

NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

Ročník 61

Praha
13. červen 2016

Podtržený text v PDF dokumentu
je hypertextový odkaz v rámci
dokumentu, na url adresu
či e-mailovou adresu.

STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

V Praze dne 8. června 2016.

Aktualizace členské základny k 30. 6. 2016

Vážená paní předsedkyně, vážený pane předsedo,
ve smyslu článku 16 odst. e) Statutu Českomoravské konfederace odborových svazů (dále jen „ČMKOS“) jsou všechny odborové svazy, sdružené v ČMKOS, povinny každoročně nahlásit počet svých členů k 30. 6. Tyto údaje jsou důležitým podkladem pro stanovení výše členského příspěvku odborového svazu na ČMKOS, pro přípravu rozpočtu ČMKOS a stanovení výše členského příspěvku v mezinárodních odborových organizacích, a to v PSI (Internacionála veřejných služeb) a v EPSU (Evropská federace veřejných služeb), v nichž je Odborový svaz státních orgánů a organizací členem.

Usnesením Rady ČMKOS jsou odborové svazy dále zavázány k poskytování údajů o rozsahu kolektivního vyjednávání a o počtu zaměstnanců organizací. Analýza uvedených údajů slouží jako podklad pro iniciaci legislativy v oblasti pracovněprávních vztahů.

Na základě výše uvedeného a na základě každoroční aktualizace stavu členské základny Vás žádáme o písemné sdělení níže uvedených údajů za Vaši základní (místní) odborovou organizaci ke **dni 30. června 2016**:

1.	Evidenční číslo ZO (MO) (případně čitelný otisk razítka)		
2.	Identifikační číslo ZO (přiděleno ČSÚ, MV ČR nebo Městským soudem Praha)		
3.	Celkový počet členů ZO (MO) včetně důchodců a členů na MD		
	z toho:		
	počet žen		
	počet důchodců		
	počet členů na další mateřské (rodičovské) dovolené a nezaměstnaných		
	počet mladých do 30 let		
	počet členů nad 50 let		
	počet státních zaměstnanců pod zákonem o státní službě		
4.	Počet nově přijatých členů od 30. 6. 2015		
5.	Počet zaměstnanců celkem (fyzické osoby k 31. 12. 2015)		
6.	Kolektivní smlouva na rok 2016 uzavřena	ANO	NE
7.	Kolektivní dohoda na rok 2016 uzavřena	ANO	NE

Vyplněné údaje potvrdí předseda ZO nebo jiný pověřený funkcionář, kteří nesou odpovědnost za správnost údajů.

Požadované údaje, prosím, zašlete **nejpozději do 24. července 2016** na adresu Vašeho příslušného Informačního a poradenského centra.

S úctou

Bc. Pavel Bednář, v. r.
předseda odborového svazu

Konzultační dny OSSOO pro odboráře z Olomoucka

Vážené odborářky a odboráři,

zveřejňujeme termíny konzultace pro druhé pololetí roku 2016 s pracovníkem IPC Ostrava – Ing. Zdeňkem Faicem pro členy odborových organizací státních orgánů a organizací z regionu Olomouckého kraje v Olomouci na adrese Odborového svazu KOVO, na ulici Denisova 2, 772 00 Olomouc, v místnosti nacházející se v 3. patře (podkroví) v níže uvedených termínech a časových intervalech:

21. 7. 2016	10,00 – 12,00 hod.
9. 8. 2016	10,00 – 12,00 hod.
23. 8. 2016	10,00 – 12,00 hod.
6. 9. 2016	10,00 – 12,00 hod.
20. 9. 2016	10,00 – 12,00 hod.
4. 10. 2016	10,00 – 12,00 hod.
18. 10. 2016	10,00 – 12,00 hod.
1. 11. 2016	10,00 – 12,00 hod.
15. 11. 2016	10,00 – 12,00 hod.
29. 11. 2016	10,00 – 12,00 hod.
13. 12. 2016	10,00 – 12,00 hod.

Na těchto konzultacích s pracovníkem IPC Ostrava můžete předávat k vyřízení žádosti k podpůrnému fondu, placení členských příspěvků a další aktuální požadavky z vašich základních odborových organizací. Odborový svaz státních orgánů a organizací tímto krokem chce i nadále zachovat kontakt odborářů z Olomouckého kraje s pracovníkem Informačního a poradenského centra Ostrava formou tohoto konzultačního místa, které nám poskytl odborový svaz KOVO v Olomouci. Vzhledem k tomu, že pondělí a středy jsou úředními dny v drtivé většině pracovišť, tak jsou konzultační dny v Olomouci směřovány na úterky a čtvrtky.

Bc. Pavel Bednář,
předseda OSSOO

Zaměstnanci se více zajímají o svá práva

Mít na starosti 500člennou odborovou organizaci a zastupovat vůči zaměstnavateli 13,5 tisíce zaměstnanců pracujících v Praze a Středočeském kraji, byť jako uvolněný funkcionář a společně s Nezávislým odborovým svazem Policie ČR a Unii bezpečnostních složek, není ani jednoduché ani snadné. Jaroslav Chytrý, který je pátým rokem, druhé volební období, předsedou odborové organizace OSSOO sdružující zaměstnance Policie ČR Správy hlavního města Prahy a Správy Středočeského kraje, pracoval jako občanský pracovník u policie na úseku údržby a ekonomiky od roku 1984. Zná tedy pracovní prostředí, provoz i jeho problémy, mnoho zaměstnanců zná osobně a dlouhá léta. Také odborových zkušeností nasbíral dost, působil jako předseda odborového úseku v Rakovníku. Léta pracovní a odborářské praxe nyní využívá v předsednické funkci. Ta je nejen náročná na psychickou odolnost, setkává se s nejrůznějšími lidmi a problémy, ale i časově,

Elektronický slovník sociálního zabezpečení

Potřebujete se rychle zorientovat v pojmech z důchodového a nemocenského pojištění, sociálních dávek, zaměstnanosti či sociálních služeb? Pomoci vám v tom může elektronický slovník sociálního zabezpečení, který spustilo MPSV. Jedná se o první aplikaci svého druhu, která je zaměřena na oblast sociální sféry a najdete ji na <http://slovník.mpsv.cz/>. Vyhledávat v něm můžete několika způsoby. Klíčové slovo nebo frázi zadáte do vyhledávacího pole v horní části stránky, případně heslo najdete podle počátečního písmene. Nebo můžete kliknout na některé z jednotlivých kategorií, jako například dávky v hmotné nouzi, důchodové pojištění či příspěvek na péči.

Aplikace je zpracována tak, aby ve srozumitelné formě přiblížila pojmy, které mohou být pro člověka někdy složité na pochopení. Šlo zejména o to, aby se čtenář v problematice rychle a snadno zorientoval, a také aby se dozvěděl, kde může najít podrobnější informace. Jednotlivá hesla se budou v případě legislativních změn průběžně aktualizovat. Slovník nenahrazuje platné právní předpisy, ale jeho cílem je ve zjednodušené podobě vysvětlit mnohdy složité popsané pojmy z oblasti sociálního zabezpečení.

zejména součinnost se zaměstnavatelem v personální oblasti zabírá mnoho času. Současně je nutné zachovat si tzv. pozitivní myšlení, důvěru ve vyřešení problémů, aby bylo možné dodávat zaměstnancům kuráž ozvat se, nenechat si líbit nespravedlnosti. Předseda Chytrý pozoruje, že přes tlak vedoucích pracovníků proti odborům a nedodržování zákoníku práce, se zaměstnanci více zajímají o svá práva a jejich prosazení.

Není tomu dávno, kdy byl například zdárně vyřešen případ sekretářky, která na přání zaměstnavatele a s jeho podporou studovala a následně jí zaměstnavatel nepřidělil práci ani plat odpovídající vzdělání. A když chtěla rozvázat pracovní poměr, chtěl úhradu za studium. Odbory se jí zastaly a odešla po právu bez placení. Takové vyřešené případy upevňují pozici odborů vůči zaměstnavateli i pověst mezi zaměstnanci. Rady se od výboru základní organizace dostane všem zaměstnancům, konkrétní právní pomoci pak odborářům. V tomto směru si Jaroslav Chytrý cení práce odborového svazu, když při řešení složitějších záležitostí je zaručena kvalitní právní pomoc.

Šíření povědomosti o odborech a jejich významu a konkrétně



ní činnosti se v prostředí Policie ČR děje také v základní policejní škole. V rámci základních pracovních informací se noví občanskí zaměstnanci dozvědí během jedné až dvou hodin i o odborech a jimi vyjednané kolektivní smlouvě. Díky podnikové kolektivní smlouvě pro občanské zaměstnance PČR je mimo jiné možné mít pružnou pracovní dobu, pracovní volno pro některé rodinné události bez náhrady platu a pět placených dnů na zdravotní indispozici. Odboráři si pak zvláště cení možnost uzavřít díky smlouvě odborového svazu výhodné pojištění na škodu způsobenou zaměstnavateli.

Vzhledem k roztržitosti pra-

covišť je kromě osobních kontaktů hojně využíván intranet a e-mail, jejichž prostřednictvím lze získávat podněty od odborářů a zaměstnanců i šířit informace o aktuální činnosti a cílech. Těmi jsou nyní zejména navýšení platů nejlépe o 10 % a zvýšení počtu občanských pracovníků.

A ještě o předsedovi základní odborové organizace Jaroslavu Chytrém je třeba uvést, že jak s vehemencí vykonává řadu let odborové funkce, tak podobně se věnoval a věnuje i svému působení v tělovýchovné jednotě, ve sboru dobrovolných hasičů a v Poddžbánském tratab klubu v obci Nesuchyně na Rakovnicku. -dě-

Odborová organizace na ministerstvu školství chce přispívat ke zvýšení prestiže státní správy a jejich zaměstnanců



V březnu zvolený výbor základní odborové organizace při Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy České republiky navázal plynule na práci předešlého výboru a dojednal se zaměstnavatelem novou kolektivní smlouvu a kolektivní dohodu, které přinášejí zaměstnancům ve služebním i pracovním poměru významné výhody. Nejde však pouze o ně. Naším cílem je prostřednictvím nejrůznějších forem podpory přispívat ke zvyšování prestiže zaměstnanců ministerstva školství a potažmo celé státní správy. Samozřejmě jsme si vědomi toho, že jde o běh na dlouhou trať, ale věříme, že naše úsilí má smysl a v dlouhodobé perspektivě se

všem vyplátí, tedy nejen samotným zaměstnancům, ale i státní správě jako takové.

Základní odborová organizace OS státních orgánů a organizací při ministerstvu tentokrát zacílila dojednané výhody v kolektivní smlouvě i na mladší spolupracovníky. Příspěvek na důchodové připojištění se nově vyplácí v nejvyšší sazbě hned po ukončení zkušební doby a významná životní a pracovní jubilea se dotknou i mladších ročníků. Ministerstvo školství například ocení motivační odměnou z FKSP kolegy, kteří na ministerstvu dosáhli věku čtyřiceti let a pracují zde nepřetržitě nejméně pět let. Významným dojednaným benefitem pro zaměstnance úřadu je také indispoziční volno.

Nově budou moci zaměstnanci úřadu bez rozdílu věku samostatně rozhodovat o kon-

krétním účelu vynaložených prostředků na své sociální a kulturní potřeby. K tomu účelu je v dojednané kolektivní smlouvě zřízen institut takzvaných osobních limitů, které jsou definovány v navržených zásadách pro tvorbu a používání FKSP. Zaměstnavatel tím svým zaměstnancům umožní vyčerpat předem určenou částku například na doplňkové studium, kulturní či sportovní aktivitu, rehabilitaci či nákup zdravotních pomůcek, které nejsou plně hrazeny zdravotními pojišťovnami, a podobně.

Nová kolektivní smlouva a kolektivní dohoda platí do konce příštího roku, případně i déle, dokud nebudou vyjednané nové podmínky pro následující období v další kolektivní smlouvě.

Ing. Václav Götz
předseda ZO OSSOO
při MŠMT ČR

Základní organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací Policie ČR Olomouckého kraje uspořádala svůj 1. ročník Dne dětí!

I když odboráři z Policie ČR Olomouckého kraje pořádali Den dětí poprvé, akce se opravdu povedla. Děti zaměstnanců, děti z Dětské kliniky onkologie FN Olomouc a také děti z mateřské školy a základní školy pro sluchově postižené v Olomouci společně s rodiči, prarodiči, zaměstnanci, policisty a veterány Krajského ředitelství PČR v Olomouci absolvovaly 21. května ve sportovním areálu tělovýchovné jednoty MILO Střední Novosádká od 11.30 do pozdního odpoledne spoustu atrakcí.

Deset soutěží a her o různé ceny a maličkosti ve spolupráci s BESIP, malování na obličej a malování na svá donesená trička, ukázky historické policejní a vojenské výstroje, předvedení výcviku služebních psů, prohlídku služebního vozidla VW Amarok a sanitního vozu záchranné služby doplnilo vystoupení Pavla Nováka a skupiny Family. Součástí vydařeného odpoledne bylo samozřejmě i občerstvení a pro děti opékání špekáčků zdarma. A účast? 120 soutěžících dětí a 26 kojenců a batolat! Akce probíhala s tlumočením do znakové řeči.

-dě-



MPSV otevřelo kvůli obrovskému zájmu svých zaměstnanců třetí dětskou skupinu

z tiskové zprávy Praha, 1. června 2016

Chceme jít v podpoře pracujících rodičů s dětmi příkladem všem organizacím státní správy," řekla ministryně Michaela Marksová. „Dětská skupina je kvalitní a finančně dostupná pomoc rodičům, výhodou je i osobní přístup, na jednu pečující osobu totiž připadá maximálně šest dětí," dodala ministryně.

Dětská skupina je zaměstnanci vítána jako užitečný benefit, který pomáhá sladit rodinný a profesní život. O službu je na ministerstvu velký zájem, i rozšíření kapacity třiceti míst je neustále naplněna. Významnou předností dětských skupin je nejen nižší počet dětí na pečující osobu než v běžné mateřské škole (zde je to 24 až 28 dětí), ale také snazší zřízení, nižší požadavky na hygienické standardy nebo daňové uznatelné

náklady pro zřizovatele i rodiče. V dubnu letošního roku byla zaevidována dětská skupina č. 100, k dnešnímu dni je ministerstvem evidováno 129 dětských skupin, které nabízejí již 1829 míst pro děti.

„Jestliže k nám budou putovat žádosti o evidenci dětských skupin se stejnou intenzitou jako nyní, na konci příštího roku očekáváme až 450 zapsaných dětských skupin s 6 tisíci místy pro předškolní děti," uvedla náměstkyně Zuzana Jentschke Stöcklová.

Provozní doba skupiny respektuje pracovní dobu zaměstnanců, v pracovních dnech funguje od 7 hodin do 17 hodin, včetně letních prázdnin. Během dne probíhají ve skupině pohybové a výtvarné aktivity, didaktická a grafomotorická cvičení formou her, na program jsou tématické vycházky, návštěvy různých akcí jako je divadlo, zoo nebo workshopy určené dětem.

Pro lepší zapojení nových dětí je k dispozici takzvaný aklimatizační režim za přítomnosti rodičů. První skupina byla na MPSV otevřena v roce 2011 v rámci pilotního ověřování, ze kterého vzešel konkrétní návrh zákona o dětské skupině.

Dětská skupina je legislativně zakotvená veřejná služba určená dětem od jednoho roku do zahájení povinné školní docházky. Zákon je účinný od 29. listopadu 2014, jeho novela od 4. června 2015. Zřízení a provoz dětských skupin je možné spolufinancovat díky penězům z Evropského sociálního fondu. V již uzavřených výzvách byla pro žadatele připravena jedna miliarda Kč na zřízení a provoz dětských skupin. Další výzva na podporu dětských skupin se plánuje na konec roku 2016. Veškeré informace k dětským skupinám najdete na webu www.dsmpsv.cz.

MPSV se chystá dále rozšiřovat nabídku v oblasti péče o před-

školní děti, rozbíhá se pilotní projekt, který bude ověřovat novou službu péče o nejmladší děti, tzv. „mikrojesle“. Informace k projektu mikrojesle lze nalézt na adrese: <http://mikrojesle.mpsv.cz/>.

Českomoravská konfederace odborových svazů a nadace Friedrich-Ebert-Stiftung - (FES) pořádají 21. června v Praze konferenci „Konec levné práce v ČR – konec nerovného odměňování žen a mužů.“

Více o programu konference, na které mj. vystoupí Radan Šafařík z Úřadu vlády ČR k tématu vertikální segregace s důrazem na veřejnou sféru, na:

<http://www.fesprag.cz/cz/akce/konec-levne-prace-v-cr-konec-nerovneho-odmenvani-zen-a-muzu>

Češi tráví v práci průměrně 40,4 hodiny týdně

Počet odpracovaných hodin v ČR je jeden z nejvyšších v celé EU

Češi tráví v zaměstnání obvykle 40,4 hodiny týdně. V počtu odpracovaných hodin se řadí na páté místo v EU. Nejvíce času se práci věnují podnikatelé.

Obvyklá pracovní doba za týden dosáhla v roce 2015 v hlavním zaměstnání 40,4 hodiny. Od roku 1993 se snížila o 2,7 hodiny. Počet odpracovaných hodin poklesl ve všech skupinách produktivního věku s výjimkou 60–64letých. Nejvíce se snížil u mladých do 24 let. Muži obvykle odpracují více hodin než ženy. Vloni se svému povolání věnovali v průměru 41,8 hodiny týdně, zatímco ženy jen 38,6 hodiny. „Pracující Češi tráví v zaměstnání o 3,2 hodiny více, než je průměr EU. Česká republika tak zaujímá páté místo ze všech unijních zemí. Před námi je Řecko, Bulharsko, Polsko a Slovensko,“ upřesňuje Iva Ritschellová, předsedkyně ČSÚ.

Nejméně hodin odpracují osoby se základním vzděláním. Vloni to bylo 38,5 hodiny týdně. Vysokoškoláci pracují 40,3 hodiny týdně a pracovníci se středním vzděláním bez maturity 40,7 hodiny. Aktuální údaje ČSÚ ukazují, že větší rozdíly jsou dány spíše postavením v zaměstnání. Nejvíce hodin týdně se práci věnují podnikatelé se zaměstnanci (47,7) a podnikatelé bez zaměstnanců (44,1). Následuje nejčtenější skupina zaměstnanců (39,5 hodiny). „Pokud hodnotíme průměrný počet odpracovaných hodin podle druhu činnosti, vloni byl nejvyšší u kvalifikovaných dělníků v zemědělství, řídicích pracovníků včetně zaměstnavatelů, řemeslníků a opravářů. Právě v těchto povoláních je vyšší podíl podnikatelů,“ vysvětluje Marta Petráňová z oddělení pracovních sil, migrace a rovných příležitostí ČSÚ.

Celkový počet odpracovaných hodin zásadně ovlivňují částečné úvazky. V rámci EU je využívá pětina všech pracujících, v Česku ale jen 5,5 %. Na kratší úvazky pracují především ženy. Dalším faktorem jsou druhá zaměstnání. V průměru za EU se týkají 4,0 % pracujících. Častější jsou pak v zemích s vyšším počtem kratších úvazků, tedy ve Švédsku, Německu nebo Dánsku.

Zatímco v České republice je délka ekonomicky aktivního života kratší a v zaměstnání odpracujeme vysoký počet hodin týdně, v případě většiny ekonomicky vyspělých zemí je tomu opačně. Tyto státy se vyznačují relativně vysokou za-

městnaností mladých do 25 let a vysokým podílem pracujících nad 60 let. „Je zřejmé, že režim nižšího počtu odpracovaných hodin umožňuje lépe skloubit práci s péčí o rodinu, vyšší zapojení do dlouhodobého vzdělávacího procesu a další mimopra-

covní aktivity,“ uzavírá Bohuslav Mejstřík z oddělení pracovních sil, migrace a rovných příležitostí ČSÚ.

Více se dočtete v analýze s názvem Počet odpracovaných hodin v ČR je jeden z nejvyšších v celé EU:

<https://www.czso.cz/csu/czso/cr/ictvrtletni-analyza-vsps-na-aktualni-tema-1-ctvrtleti-2016>



PŘEČETLI JSME

OECD: Bez penzijní reformy budou výdaje v Česku neudržitelnou zátěží
9. 6. 2016



Na nutnost penzijní reformy upozornila českou vládu ve své zprávě Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj. „Ve středním období bude nutná penzijní reforma, která zamezí tomu, aby se výdaje spojené se stárnutím staly neudržitelnou zátěží veřejných financí,“ píše se ve zprávě. Premiérovi Bohuslavu Sobotkovi ji na Úřadu vlády v Praze předal generální tajemník OECD Ángel Gurría.

Česká vláda zrušila penzijní reformu, kterou prosadil bývalý kabinet Petr Nečase a která spočívala v tom, že lidé část povinných odvodů nemuseli posílat státu a sami sobě tak mohli spořit v soukromých penzijních fondech.

„Je to pro nás cenná možnost nezávislého expertního pohledu

na naši ekonomickou situaci. Podle OECD je česká ekonomika ve slušné kondici,“ řekl premiér Sobotka. „Podle OECD se nedaří zvyšovat dostatečně potenciál hospodářství a nedaří se zvyšovat růst produktivity práce,“ připustil premiér. Shodl se s Gurríou, že klíčové je zvýšení podpory vědy, výzkumu a vývoje i investice do infrastruktury, ať už jde o vysokorychlostní připojení k internetu či dopravní infrastrukturu.

Podle OECD je také potřebné zlepšit kvalifikaci pracovníků, aby jim mohly růst mzdy. Situace v ČR je podle mezinárodní organizace podobná jako v řadě dalších zemí OECD, kde růst produktivity od krize zřetelně zaostává za trendem a brání tak rychlému růstu HDP.

Dále OECD uvedla, že kvalita života v České republice je v mnoha ohledech vysoká. Země se totiž umísťuje nad průměrem OECD v ukazatelích celkové

osobní bezpečnosti, rovnováhy práce a volného času, sociálních vazeb i vzdělání a dovedností. Naopak nejvíce za průměrem zůstává v oblasti příjmů, občanské angažovanosti a správy věcí veřejných, bydlení a zdraví.

<http://www.esondy.cz/aktualne/5748-3/oecd-bez-penzinji-reformy-budou-vy-daje-v-cesku-neudrzitelnou-zatezi>

InfoServis@CMKOS

Chcete-li dostávat novinky služby InfoServis@CMKOS do vaší e-mailové schránky, stačí zaslat e-mail s žádostí na adresu:

InfoServis@cmkos.cz

U VoZP DĚTEM PROPLATÍME:

150 Kč	na ošetření chrupu fluorizací
300 Kč	na ochranné sportovní pomůcky
300 Kč	na léčebný tělocvik a regeneraci
500 Kč	na očkování proti chřipce a dalším závažným infekcím

RODIČŮM DÍTĚTE PROPLATÍME:

300 Kč	na léčebný tělocvik a regeneraci
500 Kč	na očkování proti chřipce a dalším závažným infekcím

Podmínkou pro získání příspěvků tohoto programu je, že dítě i oba rodiče (popř. samoživitel/ka) jsou pojištěnci VoZP.

PĚT RAD, JAK ČERPAT PŘÍSPĚVKY Z PROGRAMŮ PREVENCE:

1. SCHOVEJTE SI DOKLAD

Na plavání, ve fitcentru, v ordinaci, v obchodě, ve škole... Kdekoliv zaplatíte za sebe či své dítě zboží či službu, které budete později chtít od své pojišťovny proplatit, vyžádejte si a uschovejte originál dokladu o úhradě. Budete jej posléze přikládat k žádosti.

2. POZOR NA LHŮTY

Požádat o kterýkoli příspěvek z programů prevence je potřeba do 90 kalendářních dnů od data uvedeného na dokladu o úhradě, nejpozději však

do 31. 12. 2016. U produktů s více daňovými doklady je rozhodující datum na tom posledním.

3. BEZ ŽÁDOSTI TO NEJDE

K vyplacení kteréhokoli příspěvku musíte nejprve vyplnit a podepsat žádost na příslušném formuláři. U některých příspěvků pak ještě přiložit další formulář s potvrzením (např. o školním ozdravném pobytu). Odkazy na ty správné formuláře najdete pod jednotlivými příspěvky na adrese www.vozp.cz.

K žádosti je potřeba přiložit i další doklady (zejména doklad o úhradě). To vše buď osobně předejte na kterémkoli kontaktním místě VoZP ČR, nebo zašlete poštou (obyčejně nebo doporučeně).

4. NANEJVÝŠ TŘI PŘÍSPĚVKY V JEDNOM ROCE

Každý pojištěnec může v jednom roce požádat nanejvýš o tři produkty ze všech programů prevence. Některé příspěvky (např. na školní ozdravný pobyt, rovnátka či vyšetření prsu) jsou omeze-

ny jinak: podrobnosti na adrese www.vozp.cz/prevence.

5. VYBERTE SI: NA ÚČET, NEBO SLOŽENKOU

Příspěvky si můžete nechat zaslat buď rovnou na svůj účet, jehož číslo uvedete v žádosti do příslušných kolonek, nebo složenkou na adresu, kterou uvedete tamtéž.

VoZP ČR si vyhrazuje právo měnit náplň programů či ukončit poskytování příspěvků po vyčerpání finančního limitu pro rok 2016.



Podrobnosti o programech prevence a podmínky čerpání příspěvků:

www.vozp.cz/prevence

Elektronická přihláška:

www.vozp.cz/prihlaska

WWW.VOZP.CZ



Co vlastně potřebujeme?

Jak se k penězům chováme v rodině? Jen si to pro sebe řekněme. Jak s nimi zacházíme a někdy i scházíme? Jak je hýčkáme a jak si jich vážíme? Jak peníze ztrácujeme, jak je utrácíme anebo ztrácíme? Jak moc po nich toužíme? To všechno je vidět, to všechno se počítá.

To, jak jsou peníze důležité pro nás, se určitě projeví v tom, jak s nimi budou nakládat naše děti. Problém ale je, že často nejde jen o peníze. **V našem přístupu k penězům se totiž odráží, jak si ceníme sami sebe, jak umíme hospodařit se svým časem a jakou důležitost přikládáme svým potřebám.**

Přestože jsme pro děti tím hlavním vzorem, není na škodu, zkusit to někdy i naopak a začít se učit od dětí. Právě ony nám totiž ukazují lépe než kdo jiný, že není všechno zlato, co se třpytí. Šetřit a ledacos si odpustit jsou sice pravidla, která v rámci finančního vzdělávání propagujeme, ale nikdy by to nemělo být za každou cenu. Třeba investovat dvě hodiny svého času do jízdy autem přes zapchané město, abychom využili nabízené slevy v hodnotě pár korun, je „cena“, kterou bychom si měli umět odpustit. Nejen že samotná úspora bude nakonec zanedbatelná, danou věc třeba ani moc nepotřebujeme a jen jsme se zase nechali nalákat na inzerovanou slevu. Horší je, že celá ta „investice“ nás nejspíš bude stát trochu rozčilování a zkaženou

náladu na zbytek celého dne. A pak je tu ještě něco. Právě takovým

chováním ukazujeme dětem, ale i sami sobě, že si svého času vážíme opravdu málo. Že nám stojí za to trápit sami sebe jen kvůli penězům. **Tím, co většina z nás v dnešním světě nejen chce, ale doopravdy potřebuje, často nejsou peníze, ale**



čas. Čas pro sebe a pro své blízké. **Někdy bychom si ho měli dokázat třeba i vynutit. Stejně jako to dělají naše děti.**

Jak tedy přistupovat k druhému pravidlu finančního vzdělávání? Naučme se rozlišovat mezi svými přáními a potřebami, ale myslíme přitom také na sebe.

Jak s dětmi mluvit o penězích: Kdo, když ne my?

Tok peněz v domácnosti, rozpočet, finanční plánování a zajištění na stáří. To všechno jsou věci, které nejspíš děsí i nás samotné, natož abychom o nich hovořili s dětmi. **Jenomže kdo, když ne my?**

Na to, abychom mohli mluvit o penězích, nemusíme znát přesné definice, ani umět spočítat odmocninu ze dvou. Stačí se s dětmi bavit o tom, co děláme, a proč to děláme. Říkejme dětem, kolik stojí jídlo, voda nebo elektřina, a kolik peněz utratíme za odpoledne v nákupním centru nebo v kině. **Když jsou ještě malé, můžeme to přepočítat třeba na zmrzliny nebo krabice lega.** Ukažme dětem, jak velká je to část z peněz, které máme k dispozici na týden nebo na celý měsíc. Je jedno, jestli si k tomu uděláme hromádky z kostek nebo namalujeme kolečko rozdělené na barevné dílky, obojí dětem poslouží stejně dobře. **Když jsou děti větší, bude názornějším příkladem asi cena nového telefonu nebo značkových tenisek.**

Důležité je, aby porozuměly tomu, že velká část peněz jde na věci, které vlastně nejsou vidět. Měly by vědět, že platíme za bydlení (nájem nebo příspěvek do fondu oprav domu, anebo splátky úvěru na bydlení), ale také zálohy nebo poplatky za energie a dodavatelům telekomunikačních služeb. Další část peněz si třeba posíláme na stavební spoření nebo spořicí účet a jinou zase na životní pojištění. Samozřejmě, že další obrovská část našeho měsíčního rozpočtu padne na platby za jídlo a všechny prostředky denní potřeby od hygieny až po žárovky, které potřebují všichni členové naší domácnosti. Tyhle části už většinou vidět jsou, stejně tak jako oblečení, knihy nebo různé přístroje pro náš užitek nebo zábavu.

Pokud k tomu přidáme ještě vysvětlení, z čeho plynou naše příjmy a že na všechno, co právě děláme, bychom se měli umět podívat také v delším časovém horizontu, tak máme vlastně splněno. A pokud jsme při hovorech o penězích narazili na něco, co nevíme, zkusme odpověď najít společně s dětmi na internetu. Kdo třeba ví, co je to cashflow?

Vysvětlit dětem, z čeho plynou naše příjmy, není jednoduchý úkol. Možná nechceme jít tak úplně do detailů, možná ani sami nejsme tak úplně spokojeni s tím, co všechno naše zaměstnání obnáší. Možná máme příjmy poskládané z příspěvků a dávek, tak co bychom

příjmem. Jsou tu proto, aby nám v určitých momentech života posloužily a děti by o jejich existenci měly vědět.

Pokud nám to zaměstnání dovolí, zkusme děti alespoň na chvíli vzít do práce. **Možná si udělají lepší představu o tom, jakou mají peníze hodnotu, když uvidí, co všechno musíme každý den udělat pro to, abychom na konci měsíce přinesli domů výplatu. Zkusme dětem názorně ukázat, kolik času musíme věnovat tomu, abychom získali peníze potřebné třeba jen na nákup jídla na týden nebo jednu večeři v pizzerii.** Ve věku 10 – 12 let je už určitě čas na to, aby děti pochopily vztah mezi prací, mzdou a třeba i daněmi.

Pro nás i pro děti je dobré vědět, že kromě příjmů, pro které musíme téměř každý den něco udělat a kterým proto říkáme aktivní, můžeme mít také příjmy pasivní. Není to ale tak, že by nás dnešní pasivní příjmy nestály ani čas ani peníze. Naopak, **někde na začátku jsme museli být velmi aktivní a věnovat svůj čas, schopnosti, umění a třeba i peníze nějakému nápadu nebo investici, která**



nám po letech přináší peníze téměř bez našeho přičinění. Může to být patent na vynález; kniha nebo jiné umělecké dílo; domek, který pronajímáme; dividendy z akcií atp. Navíc, i o pasivní příjmy se musíme čas od času trochu starat, aby nám vydržely – domek se musí opravovat, dění na burze sledovat a další kniha po večerech sepsovat. **Pokud si však dokážeme takových příjmů vybudovat dostatek, můžeme se ve zbývajícím čase věnovat tomu, čemu chceme.** Třeba právě našim dětem.

§ ODPOVÍDÁME §

Dotaz: Jak je to s plněním z FKSP pokud zaměstnanec pracuje na zkrácený úvazek? Jde mi především o stravné, ale i o příspěvek na rekreaci nebo dary k životním výročím apod.

Odpověď: Při posuzování této otázky je nezbytné vycházet ze znění vyhlášky ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb (dále též FKSP). Ta v § 3 (který řeší hospodaření s fondem) v odst. 3 stanoví, že plnění z fondu se poskytuje **zaměstnancům v pracovním poměru**. Vyhláška pak používá **legislativní zkratku „zaměstnanci“** ještě pro další vyjmenované skupiny jako jsou soudci, státní zaměstnanci podle zákona o státní službě, příslušníci ve služebním poměru, žáci středně odborných učilišť a učilišť a za určitých podmínek též důchodci. Vyhláška nevylučuje, aby čerpání z fondu bylo vztaženo na různé skupiny zaměstnanců. Vždy však zaměstnavatel musí respektovat § 16 odst. 1 zákoníku práce, který stanoví, že: „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat **rovné zacházení** se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“ Jestliže by zákonodárce při formulování § 3 odst. 3 FKSP pokládal u zaměstnance v pracovním poměru za nezbytné **vázat plnění z fondu na rozsah pracovní doby**, takto by to též vymežilo.

Podle § 3 odst. 5 vyhlášky FKSP na poskytování příspěvku nebo jiné formy plnění tak, jak je v této vyhlášce v celém jejím rozsahu uveden, není právní nárok. Proto zaměstnavatel musí ve smyslu § 3 odst. 1 vypracovat **pravidla pro čerpání fondu**, ve kterých stanoví, s přihlédnutím ke svým možnostem, podmínky jeho čerpání. Tato pravidla, pokud byla dohodnuta s odborovou organizací, jsou závazná jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Pokud tak zaměstnanci vzniklo právo na plnění z fondu, je nutné mu je poskytnout.



Krácení možnosti čerpání z fondu zaměstnancům s kratší pracovní dobou případným poukazem na to, že se tito zaměstnanci na tvorbě fondu nepodílí stejnou částkou jako zaměstnanci na plný úvazek, **neobstojí**. Neexistuje žádná vazba mezi tvorbou fondu a těmi, jimž je určen. Fond je tvořen z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, případně dalších plnění za vykonanou práci. Samotný zaměstnanec do fondu ze svého platu nepřispívá. Fond je určen i důchodcům, kteří žádný plat nepobírají. Stejně tak se na čerpání fondu může podílet zaměstnanec v pracovním poměru, který z nějakého důvodu nevykonává práci a nepobírá plat např. mateřská a rodičovská dovolená apod.

Z díkce § 3 odst. 3 vyhlášky FKSP, že fond je určen zaměstnancům v pracovním poměru, je dovozeno, že na čerpání z něho nemají nárok osoby, které konají pro organizaci práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Výše uvedená vyhláška FKSP se vztahuje na organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky. **Nevztahuje se však** na samotné územně samosprávné celky, tedy **obce, a kraje** ani **na organizační složky** těchto územně samosprávných celků. To však nevylučuje, aby tyto územní samosprávné celky si **nezřídily sociální fond** jako období FKSP. Přitom obcím ani krajům žádná zákonná úprava nestanoví ani rozsah ani obsah zásad naplňování a použití tohoto fondu.

Jestliže však takovýto **sociální fond není zřízen**, musí se územně samosprávné celky řídit při zabezpečování resp. poskytování stravování svým zaměstnancům **dle § 236 zákoníku**

práce. To znamená, že **poskytovat stravování** (tedy ne pouze umožnit) může pouze v případě, že je to dohodnuto v kolektivní smlouvě - pokud je u zaměstnavatele odborová organizace – nebo ve vnitřním předpise.

Poskytovat stravování lze i **formou stravenek**. Institut stravenek není v zákoníku práce upraven. Stravenky jsou totiž chápány jako **nenárokový benefit**, které zaměstnavatel může nebo nemusí poskytnout. Zaměstnavatel je totiž ve smyslu § 236 odst. 1 zákoníku práce povinen pouze umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, nikoliv je zaměstnanci poskytnout.

Pokud však jsou stravenky poskytovány zaměstnancům v pracovním poměru, zaměstnavatel by nejednal v souladu se zákonem, jestliže by nebyly stravenky za stejných podmínek poskytovány i zaměstnancům, kteří pracují na **základě dohod konaných mimo pracovní poměr**. V obou případech se ve smyslu § 3 zákoníku práce jedná o **základní pracovněprávní vztahy**, tedy o **vztah zaměstnavatele a zaměstnance**, kdy je nutné respektovat zákonný princip rovnosti.

Zákon o dani z příjmu pak v této souvislosti požaduje, aby

přítomnost zaměstnance na pracovišti trvala alespoň 3 hodiny. V případě, že by zaměstnanec, který pracuje na dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, neodpracoval alespoň výše uvedený tříhodinový rozsah práce, stravenka by mu za takový den nenáležela. Neposkytnutí stravenky zaměstnavatelem by pak nebylo možné pokládat za porušení rovnosti mezi zaměstnanci.

Shrnuto:

- **délka pracovní doby** ani výše platu **nemůže mít** vliv na čerpání z fondu FKSP,
- zaměstnanci **pracující na základě dohod** o pracích konaných mimo pracovní poměr nemohou z fondu FKSP čerpat,
- pravidla čerpání fondu FKSP musí být **dohodnuta s odborovou organizací**,
- stravování zaměstnanců územně samosprávných celků se **řídí § 236 zákoníku práce**,
- záleží na tom, aby **odborová organizace** ať již při sestavování zásad čerpání fondu FKSP, nebo při jednání o kolektivní smlouvě, byla argumentačně připravena prosadit si druhy benefitů nebo jejich výši, které jsou ve prospěch zaměstnanců.

JUDr. Pavel Sirůček

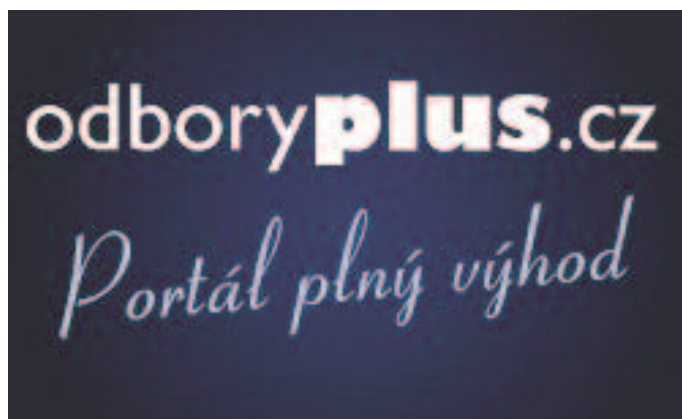
Nevhodné kancelářské židle

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů, v § 49 odst. 5 říká: „Sedadlo musí být při sezení stabilní, musí umožňovat snadné seřízení výšky sedáku a sklon zádové opěrky a musí odpovídat podmínkám práce, zvláště pokud jde o jejich poréznost a omyvatelnost. Prostor pro dolní končetiny při práci musí umožňovat pohyb dolních končetin vpřed a do stran.“

V § 50 odst. 3 je dále uvedeno: „Opěrka pro dolní končetiny musí být poskytnuta každému, kdo ji vyžaduje.“

Z uvedeného plyne, že pracovní židle musí mít sedák i opěrku za nastavitelnou, podpěrka nohou je jen na individuální vyžádání. O podpěrkách rukou dokument nehovoří.

http://www.bozpinfo.cz/rady/otazky_odpovedi/otazky_zdravi/kancelarske_zidle150518.html





Belgie: Lidé protestují proti úsporám a strukturálním reformám

2. červen 2016

Pracovníci veřejného sektoru v Belgii protestují proti dopadům úsporných politik. Na celostátní demonstraci 24. května v Bruselu se jich sešlo na 60 – 70 tisíc.



Zaměstnanci EPSU se připojili k této demonstraci proti vládním opatřením, která vedou k zmrazení mezd a zpochybňují fungování 38hodinového pracovního týdne. Taková opatření mají umožnit větší flexibilitu pro zaměstnavatele na úkor zaměstnanců. To vše probíhá v době, kdy nedochází k žádnému pokroku v návrzích na férovější rozdělování bohatství.

31. května se dokonce sešly všechny tři konfederace veřejných zaměstnanců k protestu proti úsporným politikám. Pracovníci ve zdravotním sektoru a v dalších veřejných službách už toho mají dost. Vlakoví strojvůdci, pracovníci místní správy, učitelé a mnoho dalších protestovalo na konci května napříč Belgií, když hlavní akce se soustředily v městech Gent, Wavre a Brusel. Úsporné politiky se mimo jiné projevují škrty ve veřejných výdajích, které vedou k nedostatečným investicím do infrastruktury od vězení až po železnici, od pečovatelských institucí po školy. EPSU vyjadřuje svou solidaritu a souhlas s požadavky belgických odborů, které žádají ukončení úsporné politiky a chtějí vidět více investic do infrastruktury, zaměstnanců a jejich mezd. Demonstrace 31. května byla součástí spolupráce odborových konfederací, která vyvrcholí generální stávkou 7. října.

Pochod hanby 2016: Pochodujte za sociální spravedlnost!

3. červen 2016

Zástupci PSI a dalších globálních odborových organizací uspořádaly 3. června v Ženevě Pochod hanby, když populisté i politici po celém světě podněcují rasismus a xenofobii. PSI vyzývá ke globální solidaritě s uprchlíky a k respektování jejich lidských práv. Tento pochod uspořádali zástupci PSI při příležitosti konání Mezinárodní pracovní konference již potřetí v řadě. Před účastníky této akce přednesli svůj projev na ochranu odborářských práv a podporu lidských práv pro migranty a odsoudili zahanbující dohody mezi Tureckem a EU mimo jiné i předsedkyně kampani v PSI Sandra Vermuytenová, generální tajemník guatemalské odborové organizace SITRAGUA Jose Martinez a předseda běloruských odborů BKDP Alexander Yaroshuk.



Petice proti porušování odborářských práv v Alžírsku a Egyptě

7. červen 2016

Během 105. mezinárodní pracovní konference (ILC) Arabská odborová konfederace představila petici, ve které žádá solidaritu a podporu proti porušování odborářských práv v Alžírsku a Egyptě. Zástupci alžírské vlády během minulých ILC ujistili účastníky, že pracují na zavedení národní legislativy, která by byla v souladu s konvencemi ILO. Komise pro aplikace standardů (CAS) nařídila alžírské vládě, aby umožnila pracovní integraci propuštěných odborářů, urychleně zaregistrovala odbory, které zažádaly o registraci, a aby zajistila, že navrhovaný pracovní zákoník bude v souladu s mezinárodními konvencemi, které Alžírsko ratifikovalo. Alžírská vláda však nadále aplikuje nátlakové metody a násilí proti odborovým aktivistům, kteří brání legitimní sociální a ekonomická práva. V Egyptě vláda odmítá implementaci konvencí ILO, které již dříve ratifikovala, a angažuje se v ostré kampani proti nezávislým odborům. Ministři vy-



dali dekrety, kterými omezují aktivity nezávislých odborů, a které jsou v rozporu s platnou egyptskou ústavou. Vláda zakazuje odborářům jejich aktivity a odepírá jim jejich právo na stávkou.

Libérie: Odbory demonstrují za dosažení svých práv

7. červen 2016

Zástupci PSI již několik měsíců bojují za očistění liberijských odborových předáků G. P. Wiliamse a J. Tamby, kteří byli neprávem propuštěni z práce v únoru 2014. Pobočky PSI v Libérii rovněž protestují proti vládnímu rozhodnutí odeprít práva odborovým organizacím NAHAWAL a RIAWU. Ačkoliv liberijská ústava garantuje právo na sdružování včetně organizování odborů, vláda zavedla dva odlišné zákony pro soukromý a veřejný sektor. Navzdory tomu, že Libérie ratifikovala ILO konvence 87 a 98, považuje vláda sdružování v odborech pracovníků veřejných služeb za trestné. Odboráři demonstrovali před budovou ministerstva práce v Monrovií, kde vyzvali vládu, aby respektovala a chránila práva pracovníků v celé zemi.



Makedonie: EPSU vyjadřuje solidaritu se stávkujícími pracovníky

Makedonie: EPSU vyjadřuje solidaritu se stávkujícími pracovníky

8. červen 2016

Pracovníci soudní správy začali se stávkou 18. května, a 8. června vyrazili do ulic, aby vyjádřili své rozhořčení nad tím, že vláda odmítá s nimi jednat. Zástupci Evropské federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU) vyjádřili svou solidaritu s makedonskými pracovníky, když se domnívají, že po letech úspor si pracovníci ve veřejných službách zaslouží zvýšení mezd. Tento konflikt začal v roce 2014, kdy došlo ke změně zákona o soudní správě. Odbory marně argumentovaly, že tyto změny zhoršily fungování soudů. Odbory přišly s návrhy na úpravu zákona, avšak ty byly vládou ignorovány. Odborové organizace uspořádaly 3. prosince 2015 varovnou dvouhodinovou stávkou, ale místo vstoupení do vyjednávání vláda 31. prosince představila nové změny. Tyto nové změny znamenaly zvýšení platů pro soudce a státní zástupce o 35 %, avšak pro pracovníky v soudní správě neudělala vláda vůbec nic. Rozlovení pracovníci zorganizovali ve dnech 23. – 25. března třídní stávkou, která ale opět nepřinesla žádný výsledek. Proto se pracovníci rozhodli pro otevřenou stávkou od 18. května, reakce vlády je ale velmi překvapivá. Vláda totiž začala stávkující pracovníky registrovat a podle zástupců odborů těmto pracovníkům vyhrožuje a zastrahuje je.



EPSU: Petice za daňovou transparentnost

Vyzýváme ministry financí zemí EU, aby si posvětili na daňové úniky velkých korporací. Nadnárodní společnosti musí mít povinnost publikovat klíčové informace o tom, kde provozují své obchodní aktivity, kde generují své zisky a podle toho platit svůj podíl na daních. Tyto informace musí být veřejně dostupné a to co nejrychleji. Transparentnost je klíčovým prvním krokem k daňové spravedlnosti a měla by pomoci zajistit, aby nadnárodní firmy platily daně férově podle toho, kde provozují svůj byznys. Tím, že se zveřejní klíčové korporátní informace, můžeme pomoci vládám vybírat daně férově a pracovníci a veřejnost mohou tyto informace využívat pro hodnocení práce vlády. Takový krok k transparentnosti by zároveň pomohl obnovit důvěru veřejnosti v daňový systém. Všechny společnosti by měly mít povinnost reportovat své aktivity v zemi, kde podnikají, měly by zveřejňovat své tržby, obrát, zisky, přidružené pobočky, daňové odvody, státní dotace a počet svých zaměstnanců.

EPSU: Petice za daňovou transparentnost

Petice k podpisu na: <http://www.epsu.live.tiltfactory.eu/node/5149>

Pavol Mokoš

NOS - Noviny Odborového svazu státních orgánů a organizací

Vychází v PDF 20x za rok. V Praze vydává

Odborový svaz státních orgánů a organizací,

Senovážné nám. 23, 110 00 Praha,

e-mail: statorg@cmkos.cz;

<http://statorg.cmkos.cz>. IČO 469351.

Šéfredaktorka: Květa Dědovská.

☎ +420 606 262 320, e-mail: dedovska@volny.cz.

