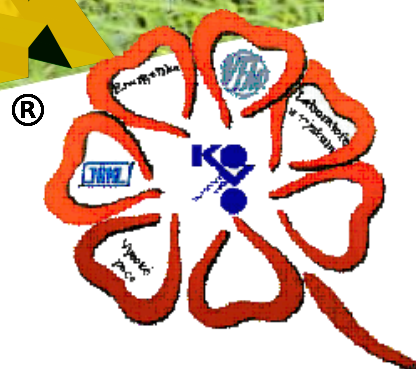




# PORKOVÁK



Ročník X. číslo 09 datum vydání 22. 9. 2016

## CAFETERIA - SETKÁNÍ SE ZÁSTUPCEM FIRMY SODEXO

V úterý 6. 9. 2016 zorganizovala naše ZO Energetika setkání se zástupkyní firmy **SODEXO** pí. Pavlínou Mrnušítkovou, která nám formou prezentace představila firmu a zároveň nám odpověděla na naše zvědavé otázky ohledně benefitů.

V komunikační místnosti TAMEH se nás sešla cirka dvacítka odborářů, včetně naší předsedkyně. A jaký pocit jsem z toho měl? Převážně kladný, jelikož za rok utratím nějaké peníze za dovolenou, léky v lékárně, navštěvuji divadlo, kino a sportovní utkání a toto se dá pokrýt z Cafeterie. Toto není vše, kdo má děti školou povinné, tak může zaplatit o prázdninách skautský tábor, lyžařský výcvik atd. Školovým dětem lze zaplatit školné nebo pobyt v přírodě se školkou. Kdo má zdravotní potíže, tak lze pořídit v lékárnách zdravotní potřeby a ve výčtu bych mohl pokračovat.

Velkou výhodou je, že když mi dá zaměstnavatel v rámci benefitu 1000 bodů (1bod = 1Kč), tak mám opravdu 1000Kč a nic se nedaní. Nevýhodou je, že tyto peníze (body) nelze utratit za potraviny, sportovní potřeby nebo ošacení. Toto legislativa bez řádného zdanění neumožňuje. Velkou výhodou ovšem je, že pokud body nevyberu, lze je převést na životní nebo penzijní pojištění. Mne Cafeterie zaujala, především proto, že když dostanu za rok v rámci benefitů např. 6 000Kč, tak s Cafeterií mohu utratit celých 6 tisíc. V případě hotových peněz po zdanění to dělá cca 4 124Kč.

Tak uvidíme, s čím přijde zaměstnavatel, ale myslím si, že Cafeterii se asi do budoucna nevyhneme. Jen bych nerad, kdyby přešla do benefitů nějaká částka, která se nyní počítá do průměrného výdělku za odvedenou práci.

*Petr Kalous*



VÝHODNOST PŘÍSPĚVKU PŘES CAFETERII V POROVNÁNÍ S ODMĚNOU VE MZDĚ			
Předpokládaná hrubá mzda	27 000		
Výše odměny/ příspěvku měsíčně	1 000		
	mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda a flexi pass
Hodnota finanční odměny/poukázky		1 000	1 000
Hrubá mzda	27 000	28 000	27 000
Soc. poj.- zaměstnanec 6,5%	1 755	1 820	1 755
Zdrav. poj. –zaměstnanec 4,5%	1 215	1 260	1 215
Soc. poj. zaměstnavatel 25%	6 750	7 000	6 750
Zdrav. poj. zaměstnavatel 9%	2 430	2 520	2 430
Základ daně	36 180	37 520	36 180
Zálohová daň	5 427	5 628	5 427
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070
Čistá mzda	20 763	<b>21 362</b>	<b>21 673</b>
Zaměstnanec získá měsíčně		689	1 000
Zaměstnanec získá ročně		<b>8 268</b>	<b>12 000</b>
Při použití poukázek je reálný příjem zaměstnance z navýšené částky vyšší o:			45,14%

Dle zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů lze čerpat benefity, poukázky, jen v souladu s tímto zákonem. Viz níže odpověď na co konkrétně:

§ 6 odst. 9 písm. b) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu

„(9) Od daně jsou, kromě příjmů uvedených v § 4, dále osvobozeny

b) hodnota **stravování** poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů,“

§ 6 odst. 9 písm. d) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu

„d) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi

(nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě

**1. použití zdravotnických, vzdělávacích nebo rekreačních zařízení;** při poskytnutí rekreace a zájezdu je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu **nejvýše částka 20 000 Kč za zdaňovací období,**

**2. použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona,** (pozn. tj, zaplacení školkovného) **knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení,**

**3. příspěvku na kulturní nebo sportovní akce.“**

§ 6, odst. 9, písm. g) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu

„g) hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného z fondu kulturních a sociálních potřeb podle příslušného předpisu, u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného za obdobných podmínek ze sociálních fondů nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění, anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a to až do úhrnné výše 2000 Kč ročně u každého zaměstnance,“

§ 6, odst. 9, písm. p) zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu

„p) platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše **30 000 Kč ročně** jako:

**1. příspěvek na penzijní připojištění** se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance

u penzijní společnosti, příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti,

**2. příspěvek na penzijní pojištění** poukázaný ve prospěch jeho zaměstnance na penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění, na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a institucí penzijního pojištění, nebo na základě jinak sjednané účasti zaměstnance na penzijním pojištění, za podmínky, že byla sjednána výplata plnění z penzijního pojištění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, a dále za podmínky, že právo na plnění z penzijního pojištění má zaměstnanec, a v případě smrti zaměstnance jiná osoba, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na penzijní pojištění, nebo

**3. příspěvek na pojistné,** který hradí zaměstnavatel pojistovně za zaměstnance na jeho pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití, nebo na důchodové pojištění

Pod pojmem **využití zdravotnických zařízení** se mají na mysli veškeré služby a zboží (např. lázeňský pobyt, rehabilitace, masáže, ošetření zubů a zhotovení zubních protéz, odstranění kosmetických vad, očkování proti chřipce, kontaktní čočky, brýle, vitamínové preparáty, popř. ostatní sortiment lékáren) nabízené zdravotnickými zařízeními uvedenými v Registru zdravotnických zařízení vedeném Ústavem zdravotnických informací a statistiky České republiky. Vzdělávací zařízení – vzdělávání, jazykové kurzy apod. Poukázky dle §104 ZP jsou 100% daňově uznatelné na čišťení pracovních oděvů, nákup ochranných a čisticích prostředků v čistírnách a drogériích.

Zdroj: SODEXO, Ticket a Zákon o daních z příjmů

Mgr. Sobolová Alena

## VI. ROČNÍK BOWLINGOVÉHO TURNAJE ZO ENERGETIKA

V posledním kvartálu roku pořádáme již tradičně bowlingový turnaj. Účast je každým rokem velká. Členové se mohou zúčastnit i se svými rodinnými příslušníky. Po sportovním klání následuje raut a zábava až do půlnoci. Blahopřejeme vítězům. Příští rok opět v Zuzaně v Ostravě- Porubě!

Mgr. Sobolová Alena



## TURNAJ STANISLAVA CHMELÍKA VE VŘESINĚ

1. AMTPO

2. TAMEH

3. VP



## Život Dombasaka

Zdravím všickyy po delší době, měl sem toho tolik, že bych to maximálně stíhal, když by den někdo prodlužil na 48 hodin. Ale nechme zbytečného tlachání.

V poslední době zas vedení oživilo nutnost šetřit finance, nakup trva věčně a objednané věcičky chodí pozdě a nebo přijde úplně něco jiného, bo se spletl objednavací kod. Hlavně, že se rozrusta flotila luxusních aut pro nejvyšší vedení. Po troše kilometrů na tachosu se velmi pěkná auta nahrazují novými. Takovy začarovaný kruh, jak se zařizováním kanceláří. Někomu se zařídí fořem a někde se svačí ve starých svačinkách a člověk aby si vymaloval aspoň svepomoci. Začína tu platit hodně velký dvoji metr. Abych nepsal jen o kanclach, špičkovy vedoucí přišli na nový systém odměňování zaměstnancu. Povyšili systém „cukr a bič“ na nový level. Podle vedení sou premie bonus za plnění ukolu a nemusí se vždy všechno splnit. V určitých případech si ale nejsem jistý, že je vše nastaveno tak, aby to šlo splnit a hlavně ovlivnit. Takže když se neplní tak se krati a včil když máme výroči, anebo robíme rekordy, tak se vedení rozhodne odměňovat dortikama. Ale enem tych co chodí do bufetu, ostatní ostrouhali a ti co byli na dlabanec někdy ani nevěděli co to vlastně znamená a proč jim kantýnská servíruje dortik. Nový systém, narozeniny fabriky a rekordy se odměňujú dortem,

kdysi bylo něco takeho poznat ve vyplatě nebo jestli mě mozek funguje ještě pořadně, tež starnu a všicko není v poho, byly aspoň poukazky. Klasik kdysi povídal něco o tym, že prachy nejsou všicko, ale na druhou stranu se s něma žije lepe a furt sou tu profese, kere neberou ani 65% průměrného platu reklamovaného na každé prezentaci a tiskové zprávě fabriky.

A včil na jiné tema, poslední dobu sem uvažoval, kere je asi nejoblíbenější oddělení ve fabrice. Po několika dennim tyranim mozku sem na to přišel, určitě je to par.ta nadšených a vše znalých zlepšovatelu. Kam přijdu majú super napady, všici jim chcu ze všim pomahat a jejich napady se dají označit za velmi revoluční. Každý podle nich je vlastně dinosaur, kery nechape dnešní moderní svět a možnosti technologiii. Je super vidět mladou slečinku narvanou omylem do monterek jak poučuje fachmany, že vlastně neumi valcovat ocel. Ale jaky vedoucí takovy mančaft, nedavno sem ho zahlid, telefon furt narvany u ucha a i když ho několik lidí upozornilo, že nemá kecat za chuze, bylo to k ničemu. Tak mladi vidi, že se nemají čeho obavat a nařizení se jejich spolupracovníku netyka. Když sou taci zlepšovatele,



tak by mohli najít způsob jak jejich šefovi nastřelit telefon přímo do hlavy, to by byl pokrok. No a potom by mohli každý týden na střídačku nastoupit na ocelarnu a čistit tam sochory co se expeduju do Dudaje. Kladivo a majzl, par desítek sochoru za šichtu a možná by přišli na možné ulehčení namahave roboty. Prostě praxe za pochodu a po osekání sochoru se možu zapojit k označování, aby byly sochory v pohodě dodane do Dubajské roviny. Kdysi se začínalo od spodku, aby člověk pochopil jak se co robí a potom začal teprve uvažovat, jestli má na to, někoho poučovat. Včil se berou do fabriky slečinky v kraťaskách a mini, a ty poučuju o výrobě, i když jí často zahledly poprvé při nastupu k nam do fabriky. Ale je nová doba, teoretik občas zřušeje výrobu a staří fachmani potom zachraňují výrobu.

Tož pro dnešek budu končit, roba už zase kontroluje čemu buším tak dluho do klaves a nerobim cosi užitečného. Všickym preju pevné nervy a mějte se fajně.

Vaš Dombasak.

## KANTÝNA V NOVÉM

**VP-** Výdej z automatů je loterie. Pokud lístek vyjde tak neuvádí správnou sumu. Takže se člověk nedozví, kolik ho ta folie stojí. Když se přiloží karta tak kolikrát naskočí „nedostatek kreditu, karta je zamítnuta“ a podobně. Automat na nápoje „minerálky, džusy atd.“ není jen na kávu. Při ohřátí folie- omáčky častokrát zhoustnou tak že by se to dalo přirovnat k pudinku a brambory jsou gumové jak tenisáky. A ty plastové příbory jsou úplně TOP.

**Aglomerace-** studený výdej je k smíchu je tak malý že se nedá z čeho vybrat. Teplý výdej je také mizerný spousta lidí jídlo vrací. Masa mají dvě až tři barvy, jsou tuhá atd. omáčky řídké, polívky to je asi tak jediné co by se dalo jíst. Když fungoval výdej teplého na VP tak nikdy takové problémy nebyly, tam se lidi scházeli z celého okolí i z ocelárny. Tak proč to nemůže fungovat i na Aglo?

A na provoze, který je prvovýroba a fyzicky extrémně náročný je to opravdu ubohé a katastrofální!!!

Před prázdninami na stravovací komisi (té poslední) jsem se dotazoval na možnost stravenek. Byl i napsán dopis personálnímu řediteli ohledně stavu a možnostech stravování zaměstnanců VP. Reakce byla ta, že se májí zdokumentovat odpočívárny. Bylo vyhotoveno a nafoceno, ale tím to skončilo, dodnes jsme nedostali jedinou odpověď.

Vzhledem k tomu, že je počet zaměstnanců na VP minimální až kriticky tak není v silách oněch zaměstnanců v klidu dojít a pokusit se najít na Aglomeraci. Ti, kteří měli možnost dojít do kantýny na Aglomeraci, tak rezignovali na tuto častokrát nepoživatelnou stravu. Nehledě na to že si museli odstat ½ hodiny ve frontě. Na toto nemá žádný pecař čas a ani náladu.

Tak se ptám – ptáme, kdy se s tím začne konečně něco dělat. Protože pecaři se prakticky od zahájení oprav na kantýnách nenajedli!!! A tato skutečnost je již tak kritická, že někteří zaměstnanci již chtěli celou záležitost vzít do svých rukou. ....

Taky by nás zajímalo, jaké jsou počty- stavy prodeje před opravou a po opravě. Provozování kantýn na těchto provozech je žalostně katastrofální.

A ještě jedna věc, jaké jsou možnosti ohledně sodobaru - na ty barely. Dají se někde objednat, nebo jak se v tomto směru dá něco udělat, popřípadě postupovat. Protože pít cca 5 let jen jednu jedinou značku minerálek není zrovna zdravý prospěšné. Již nyní se objevují při PLP vysoké hodnoty minerálů. A kdyby náhodou mělo vrcholové vedení čas, tak by je pecaři velice rádi uvítali na společném obědě v těchto dvou kantýnách. Jestli by jim chutnalo stejně, jak v prostorách, kde se běžně sami stravují.

*Rostislav Šustr*

## PRANÍ PRACOVNÍCH ODĚVŮ S NOVOU FIRMOU „KROK“

Praní a vyřazení pracovních oděvů. Nová Fa. "Krok" vyřazuje pracovní oděvy jen v případech, když nesplňují nehořlavost, oprava je dražší než nový oděv, chybí reflexní pásy.

Další vyřazení pracovního oděvu spadá plně do kompetence mistra a výdejny. Případný zápach z impregnovaného pracovního oděvu po vyprání je nezávadný (v případech starých oděvů). Po vyprání (z každé várky) se náhodně berou stěry a odesílají na hygienu. Nové pracovní oděvy vydrží až 50 prání. Nenavrácení pracovního oděvu po vyprání řešte s výdejnou. V případě odlepení označení se pracovní oděvy shromažďují. Opasky k novým pracovním oděvům jsou ve výdejnách - pokud nejsou, výdejna si je objedná.

**Dioptrické brýle** – (dvojitě sklo, dálka - blízko) multifokální skla při měření dioptrií pro kmenové zaměstnance. Možnosti nafasování při naměření. Lze nafasovat, ale tyto brýle jsou vydávány pouze na lékařský předpis s tím, že musí být uvedeno ve zprávě od lékaře, že zaměstnanec tyto brýle již používá dlouhodobě, a tudíž nevznikne riziko spojené s tím, že je zaměstnanec neumí používat.

*Rostislav Šustr*

## MEMORANDUM O SPOLUPRÁCI

V srpnu jsme se sešli v Praze na školení Informační bezpečnost a ochrana osobních dat. Volného času mezi jednotlivými dny a bloky školení jsme využili k jednání o případné spolupráci základních organizací v ArcelorMittal.

Zúčastněné základní organizace: Ocelárna, Vysoké pece, Energetika, Laboratoře a Výzkum, Doprava, Ředitelství, Karviná a AMTPO (rourovna) se shodli, že je žádoucí jednat společně tak, abychom mohli vystupovat jako celek a ve vzájemné shodě.



**Nevíš? Zeptej se!**

**Mgr. Bc. Sobolová Alena, MBA ZO Energetika**

595 686 141 mobil 774 101 642 [alena.sobolova@arcelormittal.com](mailto:alena.sobolova@arcelormittal.com)

**Verner David ZO Laboratoře a Výzkum**

595 684 034 mobil 724 937 020 [david.verner@arcelormittal.com](mailto:david.verner@arcelormittal.com)

**Borůvka Pavel ZO Vysoké pece**

595 686 254 mobil 724365533 [pavel.boruvka@arcelormittal.com](mailto:pavel.boruvka@arcelormittal.com)

**Lučan Luděk ZO Válcovny plechu F-M**

558 482 946 mobil 721 427 805 [ludek.lucan@arcelormittal.com](mailto:ludek.lucan@arcelormittal.com)

**Bug Emil ZO ArcelorMittal Karviná**

596 391 338 mobil 602 560 947 [emil.bug@arcelormittal.com](mailto:emil.bug@arcelormittal.com)

## PORKOVÁK

Rada odborů OS KOVO ArcelorMittal Česká republika  
ul. Vratimovská 689, 707 02, Ostrava - Kunčice,  
tel. 59 568 4231,  
E-mail: [vspor01.ostrava@mittalsteel.com](mailto:vspor01.ostrava@mittalsteel.com)