	35	33,3	75	71,4	610	1 291	2,6	68	64,8	19	18,1	379	1 070	18	17,1

Vysvětlivky: PKS počet kolektivních smluv, ve kterých je příslušný ukazatel sjednán
% KS podíl kolektivních smluv, ve kterých je příslušná hodnota sjednána k celkovému počtu smluv v souboru
Kč/měsíc průměrná hodnota příspěvku v Kč za měsíc
prům. % ceny průměrný příspěvek stanovený procentem z ceny jízdného
prům. % MVZ průměrný příspěvek stanovený procentem z měsíčního vyměřovacího základu

Vyhodnocení kolektivních smluv
Další složky mzdy - 13. a 14. mzda
Třídění podle: Odborové svazy

v % kolektivních smluv

ISPP Další složky mzdy 2022																				
ODBOROVÝ SVAZ	Poskytnutí 13. mzdy		Poskytnutí 14. mzdy		Podmínky (kriteria) pro získání nároku na další mzdu sjednány v KS						Podmínky (kriteria) pro stanovení výše další mzdy sjednány v KS						Pravidla pro poskytování motiv. složek mzdy* sjednána v KS			
	dosazením hospodářs. výsledku		početem odpracovaných dnů		jiné podmínky		% z tarifní mzdy		% z průměrného výdělku		jiné podmínky		PKS % KS		PKS % KS					
	PKS	% KS	PKS	% KS	PKS	% KS	PKS	% KS	PKS	% KS	PKS	% KS	PKS	% KS	PKS	% KS				
Celkem	55	52,4	13	12,4	41	39,0	20	19,0	20	19,0	15	14,3	13	12,4	13	12,4	32	30,5		
STAVBA	55	52,4	13	12,4	41	39,0	20	19,0	20	19,0	15	14,3	13	12,4	13	12,4	32	30,5		

Vysvětlivky: PKS počet kolektivních smluv, ve kterých je příslušný ukazatel sjednán
% KS podíl kolektivních smluv, ve kterých je příslušná hodnota sjednána k celkovému počtu smluv v souboru
* Motivační složky mzdy - prémie, výkonnostní odměny, týmové odměny, bonusy apod.

Vyhodnocení kolektivních smluv
Odměny při pracovním výročí a za poskytnutí pomoci při živelných událostech
Třídění podle: Odborové svazy

v Kč

ISPP Odměny při pracovním výročí a za poskytnutí pomoci při živelných událostech 2022																					
ODBOROVÝ SVAZ	sjednána v KS		délka zaměstnání v organizaci:																Odměna za poskytnutí pomoci při živ. událostech		
	sjednána v KS		do 5 let		nad 5 let		nad 10 let		nad 15 let		nad 20 let		nad 25 let		nad 30 let		nad 35 let		nad 40 let		
	PKS	% KS	PKS	Kč	PKS	Kč	PKS	Kč	PKS	Kč	PKS	Kč	PKS	Kč	PKS	Kč	PKS	Kč	PKS	% KS	Kč
Celkem	85	81,0	3	3 500	21	4 490	65	5 987	73	7 832	82	9 701	85	11 119	85	12 838	85	13 681	85	14 823	
STAVBA	85	81,0	3	3 500	21	4 490	65	5 987	73	7 832	82	9 701	85	11 119	85	12 838	85	13 681	85	14 823	

Vysvětlivky: PKS počet kolektivních smluv, ve kterých je příslušný ukazatel sjednán
% KS podíl kolektivních smluv, ve kterých je příslušná hodnota sjednána k celkovému počtu smluv v souboru

Vyhodnocení kolektivních smluv
 Sociální fond (FKSP, stimulační fond) - tvorba
 Třídění podle: Odborové svazy

průměrné %, průměr. Kč

ISPP		Sociální fond (FKSP, stimulační fond) - tvorba														2022						
ODBOROVÝ SVAZ	Tvorba sociálního fondu										Tvorba ostatních soc. programů (bez rozlišení zdrojů)											
	sjednána v KS		příděl % z POMP		příděl abs. částkou na 1 zaměstnance ze zisku		z objemu vyplacených mezd		jinak		průměrná tvorba vč. zůstatku		sjednána v KS		příděl abs. částkou na 1 zaměstnance ze zisku		z objemu vyplacených mezd		jinak		průměrná tvorba vč. zůstatku	
	PKS	% KS	PKS	prům. %	PKS	prům. Kč	PKS	prům. %	PKS	prům. Kč	PKS	v tis. Kč	PKS	% KS	PKS	prům. Kč	PKS	prům. %	PKS	prům. Kč	PKS	v tis. Kč
Celkem	25	23,8	1	3,0	1	1 600	13	1,1	6	16	657	47	44,8	9	6 556	6	0,1	5	40	2 971		
STAVBA	25	23,8	1	3,0	1	1 600	13	1,1	6	16	657	47	44,8	9	6 556	6	0,1	5	40	2 971		

Vysvětlivky: PKS počet kolektivních smluv, ve kterých je příslušný ukazatel sjednán
 % KS podíl kolektivních smluv, ve kterých je příslušná hodnota sjednána k celkovému počtu smluv v souboru
 POMP plánovaný objem mzdových prostředků a ostatních osobních nákladů
 prům. % průměrné procento přídělu do fondu
 prům. Kč průměrná absolutní částka přídělu do fondu v Kč na jednoho zaměstnance za rok

Vyhodnocení kolektivních smluv
 Podmínky pro činnost odborových organizací
 Třídění podle: Odborové svazy

% kolektivních smluv

ISPP		Podmínky pro činnost odborových organizací												2022	
ODBOROVÝ SVAZ	Výběr členských příspěvků srážkami ze mzdy		Hrazení pojistného zam. za dlouhodobě uvolněné funkcionáře		Sjednán časový rozsah uvolnění odborových funkcionářů s náhradou mzdy (§ 203 ZP)		Konkretizovány podmínky pro výkon činnosti odborové organizace					Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků z KS			
	PKS	% KS	PKS	% KS	PKS	% KS	PKS	% KS	A	B	C	D	E	PKS	% KS
	Celkem	90	85,7	18	17,1	40	38,1	95	90,5	83	38	53	52	12	10
STAVBA	90	85,7	18	17,1	40	38,1	95	90,5	83	38	53	52	12	10	9,5

Vysvětlivky: PKS počet kolektivních smluv, ve kterých je příslušný ukazatel sjednán
 % KS podíl kolektivních smluv, ve kterých je příslušná hodnota sjednána k celkovému počtu smluv v souboru
 A používání místností zaměstnavatele (příp. úhrada nákladů na údržbu a tech. provoz)
 B příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO
 C vybavení místností (např. PC, kopírka, připojení k internetu, telefon, fax)
 D náklady na potřebné podklady (právní předpisy, odborná literatura)
 E jiné podmínky