NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU
NOS
STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

5

Ročník 66

Praha
1. březen 2021

http://statorg.cmkos.cz

www.facebook.com/osstatorg

OSSOO a organizací
Odborový svaz státních orgánů
S NÁMI, PRO VÁS!

Omezení provozu orgánů veřejné moci a správních orgánů

USNESENÍ VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY
ze dne 26. února 2021 č. 199 o přijetí krizového opatření

V návaznosti na usnesení vlády č. 196 ze dne 26. února 2021, kterým vláda v souladu s čl. 5 a 6 ústavního zákona č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky, vyhlásila pro území České republiky z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s prokázáním výskytu koronaviru /označovaný jako SARS CoV-2/ na území České republiky nouzový stav a ve smyslu § 5 písm. a) až e) a § 6 zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů, pro řešení vzniklé krizové situace, rozhodla o přijetí krizových opatření, tímto ve smyslu ustanovení § 5 písm. c) a § 6 odst. 1 písm. b) krizového zákona.

Vláda s účinností ode dne 27. února 2021 od 00:00 hod. do dne 28. března 2021 do 23:59 hod.

ukládá orgánům veřejné moci a správním orgánům (dále jen „orgán"), aby v rámci všech svých pracovišť zahájily omezený provoz vyplývající z nouzového stavu, spočívající v:

1. omezení práce a státní služby zejména na ty agendy, jejichž výkon musí být bezpodmínečně kontinuálně zajišťován, a to zejména k zajištění chodu veřejné správy a služeb veřejné správy v nezbytně nutném rozsahu a plnění úkolů vlády České republiky směřujících k dosažení cílů nouzového stavu; ostatní agendy se vykonávají v rozsahu, který neohrozí níže uvedená opatření nutná k ochraně zdraví státních zaměstnanců, zaměstnanců a dalších úředních osob (dále jen „zaměstnanci"),
2. omezení osobního kontaktu zaměstnanců s adresáty veřejné správy (s žadateli, s jinými účastníky správních řízení) a dalšími externími osobami (dále jen „klienti/veřejnost") na nezbytně nutnou úroveň; omezení kontaktů se provede zejména takto:
   a) upřednostňováním písemného, elektronického či telefonického kontaktu před osobním ve všech případech, kdy je to možné, avšak při současném umožnění osobního kontaktu klientům/veřejnosti v úředních hodinách v rozsahu stanoveném tímto krizovým opatřením,
   b) příjmem veškerých dokumentů od klientů/veřejnosti pouze prostřednictvím pracoviště podatelny, je-li zřízeno; vždy, kdy je to možné, se upřednostní elektronická komunikace,
   c) dochází-li ke kontaktům se zaměstnanci jiných orgánů a institucí, přijetím opatření omezujících přímý kontakt; jednání se provádí za zvýšených hygienických opatření,
   d) výše uvedená opatření se přiměřeně použijí i pro vnitřní styk zaměstnanců v rámci orgánu,
3. zajišťování chodu jednotlivých útvarů orgánu vždy nejnižším možným počtem zaměstnanců přítomných na pracovišti, který je nutno zachovat pro činnost orgánu veřejné moci nebo správního orgánu,
4. zajištění činnosti orgánu tak, aby případné karanténní opatření vůči části zaměstnanců neohrozilo akceschopnost orgánu (např. střídání oddělených skupin zaměstnanců orgánu, práce na dálku).

https://apps.odok.cz/attachment/-/down/IHOABYLUNQ4P

Z mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví k ochraně obyvatelstva a prevenci nebezpečí vzniku a rozšíření onemocnění COVID, Praha 26. února 2021

„4. **Všem zaměstnavatelům** se s účinností ode dne 1. března 2021 od 00:00 hod. do odvolání tohoto mimořádného opatření **nařizuje vybavit zaměstnance ochrannými prostředky dýchacích cest**, uvedenými v bodech 1 a 2, v dostatečném počtu na každou pracovní směnu; toto neplatí, pokud zaměstnanec v době výkonu práce a v souvislosti s výkonem práce nepřichází do fyzického kontaktu s jinými osobami (např. výkon práce na dálku mimo pracoviště zaměstnavatele)."

Praha 26. února 2021

(Poznámka redakce - Z bodu 1: „respirátor nebo obdobný prostředek (vždy bez výdechového ventilu) naplňující minimálně všechny technické podmínky a požadavky (pro výrobek), včetně filtrační účinnosti alespoň 94 % dle příslušných norem (např. FFP2, KN 95), zdravotnická obličejová maska nebo obdobný prostředek naplňující minimálně všechny technické podmínky a požadavky (pro výrobek) normy ČSN EN 14683+AC, které brání šíření kapének"

Z bodu 2: „respirátor nebo obdobný prostředek (vždy bez výdechového ventilu) naplňující minimálně všechny technické podmínky a požadavky (pro výrobek), včetně filtrační účinnosti alespoň 94 % dle příslušných norem (např. FFP2, KN 95), které brání šíření kapének")

Otevřený dopis předsedovi Senátu Parlamentu ČR.....str. 2

Odbory navrhují zavedení celostátního lockdownu kolem Velikonoc .....str. 2

ze základních organizací - ZO zaměstnanců města Přerova, ZO při ÚP ČR - Krajské pobočce v Ostravě, Odborová organizace při MP Ostrava .....str. 3-4

Stravenkový paušál v otázkách a odpovědích .....str. 5

§ odpovídáme § - Změny úředních hodin, Výkon služby z domova nebo překážky? .....str. 6

přečetli jsme - Každému stačí sedm respirátorů, radí expert .....str. 7

Otevřený dopis předsedovi Senátu Parlamentu ČR

RNDr. Miloš Vystrčil
předseda Senátu Parlamentu ČR
Valdštejnské náměstí 17/4
118 01 Praha 1

V Praze dne 28. února 2021

Vážený pane předsedo,

s rozhořčením musím tímto otevřeným dopisem reagovat na Vaše výroky z dnešního dne týkající se zaměstnanců a zaměstnankyň pracujících z domova. Poté, co jste v televizní debatě navrhl snížení jejich výdělků, aby se solidárně mohli rozdělit s živnostníky, jste na svém twitterovém účtu specifikoval, že jste měl na mysli zaměstnance veřejného sektoru.

Jako předseda odborového svazu, který právě tyto zaměstnance a zaměstnankyně sdružuje, nemohu, lidově řečeno věřit svým uším a očím. Od jednoho z nejvyšších ústavních činitelů očekávám poněkud větší sepětí s realitou. Z tohoto důvodu mi dovolte sdělit několik následujících informací:

Zaměstnanci státní a veřejné správy již zhruba rok zpracovávají veškerou administrativu spojenou s vládními opatřeními a jejich prováděním. Zaměstnanci ČSSZ, Úřadu práce ČR, Finanční správy, zaměstnanci samosprávy a dalších úřadů státní správy vyřizují veškeré žádosti o kompenzace, ošetřovné, podporu z programu Antivirus, a další agendy. Drtivá většina těchto žádostí a kompenzací se týká především firem a živnostníků. Na úrovni obcí se často i nad rámec své práce podílejí na místních řešeních či pomoci zasaženým obyvatelům. To vše nad rámec své standardní agendy, která se vesměs (a to ani přes usnesení vlády) nijak nezmenšila.

Za celou tuto dobu nikdo z politiků a představitelů státu, včetně Vás, jejich práci neocenil ani jim nepoděkoval. Naopak, prostřednictvím podobných výroků, jako jsou ty Vaše, jsou označováni za „darmožrouty“, kteří mají placenou dovolenou v délce několika měsíců.

Je také nutné zdůraznit, že ve veřejné a státní správě působí téměř ze tří čtvrtin ženy, na které (jak víme z dosavadních výzkumů a šetření) dopadá pandemie a konkrétně česká opatření citelněji než na muže. Například v podobě domácí výuky nejmenších dětí, nutnosti zabezpečit rodinné stravování, vyšší pečovatelské povinnosti spojené s nemocnými členy rodiny. Nezřídka jde o samoživitelky s malým příjmem, které se najednou kromě své práce potýkají s řadou nových úloh. A vše musí zvládnout ku prospěchu klientů, občanské veřejnosti, ale i rodiny.

A k samotné práci na home office – již zhruba od října loňského roku náš svaz eviduje podněty od zaměstnanců a zaměstnankyň z celé řady úřadů, kterým jejich nadřízení práci z domova nechtějí umožnit, ačkoli třeba na jaře loňského roku možná byla. Bez ohledu na to, že se jedná o velmi účinné opatření ke snížení rizikových kontaktů a tím šíření nákazy, nemohou zdaleka všichni pracovat na home office, ačkoli by to bylo žádoucí. Jsou to totiž opět výroky podobné tomu Vašemu, které redukují vůli vedení jednotlivých úřadů k zajištění práce z domova!

Označit tuto skupinu osob za ty, kteří nijak nenesou náklady pandemie jen z toho důvodu, že jim zatím nebyl zkrácen příjem, ukazuje na hluboké nepochopení toho, jaké všechny dopady pandemie skutečně má. Tato neskutečná asociální a populistická dehonestace práce zaměstnanců ve veřejných službách a správě napomáhá k rozdělování společnosti a k solidaritě má hodně daleko, ba naopak!

S jednou Vaší myšlenkou se však ztotožňuji – není možné, aby dopady spojené s pandemií a náklady na její řešení nesla jen jedna skupina obyvatel. Je ale potřeba hledat ty, kterých se skutečně nijak zatím nedotkla, a to nejsou zaměstnanci, tím méně zaměstnanci veřejné a státní správy. Ve chvíli, kdy budete apelovat na solidaritu u těch, kterým plynou příjmy v odvětvích, která fungují jako by žádná pandemie nebyla, velmi rád se k Vám připojím.

Věřím, že v sobě najdete sebereflexi a veřejně se omluvíte zaměstnancům ve veřejném sektoru. Věřte mi, že si to zaslouží!

Bc. Pavel Bednář, v. r.
předseda Odborového svazu státních orgánů a organizací

Mapový portál MV „Atlas veřejné správy“

Ministerstvo vnitra s novým rokem spustilo mapový portál s názvem „Atlas veřejné správy“. Portál je platformou, kde občané na jednom místě naleznou přehledně a uceleně informace týkající se fungování veřejné správy, které mohou následně využít i pro snadnější přístup vyřizování jednotlivých agend. Jedná se o soubor webových aplikací poskytujících občanům vizualizaci nejrůznějších dat týkajících se veřejné správy v České republice prostřednictvím map a doprovodných grafických prvků.

Zdroj MV ČR: „Mapový portál MV „Atlas veřejné správy “ naleznete ZDE. https://portal-vnitro.hub.arcgis.com/

Odbory navrhují zavedení celostátního lockdownu kolem Velikonoc

Odbory navrhují zavedení takzvaného lockdownu v České republice, a to kolem Velikonoc. Podle odborářů by celostátní uzávěra zhruba na deset dnů pomohla zvládat zhoršující se epidemickou situace. Na tiskové konferenci po dnešním jednání tripartity to řekl předseda Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) Josef Středula.

"Odbory na jednání tripartity přišly s návrhem, aby se vyhlásil velikonoční lockdown. Situaci považujeme za neuvěřitelnou. Vše doprovází chaos," uvedl Středula. Podle něj zdravotnímu systému hrozí kvůli šíření covidu "totální kolaps", přičemž zdravotníci jsou přetížení. Josef Středula poukazoval na to, že vláda nařízení vyhlašuje ze dne na den. Kritizoval to, že se opatření netýkají pracovišť. Podle něho na komunitním šíření pandemie se nejvíce podílejí doprava a zaměstnání.

Velikonoce budou téměř za šest týdnů. Odbory navrhují, aby se provoz omezil třeba několik dnů před Velkým pátkem a několik dnů po svátečním pondělí. Dohromady by uzávěra i se svátky trvala téměř deset dnů. "Říkáme to dopředu, ať se tím vláda může zabývat, může to řádně projednat, ať se nedostane pod tlak," zdůvodnil prodlevu do Velikonoc Středula. V rámci následné diskuse s novináři Josef Středula připustil, že by bylo, z hlediska dalšího zabránění šíření pandemie, mnohem účinnější vyhlásit lockdown mnohem dříve než až na Velikonoce. Ale, podle něho, jde o to, že zastavení provozů na jednotlivých pracovištích přijde na obrovské finanční částky, tak že z ekonomického hlediska je rozumnější počkat právě na Velikonoční svátky.

22. 2. 2021
https://www.odbory.info/obsah/5/odbory-navrhuji-zavedeni-celostatniho-lockdownu-kolem-veliko/317128

Co je víc než lidské zdraví?

Odbory kvůli vážné epidemické situaci navrhují týdenní velikonoční lockdown pro všechny kromě podniků s nepřetržitým provozem a těch zajišťujících kritickou infrastrukturu. *„Epidemiologická situace je tak kritická, že bychom měli hledat způsob, jak toto realizovat,“* řekl 26. února předseda Českomoravské konfederace odborových svazů Josef Středula v Pro a proti Karolíny Koubové na stanici Český rozhlas Plus. Dále uvedl: *„Případné dopady na ekonomiku je třeba omezit, ale co je víc než lidské zdraví?“ „Jestliže jsme schopni v červenci bez problémů přežít deset dnů, kdy se prakticky všechno vypíná, nebo to samé o Vánocích, tak věřím, že v tak vážné situaci jako teď, se dají dodavatelsko-odběratelské vztahy nastavit bezpečně. Jedná se o jednotky dní, nikoli týdny či měsíce,“* vysvětluje Středula. *„Využít čtyři volné dny a prodloužit je o jednotky dnů, to se nestane nic zásadního, je to jen o slušnosti, korektnosti a úctě k životu.“*

https://plus.rozhlas.cz/zastavit-prumysl-kdyz-zvladneme-zavrit-na-vanoce-tak-pujde-i-ted-veri-odborar-8435616

Bližší o vyjádření předsedy Senátu PČR M.Vystrčila na:
https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/3276618-cast-mzdy-lidi-na-home-office-mohla-jit-potrebnejsim-navrhuje-vystrcil

Naše odborová organizace v Přerově v době covidové

Krizová opatření vlády samozřejmě výrazně ovlivňují i činnost naší odborové organizace. Především jsme se museli vypořádat s tím, že epidemiologická situace neumožňuje setkávání většího počtu osob – na konci roku 2020 jsme proto museli členskou schůzi konat distančním způsobem. Doufáme však, že bude v dohledné době možné konat členskou schůzi s osobní přítomností členů, protože nás čeká volba členů výboru.

Ochranné prostředky

Naše odborová organizace se v současné době snaží především o to, aby zaměstnavatel zajišťoval zaměstnancům, kteří jsou v pravidelném přímém styku s veřejností (tzv. okénková pracoviště, pokladny), jednorázové roušky, nyní i respirátory třídy FFP2. V říjnu 2020 na začátku tzv. druhé vlny epidemie jsme požádali zaměstnavatele, aby roušky zajistil – a na základě naší žádosti pak byly roušky mezi zaměstnance distribuovány.

Vzhledem k tomu, že v posledních týdnech začala nemocnost zaměstnanců narůstat, opět jsme před více než týdnem požádali zaměstnavatele o poskytnutí respirátorů třídy FFP2 pro zaměstnance, kteří jsou ve stálém kontaktu s veřejností, zatím však bez odezvy. Je bohužel pravdou, že komunikace s naším zaměstnavatelem je zpravidla dost problematická, pokud nejsme dostatečně iniciativní a nepátráme po informacích, tak se toho mnoho nedozvíme.

Home office

Na druhou stranu nutno přiznat, že zaměstnavatel se během první i druhé vlny epidemie s řadou zaměstnanců dohodl na výkonu práce z domova a uzavřel s nimi dodatky k pracovním smlouvám, které umožnily zaměstnancům pracovat na home office. Během druhé vlny byla také zprovozněna VPN, která umožňuje připojit se k tzv. síťovým aplikacím, spisové službě apod., a tedy výrazně ulehčuje výkon práce z domova. Dosud však nejsou všichni zaměstnanci, kteří by z domova jinak pracovat mohli, vybaveni služebními notebooky, nicméně nákup další techniky byl již schválen v orgánech města.

Střídání směn

Zaměstnavatel rozhodl, že budou na jednotlivých odborech určeny oddělené skupiny zaměstnanců – tzv. směny, které se mají střídat tak, aby nedocházelo k jejich vzájemnému kontaktu a snížilo se riziko nákazy nemocí covid-19. Je ovšem problém, že uvedené střídání směn funguje jen na některých pracovištích, a navíc se vzájemně potkávají různé skupiny zaměstnanců napříč úřadem, takže tímto se výhody střídání směn dost oslabují. Samozřejmě jsou pracovní pozice, u kterých výkon práce prostřednictvím home office nepřichází v úvahu, což zaměstnanci na těchto pozicích mohou pociťovat jako určité znevýhodnění. Naproti tomu dle našich zkušeností někteří zaměstnanci by přivítali spíše trvalou přítomnost na pracovišti, protože jim home office zase tak moc nevyhovuje – doma toho prostě tolik nestihnou, především s ohledem na další domácí povinnosti, péči o děti a jejich online výuku, nemají pak na práci dostatek klidu atd.

Takže shrnuto – každý zaměstnanec vnímá současnou situaci individuálně, ale určitě obecně platí, že covidová doba přináší zvýšené nároky na nás všechny a je zkouškou různých mezilidských vztahů – i těch na pracovišti.

Mgr. Jana Hrubá
předsedkyně ZO zaměstnanců
města Přerova
V Přerově dne 16. 2. 2021

Úřad práce je velmi vytížený

Již téměř rok koronavirového období se úřady práce soustřeďují na významnou pomoc části zaměstnavatelů programem Antivirus, a to mimo běžného vyřizování všech možných dávek uchazečům o zaměstnání a lidem v nouzi a také zaměstnavatelům v rámci poskytování finančních příspěvků v různých projektech EU.

Široká veřejnost vlastně ani neví, co všechno se na úřadech práce děje, jak obrovskou škálu příspěvků a agend řeší. Ani zaměstnanci ÚP neznají všechny úkony z jiných sousedních útvarů, neboť znalost mnoha zákonů, vyhlášek, předpisů a řídících aktů „jedna hlava nepobere“.

Rozdílnost agend v poskytování příspěvků je velká a administrativně náročná, dokumentů k jejich vyřízení je opravdu mnoho a času málo. Např. jeden úředník v oblasti nepojistných sociálních dávek má na starost stovky občanů. Totéž platí pro oddělení evidence uchazečů a zprostředkování zaměstnání, hmotné nouze, příspěvků na péči, zdravotně postižené osoby atd. Už jen výčet všech potřebných formulářů by vyšel na několik stran.

Roste množství práce

Na základě vládních nařízení, kdy se lidé nemohou scházet osobně, se mnohé komunikuje elektronicky, což je při zpracovávání svých vlastních agend v úřadových elektronických programech rovněž navíc administrativně náročné, přibyla e-mailová korespondence a četnost dokumentů v Elektronické spisové službě ARSYS.X enormně stoupá. Jde o stovky až tisíce dopisů a žádostí denně. Zaměstnanci ÚP také téměř denně studují nová ochranná opatření na vlastním pracovišti z Generálního ředitelství ÚP či MPSV, co všechno se má dodržovat, jak postupovat směrem k veřejnosti atd. a jak mezi tím vším v omezeném počtu zaměstnanců plnit úkoly.

Pod tíhou přísného dodržování bezpečnostních předpisů tudíž dochází občas i k různým nedorozuměním a velkému stresovému vypětí jak ze strany veřejnosti, tak samozřejmě i samotných úředníků. Žadatel chce zpravidla všechno vyřešit hned, a to při denním nárůstu písemností fakticky nejde. Protože ať je to tak nebo tak, úředník jako zaměstnanec nebo jeho nadřízený, je přece taky jen člověk, se svými klady i zápory.

Situace je komplikovaná i kvůli velkému podílu žen v ÚP

Rovněž převaha žen zaměstnaných na ÚP s sebou nese velké množství problémů, např. při zahájené směnnosti, mladší kolegyně nemají v odpoledních hodinách hlídání dětí, nemluvě o distančních výukách při uzavření škol, nemoci dětí i dalších členů rodiny. Překážky na straně zaměstnavatele se již neudělují v takové míře jako dřív, protože práce k vykonání se vlastně jen posouvá nebo ji řeší zastupující přetížený zaměstnanec.

Home office využívají hlavně ti pracovníci ÚP, kteří nemají přímý styk s klienty a mohou být IT připojeni na počítači doma. Což se týká většinou zpracovávání statistik o počtu nezaměstnaných, jejich struktury, věkové, kvalifikační, o nabídkách volných pracovních míst, vydaných rozhodnutí o povolení zaměstnání cizinců, rekvalifikacích, monitoringu firem, sledování a řešení hromadného propouštění u větších podniků, počtu žádostí o příspěvek na mzdy uzavřených firem a měsíčních vyúčtování, zodpovídání dotazů zaměstnavatelů, institucí, výše příspěvků na všechny projekty a dalších a dalších údajích pro potřeby veřejnosti, GŘ, či MPSV.

Pokračování na straně 4

Pokračování ze strany 3

Úředník ÚP je občas taky detektivem, jelikož se vyskytují i firmy, které žádají o příspěvky podvodem. Snaží se obcházet určená pravidla poskytování různými nekalými způsoby, které je nutno následnými kontrolami řešit s finančními úřady nebo dokonce i s Policií ČR.

Operativní jednání s vedením

Odborová organizace v rámci úřadu práce v Moravskoslezském kraji je nápomocná vysvětlovat zaměstnancům ÚP realizaci opatření k ochraně bezpečnosti, zejména tam, kde jsou nařízeny plošně, bez zohlednění organizační sktruktury zaměstnanců a také technického vybavení budov ÚP. Ty jsou v mnoha případech nevyhovující pro dodržování vládních opatření jako takové. Členové výboru operativně jednají s vedením krajské pobočky o přísunu ochranných prostředků, přenášení názorů jednotlivých zaměstnanců, vyskytujících se stížností na pracovní vztahy na pracovištích. Jde mnohdy o citlivá témata, která spolu neumí vyřešit pracovník se svým nadřízeným a naopak. Jedná se např. o vzájemné nepochopení předaného úkolu nebo nařízení a následně o emotivní vyhrocení.

Snažíme se tedy nastalou nepříjemnou situaci nějak prověřit, vyslechnout, poradit a dojít nakonec k solidnímu závěru. Což se nám zatím celkem daří i přesto, že jsme velká organizace rozesetá napříč naším velkým krajem a není možnost se osobně stýkat, máme 202 členů na cca 24 pracovištích, nacházíme důvěru v našich členech a rozvíjíme přátelskou spolupráci a atmosféru. Naším cílem je hlavně spokojenost na všech „frontách“ a zlepšení komunikace mezi aktéry sváru. Odborář je vlastně takový „ombudsman“, vžívá se do role psychologa, právníka, finančníka, organizátora…

Je však před námi ještě hodně práce ve vysvětlování některým členům ZO, že odbory nejsou jen peněžní ústav, kam si člověk střádá peníze a na konci roku by je chtěl nějakým bonusem vybrat. Ale že se opravdu jedná o pomoc zaměstnancům při kolektivním projednávání pracovněprávních vztahů, různé sociální a právní pomoci atd.

Je to práce náročná, ale mnohdy uspokojivá, pořád se něco děje…

Eva Novotná
členka výboru ZO
při ÚP ČR - Krajské pobočce
v Ostravě

Zájem o kontakt s odboráři obecních policií

Odborová organizace při městské policii Ostrava se přizpůsobila, tak jako jiné organizace, "době koronavirové". Naše komunikace s odboráři se mimo jiné komunikační cesty, například vložené vzkazy na intranet MPO, rozšířila i na vnitřní poštu Městské policie Ostrava, přes kterou zasíláme dopisy, náměty, návrhy a mimo jiné i pozvánky na schůze či konferenci.

Schůze rady odborové organizace probíhají v přísném hygienickém režimu a v tomto duchu také proběhla i naše konference odborové organizace v roce 2020 na níž byla účast členů zajištěna delegováním.

Moderní doba nás inspirovala a nyní jsme i na Facebooku jako “Odborová organizace při Městské policii Ostrava”.

Co se týče volnočasových aktivit, které v současnosti nelze organizovat hromadně, umožnili jsme našim členům zorganizovat si sami svůj výlet, sportovní činnost, či jakýkoliv počin v souladu se stanovami a platnými mimořádnými opatřeními vlády ČR. Na tuto volnočasovou aktivitu určenou pro členy naší odborové organizace je poskytnut příspěvek, a to po řádném vyúčtování akce. Již se však všichni těšíme, až se po rozvolnění opatření sejdeme na bowlingu, nebo na Lysé hoře, a podělíme se o své zážitky, radosti a starosti všedních dnů.

U naší organizace působí i druhá odborová organizace se kterou spolupracujeme, scházíme se, či podnikáme společné akce, jako například dětský den s MPO, také jsme se spolupodíleli společně s druhou odboroovou organizací na akci Den krve s MPO.

Společně se, opět za dodržení velmi přísných opatření, scházíme na jednáních s vedením MP Ostrava. Již nyní připravujeme podněty pro nastávající kolektivní vyjednávání, sledujeme legislativní změny a snažíme se je implementovat.

Rádi bychom i přes tento článek navázali kontakty i s odborovými organizacemi ostatních městských policií, případně s nimi blíže spolupracovali, například k dosažení většího tlaku na zákonodárce v našich záležitostech a potřebách, tak jako se to podařilo na Slovensku, kde byly vydobyty zásadní benefity, a k celkovému spojení požadavků a potřeb městských a obecních policií v ČR. Všem odborovým organizacím i všem zaměstnancům přeje naše odborová organizace úspěšné zvládnutí této náročné doby a aby pro nás pro všechny byl rok 2021 rokem příjemných změn a vítaného návratu všedního života.

Lukáš Kostolný
místopředseda
Odborová organizace při MP
Ostrava

Kamery na pracovišti

Instalace kamer zaměstnavatelem na pracovišti představuje značný zásah do práva na soukromí, resp. práva na ochranu osobních údajů zaměstnanců. Z tohoto důvodů umožňuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnavatelům sledovat zaměstnance kamerovým systémem jen ve výjimečných případech (§ 316 odst. 3). Zaměstnavatel k tomu musí mít „závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze“ jeho činnosti. Zaměstnavatel může sledovat zaměstnance kamerami jen v případě, že nemůže provádět kontrolní činnost jiným méně invazivním způsobem (zásada přiměřenosti). I způsob sledování musí být přiměřený (například nesmí pořizovat a uchovávat záznam, pokud to není nezbytně nutné). Účelem sledování zaměstnanců může být ochrana majetku zaměstnavatele, ochrana života a zdraví zaměstnanců, zaměstnavatele či dalších osob, ale i kontrola plnění pracovních povinností ze strany zaměstnanců. Zaměstnavatel nesmí instalovat kamery v šatnách, na toaletách apod. Zaměstnavatel je povinen předem informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

Pokud jde o zaměstnavatele, záleží především na účelu sledování a na tom, jestli je sledování zaměstnanců kamerami opravdu nezbytné (jestli není možné provádět kontrolu jinak). Zaměstnanec má podle zákoníku práce povinnost být celou směnu na pracovišti (§ 81), ale může se se zaměstnavatelem dohodnout jinak. Jestliže máte dohodu se zaměstnavatelem (např. v pracovní smlouvě), že můžete odcházet po splnění pracovních povinností ze směny dříve, pak není důvod, aby zaměstnavatel instaloval kamery a sledoval vás, jestli jste po celou dobu směny na pracovišti. V takovém případě by instalace kamer patrně nebyla v souladu se zákonem.

Máte-li pochybnosti o tom, zda zaměstnavatel používá kamery na pracovišti v souladu se zákonem, můžete se obrátit na Státní úřad inspekce práce a dát například podnět k provedení kontroly u zaměstnavatele. Můžete také podat stížnost Úřadu pro ochranu osobních údajů, protože sledování zaměstnanců kamerovým systémem představuje zpracování osobních údajů, které je chráněno podle tzv. GDPR (obecného nařízení o ochraně osobních údajů, č. 2016/679).

JUDr. Magdaléna Svobodová, Ph.D.,
Výzkumný ústav bezpečnosti práce
https://www.bozpinfo.cz/kontrola-zamestnancu-prostrednictvim-kamer-je-v-souladu-se-zakonem

§ ODPOVÍDÁME §

Stravenkový paušál v otázkách a odpovědích

Lze kombinovat stravovací paušál na stravování v Praze se stravenkami na odloučených pracovištích?

Ano lze, umožňuje to ustanovení § 7 odst. 4 vyhlášky č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování.

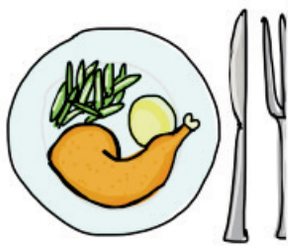
Bere se FKSP jako příspěvek zaměstnavatele nebo jako samostatný zdroj?

Ve smyslu § 69 odst. 4 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech, peněžitý příspěvek na stravování za den se poskytuje do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Tento peněžitý příspěvek na stravování může být částečně hrazen příspěvkem z fondu kulturních a sociálních potřeb. Totéž se týká příspěvkových organizací zřízených územními samosprávnými celky – viz § 33b odst. 4 zákona č. 250/2000 Sb. Pokud se týká obcí, pro poskytování příspěvků na stravování neexistuje žádný obecně závazný právní předpis.

Lze dávat všem zaměstnancům stravovací paušál, a navíc pak těm, kteří jdou na oběd do závodní jídelny příspěvek z FKSP? Případně nějakým jiným způsobem dotovat provoz závodní jídelny?

Poskytovat něco navíc pouze určité skupině zaměstnanců nelze. Ve smyslu § 16 zákoníku práce, je zaměstnavatel povinen zabezpečovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, nelze tudíž nějakou skupinu zaměstnanců finančně zvýhodňovat. Financování vlastního stravovacího zařízení je upraveno v § 2 a následujících vyhlášky č. 430/2001 Sb., od které se nelze odchýlit.

Pokud by tedy zaměstnavatel přešel na peněžitý příspěvek na stravování, bylo by možno vyplácet dále příspěvek z FKSP (tedy přímo do výplat)? Anebo by touto změnou zaměstnanec o příspěvek FKSP přišel?



Ve smyslu § 3 odst. 8 vyhlášky o FKSP lze v hotovosti poskytovat peněžní plnění pouze na stravování, sociální výpomoci, sociální zápůjčky a dary. Je na zvážení zaměstnavatele a zaměstnance, jakým způsobem bude tento příspěvek vyplácen, zda v hotovosti v pokladně zaměstnavatele nebo převodem na účet zaměstnance.

Jaká je daňová uznatelnost stravenky a stravovacího paušálu na straně zaměstnance?

Stravenka je jako nepeněžní plnění daňově osvobozena vždy, bez ohledu na výši finančního příspěvku. Stravovací paušál je osvobozen do výše 70 % horní hranice limitu stravného při pracovní cestě 5 až 12 hodin, což letos činí 75,60 Kč na směnu dle zákoníku práce. Ve smyslu § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmu stravovací paušál je možné zaměstnanci poskytnut za jednu směnu podle zákoníku práce. Směnou se rozumí část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat - § 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. Je přitom lhostejno, zda směna činí 4 hodiny nebo 11 a půl hodiny, oproti stravenkám, kdy je možné zaměstnanci poskytnou další stravenku po odpracování více než 11 hodin, přičemž se do této doby započítává 1 přestávka v práci.

Lze poskytnout stravovací paušál bývalým zaměstnancům?

Bývalým zaměstnancům stravovací paušál poskytnout nelze, jelikož stravovací paušál se poskytuje za směnu dle zákoníku práce, což v tomto případě není splněno.

Lze stravovací paušál poskytnout při práci home office?

Ano, ale za splnění dvou podmínek. V dohodě o home office musí být stanoveno, že pracovištěm zaměstnance je jeho bydliště nebo jiná dohodnuta adresa a že doba výkonu práce je rozčleněna na konkrétní směny. Při výkonu služby z jiného místa ve státní službě se toto jiné místo považuje za služební působiště.

Může být stravovací paušál poskytnut zaměstnanci v době jeho dovolené?

Stravovací paušál poskytnout v případě dovolené, dočasné pracovní neschopnosti, při péči o člena rodiny a v případě dalších osobních překážek na straně zaměstnance nelze, protože není splněna podmínka odpracované směny podle zákoníku práce.

V ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu se uvádí, že stravovací paušál může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci za jednu směnu podle zákoníku práce. Jak je to při 12hodinových směnách?

Pokud se týká poskytování stravenek jako nepeněžního plnění závodního stravování, ve smyslu vyhlášky č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, může zaměstnavatel strávníkům poskytnout další jídlo (stravenku) v kalendářním dni, pokud strávník vykonává práci pro organizaci déle než 11 hodin v úhrnu s přestávkou v práci. Pokud se týká stravovacího paušálu, z vámi již uvedeného ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmu vyplývá, že stravovací paušál je možné poskytnout jen jeden za jednu směnu a je zcela lhostejno, zda se jedná o 8hod. směnu nebo 12hod. směnu.

Je množné poskytnout z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo sociálního fondu příspěvek na stravovací paušál, jak je tomu u stravenek?

Příspěvek z FKSP na stravovací paušál může, stejně jako u stravenek a závodního stravování dosáhnout maximální výše 45 %. Podle dosavadních pravidel si může zaměstnavatel uplatnit jako daňově uznatelný náklad až 55 % ceny jídla nebo poskytnuté stravenky, maximálně však 70 % z hodnoty stravného na pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Zbývající část ceny jídla nebo hodnoty stravenky si, oproti stravovacímu paušálu, sice zaměstnanec doplácí z čisté mzdy, ale na tuto část je umožněno přispět z FKSP. Pokud se týká obcí, jak již bylo řečeno, neexistuje pro poskytování příspěvků na stravování žádný obecně závazný právní předpis.

Jaké jsou zvláštní podmínky pro poskytování stravovacího paušálu zaměstnancům ve veřejné správě a službách?

Stravovací paušál může být poskytnut pouze zaměstnancům v pracovním poměru, služebním poměru a soudcům, nemůže tudíž být poskytován zaměstnancům pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ), ledaže by si zaměstnanec se zaměstnavatelem rozvržení směn v dohodě sjednali.

V případě home office musí být splněna podmínka, že místo, ze kterého zaměstnanec pracuje, musí být v dohodě o místu výkonu práce z domova označeno jako místo výkonu práce.

Stravovací paušál nelze poskytovat zaměstnancům v době, kdy jsou na dovolené, v době jejich dočasné pracovní neschopnosti, v době péče o dítě a v případě dalších důležitých překážek v práci na straně zaměstnance.

Tato pravidla se netýkají územních samosprávných celků, týkají se však příspěvkových organizací zřízených územními samosprávnými celky.

Závěrem:

Vzhledem k tomu, že zavedení institutu stravovacího paušálu je novinkou, která není doposud v praxi aplikována a nejsou s ní tudíž žádné konkrétní poznatky, bylo by vhodné s jeho zavedením vyčkat do doby, než budou ustáleny výklady k této problematice, zejména ze strany kontrolních orgánů finanční správy, pokud se týká daňové problematiky.

V Praze dne 22. února 2021

OSSOO

§ ODPOVÍDÁME §

Změny úředních hodin

Po 14. 2. 2021 již vláda neomezila úřední hodiny. V našem úřadu se stejně měnila úřední doba různě, především podle toho jak moc chtějí být zástupci města „pěkní“ vůči občanům/voličům, na zaměstnance nikdo nemyslí. Nyní kromě čtvrtka budeme mít otevřeno stále. Zajímalo by mě, když každý úřad funguje jinak, podle čeho určit, zda doba naších úředních hodin je riziková pro nás a pro občany a co s tím? Jak se bránit u zaměstnavatele?

Případná usnesení vlády o stanovení úředních hodin jsou závazná pro ústřední správní orgány. Nezavazují územní samosprávné celky (obce, města, kraje), těm se to dává pouze na vědomí. Záleží vždy na rozhodnutí příslušného územního samosprávného celku (starosty, primátora atd.).

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (§ 101, odst. 1 zákoníku práce). Pokud toto nezajistí, nese vůči zaměstnanci odpovědnost za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

V případě změny úředních hodin je zaměstnavatel povinen tuto záležitost - změnu organizace práce – projednat předem s odborovou organizací (§ 287, odst. 2, písm. c) a písm. g) zákoníku práce).

Rudolf Pospíšil

Výkon služby z domova nebo překážky?

Služební úřad nám sdělil, že na výkon služby z domova nemáme nárok, protože nejsou dálkově zpřístupněny všechny programy, ale jelikož je nezbytné desinfikovat pracoviště, budeme několik dní doma. Zároveň ať to ale nebereme jako volno a vyřizujeme všechny e-maily. V jakém režimu je taková činnost a máme nárok na stravenky?

V takové situaci si služební úřad musí vybrat. Pokud státní zaměstnanci a zaměstnankyně nemohou na služební působiště a není s nimi uzavřena dohoda o výkonu služby z jiného místa, pak jde o překážky ve službě na straně služebního úřadu. V takovém případě náleží státnímu zaměstnanci či zaměstnankyni plat (§ 106 zákona o státní službě), ale nemá nárok na příspěvek na stravu. Ovšem žádné služební úkoly mu není možné přidělovat.

Pokud služební úřad hodlá ale plnění alespoň části služebních úkolů zajistit, musí uzavřít s příslušnými státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi dohodu o výkonu služby z jiného místa. Tu je možné uzavřít i jen na část předmětného období, například na den či dva z daného týdne, pokud není možný plný výkon agendy. Za službu vykonanou v rámci tohoto období přísluší stejná plnění jako v případě služby standardní, včetně případné stravenky. Pokud státní zaměstnanec nebo zaměstnankyně nemá možnost pracovat z domova, není možné mu tuto podobu služby nutit – dohoda musí být dvoustranná. Tyto osoby by pak musely být pouze na překážkách.

Šárka Homfray

Zkušenosti z Úřadu práce Ostrava Antivirus

Úřady práce se mimo jiné zabývají také pomocí zaměstnavatelům např. částečnou nebo plnou kompenzací mzdových nákladů jejich zaměstnanců. Dne 31. března 2020 schválila vláda ČR usnesením č. 353 na základě § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů Cílený program k podpoře zaměstnanosti nazvaný Antivirus. Smyslem tohoto Programu je snaha o zmírnění negativních dopadů na zaměstnanost v ČR, které vznikly díky celosvětovému šíření onemocnění COVID-19 způsobeného virem SARS-CoV-19.

Program funguje jako částečná nebo plná kompenzace mzdových nákladů v podobě náhrad mezd, které náleží zaměstnancům za dobu překážek v práci. Tyto překážky byly vyvolány například karanténou, mimořádnými opatřeními, či krizovými opatřeními souvisejícími se šířením nákazy COVID-19 jak v České republice, tak v zahraničí, a dále doprovodnými hospodářskými problémy zaměstnavatelů. Finanční příspěvky obdrží zaměstnavatelé, kteří dodrží podmínky programu.

Zaměstnavatelé vidí v programu Antivirus možnost udržet si své zaměstnance. Často se na pracovníky úřadů práce obrací s různými dotazy a případy, které nebyly dosud upraveny v manuálu pro zaměstnavatele. Program je ovšem docela složitý nejen pro zaměstnavatele, ale také pro pracovníky ÚP, neboť se zde vyskytuje řada problémů.

Pro dořešení jejich otázek spolupracují pracovníci ÚP hned několika oddělení, jako jsou např. oddělení trhu práce, metodici oddělení zaměstnanosti s kolegy z právního oddělení, či s oddělením kontrolně-právním.

Nejčastěji se řeší se zaměstnavateli dotazy ohledně vyplacení náhrady mezd, chybovosti ve výkazech odpracovaných dnů a obecně otázky nároku na program. Zaměstnavatelé se často potýkají s problémem při určení čísla vládního usnesení, na jehož základě má pak zaměstnavatel možnost nárokovat náhrady mzdy.

S rozšířením programu o Antivirus A plus měli zaměstnavatelé potíže umět rozklíčovat spolupracující osoby a určit správně veškeré podpory. Další otázkou, kterou se zaměstnavatelé často zabývali, byla možnost nárokovat mzdy v případě karantény a izolace. Mnohdy také řeší vzájemnou kombinaci jednotlivých podpor.

Zaměstnavatelé se na ÚP také obracejí ve chvílích, kdy se obávají o vrácení náhrad. Bohužel se však vyskytnou i takoví, kteří se snaží na tomto programu profitovat. V době uzavření provozu by chtěli najmout pracovníky a ponechat je ihned na překážkách, aby mohli čerpat příspěvky z programu Antivirus nebo vytvořit další pracovní místo a čerpat další příspěvky. Mnohé podvodné manévry při podávání žádostí o příspěvky ztrpčují život pracovníkům úřadu práce, neboť jde již o téměř detektivní práci při zajišťování důkazů k ukončení žádostí, nebo již dokonce při podání trestního oznámení na Policii ČR.

Věříme, že program Antivirus a jiná vládní opatření na podporu zaměstnanosti, pomohou zaměstnavatelům přečkat těžké období pandemie, následně však až čas ukáže, jak moc se koronavirová pandemie podepíše na nezaměstnanosti a celkově na české ekonomice.

Bc. Taťána Večeřová
Ing. Monika Kolibová
Úřad práce ČR, Ostrava

Každému stačí sedm respirátorů, radí expert. Jak se chránit, ale ušetřit

Běžnému člověku stačí pouze sedm respirátorů, tvrdí expert z Ústavu chemických procesů Akademie věd, který se zabývá mimo jiné tím, jak dlouho se drží virus v aerosolu, tedy velmi malých částicích rozptýlených ve vzduchu.

Dva odborníci nabízí rady, jak si lze vystačit jen s několika respirátory na osobu a výrazně tak ušetřit.

Například Vladimír Ždímal, expert na aerosol z Ústavu chemických procesů Akademie věd, má jednoduchý návod, jak efektivně a přitom bezpečně nosit respirátory bez neustálého nakupování nových. Člověk si podle něj vystačí pouze se sedmi respirátory.

„Když přijdu domů, pověsím použitý respirátor na věšák v předsíni, kde je suchý vzduch. Na každý den v týdnu mám jiný respirátor. Za ten týden respirátor vyschne a pak si to opět vezmu, protože za týden už ten virus není aktivní. Běžně mám respirátor několik měsíců s tím, že ho beru každý sedmý den," vysvětluje svůj jednoduchý systém Ždímal.

Každému tak stačí vlastnit pouze sedm respirátorů, které střídá podle dne v týdnu. Podle Ždímala není nutné respirátory po pár použitích vyhazovat.

„To mi doporučil jeden epidemiolog ze Singapuru, s kterým jsem to konzultoval. V podstatě dokud ten respirátor nezplesniví (s nadsázkou), tak to lze tímto způsobem používat. Přeci jen jsou to naše patogeny, takže by nám to uškodit nemělo. Riziko toho, že použijete respirátor opakovaně, není zas tak velké, protože většina těch patogenů je vaše vlastní. To, co ten respirátor zachytil, už znovu nemůžete nadechnout, protože se tam ty částice drží velkou silou," pokračuje ve vysvětlování své techniky Ždímal.

Strčte respirátor do trouby

Tuto metodu prosazuje i expert Jan Kulveit z Oxfordu a přidává tip, jak respirátor snadno sterilizovat. „Výrobci doporučují používat respirátor jako jednorázový. Pokud si to můžete dovolit, je to jistě fajn. Pokud ne, tak vás lépe ochrání znovu použitý respirátor než látková rouška. Respirátor se dá poměrně dobře sterilizovat teplým vzduchem, tedy zahřát na 75 stupňů na 20 minut, až desetkrát. Osobně to dělám tak, že respirátorů mám několik a čištění pak řeším najednou," popisuje svou metodu Kulveit.

Jiří Kůs, předseda Asociace nanotechnologického průmyslu, ale radí, aby byl člověk obezřetný při vkládání respirátoru do horkovzdušné trouby. Podle něj záleží na konstrukci respirátoru. „Doporučujeme spíše sterilizaci pomocí ethanolového spreje," říká Kůs.

Viry se na respirátoru nemnoží

Oba vědci se pak shodují, že viry, které respirátor zachytí, už nelze vdechnout, protože se na povrchu silně drží. „Oproti dezinformacím šířícím se na sociálních sítích je potřeba jasně říci, že viry se na respirátoru nemnoží," dodává a vyvrací další mýtus Kulveit.

Člověk se navíc podle Ždímala nemusí bát sáhnout ani dovnitř respirátoru. „Evropské centrum pro kontrolu nemocí nedávno vydalo zprávu, která říká jasně, že nebyl prokázán žádný přenos koronaviru přes povrch. To znamená, že ani když sáhnete na vnitřek respirátoru, nemělo by to představovat riziko. Ten virus je respirační, a proto škodí při nádechu, protože postihuje plíce. Každá jiná cesta je pro něj velká komplikace, a je to tedy mnohem méně rizikové," vysvětluje. Podle něj i kdyby člověk vir „olízl" zevnitř respirátoru, nenakazí se.

Pokud tedy dodržujeme základní hygienická pravidla, není potřeba počínat si nějak zvlášť obezřetně při manipulaci s respirátorem.

Zásadnější je podle Ždímala hlavně to, aby respirátor dobře seděl na obličeji a těsnil, což se dá zjistit jednoduchým způsobem. „Až když máte při každém nádechu pocit, že vám někdo brání v dechu, a při nádechu se ten respirátor přisákne na vaše tváře, tak v tu chvíli to funguje a poměrně slušně vás to chrání," říká Ždímal.

Respirátor tak připodobňuje k botám, kdy si člověk také nekupuje o několik čísel větší boty, ale přesně na míru, aby se mu dobře chodilo. Stejně tak by měl přistupovat k respirátorům.

https://www.seznamzpravy.cz/clanek/kazdemu-staci-sedm-respiratoru-radi-expert-jak-se-chranit-ale-usetrit-143321

Ubytování pro členy odborových svazů v Praze v hotelu Olšanka

Hotel nabízí 632 lůžek v pestré pokojové skladbě, kterou tvoří jednolůžkový nebo dvojlůžkový pokoj standard, Lux s terasou a výhledem na Prahu nebo pro náročné Art Deco pokoje Superior. Dále jsou hostům k dispozici pokoje pro 3 až 4 osoby. Všechny pokoje jsou vybaveny příjemným nábytkem, LCD televizorem se satelitním příjmem, telefonem s přímou volbou, trezorem, koupelnou se sprchovým koutem včetně ručníků a osušek, fénem, toaletou a připojením k internetu prostřednictvím vysokorychlostního signálu WiFi. Všechny pokoje jsou nekuřácké.

Congress & Wellness Hotel Olšanka SUPERIOR

- Strategická poloha v sousedství centra Prahy a hlavního nádraží
- Personál recepce k dispozici 24 hodin denně
- Moderní pokoj již za cenu od 1000 Kč
- Servírované nápoje denně až do půlnoci
- Výběr až ze tří hotelových restaurací
- Variabilní nabídka 14 konferenčních sálů a salonků
- Saunový svět, bazén a jiná sportoviště k aktivnímu odpočinku
- Bezplatný vysokorychlostní signál WiFi
- Parkování v podzemních garážích hotelu

Pokoj	1. 1.–31. 3. 2021 1. 11.–30. 12. 2021	1. 4.–30. 6. 2021 1. 9.–31. 10. 2021	VELIKONOCE 1. 4.–5. 4. 2021	LÉTO 1. 7.–31. 8. 2021	ADVENT 2021*
1lůžkový	1 000 Kč	1 150 Kč	1 400 Kč	1 200 Kč	1 250 Kč
2lůžkový	1 200 Kč	1 500 Kč	1 700 Kč	1 400 Kč	1 400 Kč
3lůžkový	1 400 Kč	1 800 Kč	1 900 Kč	1 600 Kč	1 800 Kč
4lůžkový rodinný	1 500 Kč	2 000 Kč	2 200 Kč	1 800 Kč	2 000 Kč
2lůžkový Lux s terasou	1 800 Kč				
2lůžkový Art Deco Superior	2 500 Kč				

Cena je za pokoj a noc včetně základní snídaně a včetně DPH, neobsahuje městský poplatek. Příplatek za snídani Premium činí 100 Kč na osobu.

** Adventní víkend, pátek – neděle*

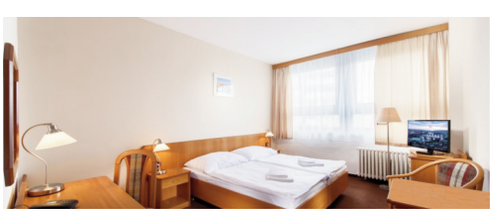
Zuzana Angerová

telefon: +420 267 092 212,

e-mail:

rezervace@hotelolsanka.cz

https://www.hotelolsanka.cz/



VOZP | VOJENSKÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA

BeneFit Klub

Slevy pro zdraví

Exkluzivní benefit při nákupu chytrých hodinek:

SAMSUNG
Galaxy Watch Active2

MAGNITUDAL

-55 %
na sonický kartáček

-20 %
na nové zboží v e-shopu
gapstore.cz

GAP

BeneFit+ KLUB

Více na: **www.vozp.cz/benefitklub**

Public Services International
Internationale des Services Publics
Internacional de Servicios Públicos
Internationale der Öffentlichen Dienste
Internationell Facklig Organisation för Offentliga Tjänster
国際公務労連

Mladí odboráři v ETUC: Je čas na kvalitní pracovní místa! Jak Evropa zabrání ztracené generaci?

12. únor 2021

Evropská mládež je silně zasažena pandemií. Jeden z šesti mladých lidí přišel o práci kvůli ekonomickým dopadům Covid-19. V září 2020 činila nezaměstnanost mezi mladými 17,1 %. V některých zemích ale vyskočila mnohem více, ve Španělsku je to 40,5 %, v Itálii 29,7 % a ve Francii dosahuje 19,6 %. Současná krize dopadá obzvláště na nestandardní formy zaměstnání, jako jsou částečné úvazky nebo dočasné dohody, které se zpravidla týkají mladých lidí. Tento druh práce obvykle nepřináší nárok na nemocenskou, dávky v nezaměstnanosti nebo ochranu pracovního místa. V říjnu 2020 Evropská rada přijala Doporučení ohledně zesílené garance pro mladé – Most k pracovním místům. Členské země se v ní zavazují, že všichni mladší pracovníci do 30 let obdrží kvalitní nabídku zaměstnání, pokračující vzdělávání nebo školení do čtyř měsíců od propuštění nebo odchodu ze školy. Doposud však není zřejmé, kolik zemí se skutečně bude řídit tímto doporučením. EK sice uznává, že evropská mládež je jedna z nejvíce zasažených skupin v rámci pandemie a vyzývá k zesílení systémů sociální ochrany pro mladé lidi, ale zatím není jasné, kolik ze schválených 750 mld. eur v rámci balíčku na zotavení bude investováno do mladých lidí.

EPSU podporuje dopis ohledně fiskálních pravidel zaslaný lídrům EU

17. únor 2021

Ve světle bezprecedentních zdravotních, sociálních a ekonomických výzev, kterým EU čelí, potřebujeme zcela předělat náš současný fiskální systém. Zástupci EPSU podepsali dopis evropským lídrům, ve kterém se vyzývá k předělání evropské fiskální politiky. S tím, jak se zotavujeme z korona krize a přizpůsobujeme se klimatické krizi, jednoduše není možný návrat k běžným finančním praktikám, jako je oživení selhaných úsporných politik z minulosti. Musíme začít budovat na lepších základech tak, aby všechny členské státy byly silnější než před vypuknutím pandemie. To vyžaduje kompletní odklon od současného fiskální rámce, který si klade za prioritu snížení zadlužení a vyrovnané rozpočty místo mnohem důležitějších lidských, ekonomických a environmentálních principů, jakými jsou vytváření dobře placených zelených pracovních míst, snižování nerovností, vytahování miliony lidí z chudoby a implementace tolik potřebných zelených projektů. Rozhodující roli by měl hrát i dostatečný rozpočet EU a úvěrová kapacita na podporu investic v oblasti Zelené dohody a spravedlivé transformace.

Odbory požadují vyjmout profit z pečovatelství po odhalení daňových úniků pečovatelských firem

22. únor 2021

Nový report odhalující daňové úniky pečovatelské společnosti Ravera demonstruje urgentní potřebu navrátit péči o staré lidi do veřejných rukou a zvýšit daňovou transparentnost. Vkládání zisku do srdce systému sociální péče bez pochyb přispělo ke zvýšenému počtu infikovaných a zemřelých v souvislosti s koronavirem v mnoha zemích po celém světě. Mnoho společností v oblasti péče se dokáže vyhýbat státnímu dohledu využíváním svých poboček v daňových rájích a efektivně skrývat své finanční záležitosti. Tato situace nejenže připravuje vlády o prostředky potřebné na financování kvalitní veřejné péče, ale zároveň i podkopává kolektivní vyjednávání, když velké části korporátních zisků, které by mohly být využity k navýšení mezd špatně placených pracovníků, zůstávají skryté. Generální tajemnice UNISON Christina McAneaová k tomu řekla: *„Bezohledným zaměstnavatelům je umožněno vykořisťovat pracovníky a ohrožovat rezidenty, zatímco ukrývají zisky a přesouvají je do daňových rájů.“* Odborové organizace napříč Evropou v čele s PSI a EPSU aktuálně prosazují v EU pravidlo reportování podle jednotlivých zemí, které by po korporacích vyžadovalo odhalení, v jaké zemi platí daně, a tak by umožnila svým akcionářům, pracovníkům a daňovým poplatníkům přivést je k zodpovědnosti. Generální tajemnice PSI Rosa Pavanelliová situaci komentovala slovy: *„K financování zotavení a znovu vybudování našeho pečovatelského sektoru potřebujeme konečně skoncovat s daňovými úniky za pomocí systému reportingu podle jednotlivých zemí“.*

Směrnice EU ohledně mzdové transparentnosti: Uniklé informace odhalují bitvu EK o rovné mzdy

25. únor 2021

Evropská komise (EK) je konečně připravena, aby 4. března prezentovala směrnici o mzdové transparentnosti. K tomu dojde 460 dní od nástupu nové předsedkyně von der Leyenové, která slíbila tuto legislativu představit během svých prvních 100 dní v úřadu. Nyní jsou ale naděje na pokrok v mzdové rovnosti mezi pohlavími v ohrožení, což naznačují tři uniklé pracovní varianty směrnice. Mluvčí EK nedávno řekla, že kvalita je v tomto případě důležitější než rychlost, ale uniklé dokumenty naznačují, že v rámci EK se pouhý týden před zveřejněním návrhu diskutuje o různých naprosto odlišných variantách. Z dokumentů je patrná i odhodlanost některých členů EK zpomalit pokrok ohledně genderové rovnosti mezd. Tři uniklé verze naznačují následovné:

- Jedna verze neobsahuje žádný zákaz utajování mezd, což by výrazně omezilo možnost na zavedení rovných mezd pro muže a ženy vykonávající stejnou práci;
- Další verze dává zaměstnavatelům pravomoc rozhodovat o tom, která práce je stejná nebo odlišná při posuzování stejného odměňování za stejnou práci;
- Žádná verze neobsahuje právo odborů vyjednávat za mzdovou rovnost, ale místo toho se má pracovník obracet na „pracovní zástupce“, což mohou být klidně i falešné odbory založené jeho šéfem. Toto by mohlo výrazně zkomplikovat snahu směrnice přinést opravdovou změnu.

Generální tajemnice Evropské odborové konfederace Esther Lynchová k tomu řekla: *„Komise nechává ženy během pandemie neustále čekat na konkrétní kroky ohledně mzdové transparentnosti, což odhaluje, jak jsou pracovní pozice zastávané především ženami podceňované a špatně placené, obzvláště pak ty pozice, které byly po právu označené jako základní. Zrovna když už jsme očekávali od Komise řešení, sledujeme politickou bitvu o ženská práva. Je při nejmenším alarmující, že nemáme ani žádnou představu o tom, zda tato směrnice urychlí žalostně pomalý pokrok směrem k mzdové rovnosti, nebo jestli jen přinese několik kroků vpřed a podobný počet kroků zpět.“*

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.
☎ 236 181 173, e-mail:dedovska@volny.cz.
OSSOO a organizací
Odborový svaz státních orgánů