

Případným autorům příspěvků do našeho časopisu sdělujeme, že honorář za zveřejnění může být vyplacen, pouze pokud autor uvede své rodné číslo.

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

NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

Sjezd Českomoravské konfederace odborových svazů

Ve dnech 25. - 26. dubna se bude konat v Praze VI. sjezd ČMKOS, který zvolí nové vedení konfederace. V minulém čísle NOS se vám představil kandidát na předsedu ČMKOS Josef Středula, na jehož nominaci se jednomyslně shodlo představenstvo výboru našeho odborového svazu. Nyní se vám představuje další kandidát na předsedu, stávající 1. místopředseda ČMKOS.

Mgr. Václav Pícl, narozen 3. 12. 1959 učitel ZDŠ Šanov (1979), studium VŠ - Pedagogická fakulta v Českých Budějovicích (1979 - 1984), učitel - SOU Stochov (1984), základní vojenská služba (1984 - 1985), učitel, ředitel - ZŠ Srbeč (1985 - 1988), ředitel, zástupce ředitele, učitel - 1. ZŠ Rakovník (1988 - 1998), poslanec, místopředseda Výboru pro vědu, vzdělání, kulturu, mládež a tělovýchovu - Poslanecká sněmovna PČR (1988 - 2002), starosta - město Rakovník (2000 - 2002), 1. náměstek ministryně - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (2002 - 2006), místopředseda - ČMOS PŠ (2006 - 2008), 1. místopředseda - ČMKOS (2008 - dosud), člen ČMOS PŠ (1990 - dosud), funkce v odborech, - člen výboru ZO ČMOS PŠ 1. ZŠ v Rakovníku (1991 - 1998), člen Oblastní rady OS PŠ Rakovník (1993-1998), člen Republikového výboru sekce ZŠ ČMOS PŠ (V. 1993-VIII. 2002), předseda Republikového výboru sekce ZŠ (I. 1995 - VIII. 2002), člen Sněmu ČMOS PŠ (VI. 1995 - VI. 1999), člen Rady předstevů ČMOS PŠ (I. 1995 - VI. 1999), člen Představenstva ČMOS PŠ (VI. 1999 - VIII. 2002), místopředseda ČMOS PŠ (X. 2006 - IV. 2010), člen Představenstva ČMOS PŠ (X. 2006 - IV. 2010), člen Sněmu ČMKOS (I. 2007 - dosud), 1. místopředseda ČMKOS (IV. 2010 - dosud), statutární zástupce jediného společníka obchodní společnosti SONDY, s.r.o., člen Představenstva RHSD - místopředseda, člen Pracovního týmu RHSD pro vzdělávání a lidské zdroje, člen Pracovního týmu RHSD pro pracovníprávní vztahy, kolektivní vyjednávání a zaměstnanost



Na stranách 9 - 13:

Svazová rodinná rekreace v roce 2014



Kompletní nabídka rekreace pro členy
odborového svazu a rodinné příslušníky na

<http://statorg.cmkos.cz/menu/rekreace.php>

Beseda o služebním zákonu státních zaměstnanců

Ve čtvrtek 2. dubna 2014 se na ostravské radnici uskutečnila beseda o služebním zákonu a jeho novelizaci. Na organizování besedy jsme se domluvili na poslední konferenci Mladých odborářů. Je fakt, že jsem s ní počítal až někdy v červnu. Když jsem se z médií dověděl, že na dubnovém zasedání poslanecké sněmovny proběhne druhé čtení novely služebního zákona, rozhodl jsem se ji zorganizovat ještě před tímto zasedáním. Byl to šibeniční termín. O to víc jsem rád, že si hosté i účastníci našli ve svých nabitých programech čas, za což jim děkuji.



Proč jste se rozhodl kandidovat na funkci předsedy ČMKOS?

Dlouho jsem nad kandidaturou uvažoval, i z toho důvodu, že jsem v současné době pověřený vedením konfederace a rád bych v této započaté práci pokračoval. Definitivně jsem se ale rozhodl až v momentě, kdy jsem získal nominaci od některých odborových svazů. Velice si toho vážím a nerad bych jejich důvěru zklamal.

Členem odborů jsem již 23 let a za tu dobu jsem zaregistroval několik problémů, které bych rád jako předseda napomohl řešit. Především bych rád změnil celkový pohled veřejnosti na odbory. Ta, podle mého názoru, v současné době ztrácí v odbory důvěru. Rád bych tedy, abychom činnost konfederace více prezentovali směrem k veřejnosti.

Vidím ČMKOS jako odborovou centrálu, která je silná, moderní, otevřená a přitažlivá pro všechny, kteří mají chuť a sílu se zapojit. To bude pochopitelně vyžadovat velké úsilí. Možná to bude znít tak trochu naivně, je to ale taková moje dlouhodobá vize, které bych rád docítil a také jeden z důvodů, proč kandiduji.

Jaký bude po 6. sjezdu ČMKOS největší úkol před odbory?

I přesto, že současná vláda má zájem o obnovu sociálního dialogu, prosazování programu ČMKOS nebude nikterak jednoduché především v oblastech, které budou vyžadovat zvýšené výdaje ze státního rozpočtu. Ať už to budou nutné investice do prorůstových opatření k nastartování ekonomického růstu, ke snižování nezaměstnanosti, nápravu reforem, tak i k zastavení a potřebné kompenzaci neustálého poklesu reálných platů zaměstnanců ve veřejné sféře. Nelze také připustit, aby realizace nově připravovaného služebního zákona nebyla zabezpečena odpovídajícím objemem finančních prostředků.

Toho všeho můžeme dosáhnout jedině tak, že budeme při jednáních s vládou vystupovat v prosazování našich stanovisek konsistentně, jasně a také důrazně.

Pozvání na besedu přijali hosté pan RSDr. Miroslav Opálka, poslanec PS PČR a místopředseda Výboru pro sociální politiku, paní PhDr. Mgr. Jana Gutierrez Chvalková z Centra aplikované ekonomie za iniciativu Rekonstrukce státu, pan Bc. Pavel Bednář, 1. místopředseda OS SOO, a pan Petr Vydra, 2. místopředseda OS SOO. Ti nám na úvod řekli pár slov ke služebnímu zákonu a jeho novele.

Hosté provedli exkurz do historie reforem veřejné správy, při kterých bohužel nedošlo k její optimalizaci. Je otázkou, proč se u nás nepoužije fungující systém ze zahraničí, ale musí se zkoušet něco nového. Cílem služebního zákona je udržet kvalitní pracovníky a zlepšení fungování státní správy. Jelikož se zákonem bude řídit 80 000 až 100 000 zaměst-

nanců, není možné, aby nabytí jeho účinnosti bylo rozpočtově neutrální. J. G. Chvalková uvedla, že je snaha, aby platy ve státní správě byly o trochu vyšší než v soukromém sektoru. V současné době jsou v různých úřadech velké rozdíly v platech zaměstnanců. Nyní je z více než z poloviny plat tvořen z nenáročných složek, což by se služebním zákonem mělo změnit. Místopředseda Bednář uvedl, že by mělo být v zákoně zakotveno 12 platových tříd a každá třída bude rozdělena na 12 platových stupňů.

Místopředseda Bednář nám dále sdělil, že v současné době odbory diskutují s pracovní skupinou pana ministra J. Diensbiera, která má služební zákon na starosti. V nejbližších dnech bude zveřejněno

„Pokračování na straně 2.“

Beseda o služebním zákonu státních zaměstnanců

Pokračování ze strany 1

paragrafově znění novely a projedná jí ústavně právní výbor poslanecké sněmovny. V červnu 2014 proběhne 3. čtení v poslanecké sněmovně a o prázdninách by novelu měl schválit Senát PČR a podepsat prezident. Zákon bude účinný od 1. 1. 2015, některá ustanovení budou účinná od září 2014. Na Generálním ředitelství státní služby by mělo vzniknout 45 pracovních míst. Služební zákon má dát zaměstnancům jistoty. Úředníci jsou dlouhodobě dehonoreováni, a proto apeluje na zákonodárce i ministry, aby se snažili o zlepšení mediálního pohledu na úředníky. Rozhodující je depolitizace státní správy. Na tom se shodl s M. Opálkou, který zdůraznil, že státní správa se musí odpolitizovat, stabilizovat a být kvalifikovaná. S tím souhlasí i paní J. G. Chvalovská. M. Opálka také uvedl, že není možné převádět agendu státní správy na privátní firmu.

Jsem rád, že z pléna zazněla řada podnětných dotazů. Na dotaz, zda budou platy valorizovány, místopředseda Bednář odpověděl, že k 1. 7. 2014 bude novelizováno nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, kdy

Ze sekce

Statistika

Společné jednání Podnikového výboru odborových organizací ČSÚ a výboru sekce odborových organizací Statistika se konalo 20. března 2013 v budově ČSÚ v Praze. Části jednání se účastnil předseda našeho odborového svazu Ing. Jan Rovenský, který se ve svém vystoupení věnoval zejména problematice služebního zákona a platů v rozpočtové sféře. Další host jednání, předsedkyně ČSÚ Prof. Ing. Iva Ritschelová, CSc., informovala o personálních změnách, jednání České statistické rady, zefektivnění státní statistické služby a hodnocení ČSÚ z pohledu naplňování principů Kodexu evropské statistiky. V diskuzi pak předsedkyně odpověděla na otázky ohledně stravování či dodávání úklidových prací. Na závěr svého vystoupení poděkovala za práci všem pracovníkům ČSÚ, zejména pak regionálním/terénním pracovníkům.

by mělo dojít k úpravě § 6, který umožňuje poskytování platového tarifu v rozpětí příslušné platové třídy. Je příslib, že by od 1. 1. 2015 mělo dojít k celkové úpravě tohoto nařízení včetně valorizace tabulek.

Zazněl také dotaz, zda se bude řešit velmi přísné opatření, podle kterého bude služební poměr ukončen v případě, kdy byl státní zaměstnanec pravomocně uznán vinen z přestupku nebo jiného správního deliktu, když jeho jednání bylo v rozporu s požadavky kladenými na státního zaměstnance, nebo které vykazovalo znaky závislosti na alkoholu či jiných psychotropních látek nebo činnostech. Toto je totiž zneužitelné i ze strany nespokojených klientů. P. Bednář uvedl, že se jedná o přísnější ustanovení než mají např. příslušníci bezpečnostních sborů. M. Opálka uvedl, že se na tento problém zaměří i společně s PaedDr. Miladou Halíkovou, která je předsedkyní Výboru pro veřejnou správu a regionální rozvoj poslanecké sněmovny. Taktéž se bude řešit ukončení služebního poměru po devíti měsících vazby, což je popření presumpce nevin. K tomu je třeba poznamenat, že při vazbě je výkon služby přerušena a státní zaměstnanec nepobírá plat.

P. Bednář na dotaz uvedl, že odbory mají snahu o snížení odpovědnosti za škodu státního zaměstnance z nynějšího navrhovaného osminásobku měsíčního platu na 4,5násobek. V opačném případě bychom byli jedinou skupinou zaměstnanců s takto vysokou odpovědností.

K systematizaci byl vyjádřen názor, že by měla být prováděna dle skutečného objemu agendy a nikoliv podle současného počtu za-

ČMKOS podporuje valorizaci důchodů nejméně o 200 korun měsíčně tisková zpráva, v Praze dne 8. dubna 2014

Vláda Bohuslava Sobotky ve svém Programovém prohlášení a v koaliční smlouvě, která je jeho součástí, slíbila důchodcům kompenzovat újmu, kterou jim způsobil Nečasův kabinet změnou podmínek a sníženou valorizací vyplácených důchodů v posledních dvou letech.

ČMKOS plně podporuje návrh novely zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění připravený ministry práce a sociálních věcí Michaelou Marksovou, který pro takové zvýšení vyplácených důchodů vytváří potřebné právní předpoklady. Vítá úpravu podmínek pro valorizaci důchodů, která umožní plně pokrývat nárůst cen a dává vládě



Foto: autor, který se omlouvá za nízkou technickou kvalitou.

městnanců, protože na mnoha agendách je stav zaměstnanců poddimenzován. Došlo ke změně v přechodné systematizaci, kdy stávající zaměstnanci nebudou muset skládat úřednickou zkoušku, pokud ve státní správě pracují déle než tři roky. Do zákona bude třeba doplnit, že se jedná i o zaměstnance, kteří byli delimitováni nebo přešli z jiných úřadů, např. zaměstnanci převedení z obecních úřadů na úřad práce.

Věřím, že beseda byla přínosná pro všechny účastníky. Besedy se

zúčastnilo okolo 30 lidí. Těm děkuji, že přišli a nejsou jim lhostejné pracovní podmínky, které nás čekají. Je škoda, že nepřišlo více státních zaměstnanců vyjádřit svůj názor či položit dotaz. Až se budeme služebním zákonem řídit, bude pozdě se rozčilovat a brečet. Mladí odboráři jsou připraveni organizovat besedy na různá témata a je na nás všech, aby to byly besedy přínosné.

Kamil Kloz
Mladí odboráři
OS SOO

možnost svým nařízením zvýšit důchody nad rámec povinné zákonné valorizace.

ČMKOS očekává, že vláda využije možnost zvýšit důchody nad rámec povinné zákonné valorizace již při schvalování příslušného nařízení vlády v průběhu letošního roku tak, aby důchodci mohli pobírat zvýšené důchody nejpозději od lednové splátky důchodu v roce 2015.

Hodnota důchodů a kupní síly důchodců se podstatně snížila vlivem posledních dvou velmi nízkých valorizací penzí. ČMKOS proto podporuje záměr, aby zvýšení důchodů u průměrného samostatně vypláceného starobního důchodu čini-

lo nejméně 200 Kč měsíčně.

ČMKOS je připravena expertně se zapojit do práce odborné komise, která se bude zabývat otázkami fungování a dalšího rozvoje českého důchodového systému s cílem zajistit sociálně přiměřené a dlouhodobě finančně udržitelné důchody pro současné i budoucí generace.

Poznámka: V minulém čísle NOS byla zveřejněna informace o tom, že 16. dubna se bude zabývat novelou zákona o státní službě ústavně právní výbor PČR. V mezidobí tento bod z programu schůze byl vypuštěn.

<http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=97930>

Zvyšování minimální mzdy

Minimální mzda v ČR je v letošním roce 8500,- Kč. Po vyjádření nové ministryně práce a sociálních věcí paní Michaely Marksové (ČSSD), že bude usilovat o zvýšení minimální mzdy o 500,- Kč, které bylo zveřejněno v sobotním deníku Právu (5. 4. 2014), reagovala vesměs všechna známá periodika zveřejněním této zprávy a vlastními komentáři k tématu minimální mzdy. Jako obvykle, jedni jsou pro a druzí jsou proti.

Zlehka jsem se zamyslel, co všechno lze koupit při dnešních cenách za toto mírné navýšení základního příjmu. Uprímně

řečeno, není toho mnoho, po zdanění částky 500,- Kč, bych jako příklad uvedl např. jedny kalhoty od vietnamského trhovce nebo možná ve výprodeji jedny velmi levné letní boty. Při neustálém růstu cen základních potravin a energií je každému normálně myslícímu člověku jasné, že růst minimální mzdy o částku 500,- Kč nezdraží v Čechách práci natolik, že by mohlo dojít k propouštění zaměstnanců nebo nejdě bože k odchodu zahraničních firem.

Nejvíce mě zaujalo srovnání na Aktuálně.cz, kde autor článku uvádí údaje z 21 zemí Evropské

unie. Ze srovnávací tabulky vyplývá, že ČR patří „krásně“ 18. místo. Ze zemí Visehradské 4 jsme výšší minimální mzdy na místě posledním. Na prvním místě je Polsko, které je celkově na 13. místě se zákonem uznanou minimální mzdou ve výši 10 651,- Kč. Nechci rozebírat ekonomiky jednotlivých států, které mají vyšší minimální mzdu než my, nicméně jsem přesvědčen o tom, že zaměstnanci v ČR pracují stejně dobře jako zaměstnanci na Slovensku nebo v Polsku. A také není jistě náhodou, že státy z čela tabulky mají velice silné a aktivní odborové organizace, které jsou pak schopné v rámci kolektivního vyjednávání tlačit na výši posky-

názor

tované mzdy a dalších benefitů.

Před pár týdny se v tisku objevila zpráva, že Václav Klaus mladší, bude v Čechách nakupovat pro britskou firmu školy. Zřejmě to s námi nebude tak špatné, když společnost z Anglie hodlá investovat do vzdělání našich mladých lidí – potencialních zaměstnanců. Jen doufám, že tyto mladí lidé si budou dobře uvědomovat svoji cenu na trhu práce. Zde je prostor pro nás odboráře, abychom jim v tomto směru pomohli se zorientovat.

Bc. Ondřej Hála
referent státní správy

PŘEČETLI JSME



Ve vládní koalici hoří další spor: služební zákon

V koalici se rozhorel další spor – o podobu zákona o státní službě. Ačkoli se měsíce rodila jeho podoba, na úterní koaliční jednání přinesl ministr pro lidská práva Jiří Dienstbier (ČSSD) svou verzi sepsanou do paragrafů, která se však výrazně odlišuje od té, na niž byla dosud shoda ČSSD, ANO i lidovců. A to nezůstalo bez odezvy.

Proti této podobě se včera ostře ohradily KDU-ČSL i ANO. A zaskočen byl i jeden z předkladatelů původního návrhu Jeroným Tejc (ČSSD).

Nejhlasitěji protestovali lidovci. Podle místopředsedy Sněmovny Jana Bartoška (KDU-ČSL) by zákon „znamenal koncentraci úřednické moci téměř v podobě ÚV KSČ“. Uvedl to na včerejší tiskové konferenci.

Návrh dává politickou moc úředníkům

Jak uvedl Bartošek, předložená verze předává politickou moc úředníkům, nevytváří ale jasná pravidla pro fungování státní správy a její odpolitizování. Postrádá také jasné stanovění, kterých institucí a kolika úředníků se bude zákon týkat, a výpočet, kolik to bude stát.

Šéf klubu ANO Jaroslav Faltník považuje Dienstbierův postup za špatný. „Pracovali jsme na koaliční představě, jak změnit návrh zákona, který leží ve Sněmovně, a teď je tu najednou jiný. To musí projednat koaliční rada,“ řekl Právu.

Stejného názoru je i Tejc. „Vnímám to tak, že jsme již téměř dohodnutí a zbývá dořešit několik detailů. Jiří Dienstbier připravil svou verzi, jak on připomínky z diskuse vnímá, nicméně je třeba, aby si souhlasili koaliční partneři a také předkladatelé, tedy i já,“ řekl Právu.

Dienstbierovu verzi odmítl komentovat s tím, že si to nejprve musejí vyjasnit v soc. dem. „To, že teď není shoda, nám komplikuje časově situaci, ale nevidím to jako fatální věc. Pro mě je důležitější kvalitní zákon než to, kdy bude přijat,“ dodal.

Lidovci i ANO jsou přesvědčeni, že Dienstbierova verze se musí předělat. Proto nad služebním zákonem opět příští týden zasednou expertní týmy.

Ministři jen figurkou?

Podle lidovecké náměstkyně ministry vnitřní Moniky Pálkové není možné, aby ministr měl svázané ruce při výběru svých nejbližších spolupracovníků a nemohl svůj úřad po věcné stránce řídit. Lidovci se obávají, že by se ministr stal figurkou. Měl by proto mít možnost nominovat do komise, která bude vybírat státní úředníky, svého člověka.

„Nelze, aby úředníky vybírali zase jen úředníci, bez vlivu politické reprezentace,“ řekla Pálková.

KDU-ČSL také chce mj. prosadit, aby úředníci, kteří mají malé

školáky, mohli pracovat buď z domova, nebo aby jim byl umožněn částečný úvazek nebo flexibilní pracovní doba. Změnit by se měl i poměr platu a odměn ve prospěch platů. Vzdělávání úředníků je podle lidovců „za trest“ a nezajišťuje stabilizaci státní správy.

Nad'a Adamičková,
Marie Königová, Právo
10. 4. 2014,

<http://www.novinky.cz/domaci/333048-ve-vladni-koalici-hori-dal-si-spor-sluzebni-zakon.html>

Lidovci nechtějí dát služebním zákonem všechnu moc úředníkům

Praha - Lidovci nechtějí dát služebním zákonem všechnu moc úředníkům. Odmítli dnes proto podobu zákona, kterou v úterý koalici předložil ministr pro legislativu Jiří Dienstbier (ČSSD). Návrh mají v příštím týdnu začít přepracovávat expertní týmy koaličních stran.

„KDU-ČSL odmítá ten návrh, jak byl včera (v úterý) představen na jednání, který by ve svém důsledku skutečně znamenal koncentraci úřednické moci téměř v podobě ÚV KSČ,“ prohlásil místopředseda Sněmovny Jan Bartošek (KDU-ČSL) v narážce na všemocné ústředí předlistopadové komunistické strany.

Na potřebě revize návrhu a potřebě návratu k jeho původnímu záměru se podle Bartoška

nakonec shodli všichni koaliční partneři. S navrženým postupem souhlasil i Dienstbier, dodal místopředseda Sněmovny.

Smyslem služebního zákona nemá být pod Bartoška předání politické moci úředníkům, ale odpolitizování státní správy spolu s jasnými pravidly jejího fungování. Lidovci se ale obávají, že nejnovější návrh by například ministrům znemožnil řídit jejich úřad po věcné stránce, uvedla předsedkyně odborné komise KDU-ČSL pro efektivní správu státu Monika Pálková.

Dienstbierem předložený návrh podle Mladé fronty Dnes počítá s tím, že generální ředitel pro státní správu i jeho zástupce budou vybíráni na sedmileté období a jejich nástupci budou moci vzejít pouze z úzkého okruhu státních tajemníků na ministerstvech.

Podobně tyto tajemníky bude vybírat výběrová komise, jejíž tři členy bude jmenovat generální ředitel a ministr mu bude moci navrhnout jen jednoho člena komise. Znamenalo by to, že „úředníky by vybírali zase jenom úředníci“, poznamenala Pálková. Podle ní by ale členy komise měli vybírat rovným dílem generální ředitel a ministr.

Lidovci chtějí také uzákonit, aby nenárokové odměny mohly představovat pouze 20 procent úřednického platu. Úředníkům s malými dětmi chtějí umožnit, aby mohli pracovat z domova, na částečný úvazek nebo mít flexibilní pracovní dobu.

9. 4. 2014,

Autor: ČTK, www.ceskenoviny.cz/zpravy/lidovci-nechteji-dat-sluzebnim-zakonom-vsechnu-moc-urednikum/1065699

Aktuální nabídky



<http://vyhody.odboryplus.cz/>

§ ODPOVÍDÁME §

Dotaz: Vzhledem k termínu státních svátků 1. a 8. května může zaměstnavatel nařídít dovolenou na následující pátky, i když jednotliví zaměstnanci o ni nemají zájem?

Odpověď: Často se v průběhu roku stane, že v období svátků, ať již státních nebo vánočních, se dny tak "pěkně naskládají", že umožní čerpat volno bez přerušení nástupem do práce. Tehdy se často mohou dostat zájmy zaměstnavatele do rozporu se zájmy zaměstnanců.

U některých zaměstnavatelů tyto svátky (např. svátky ke konci roku) sebou nesou zvýšený rozsah práce, který obtížně umožňuje, aby zaměstnanci mohli dny svátků spojit s dny dovolené. Jiní zaměstnavatelé ve stejném období vnímají, že nápor práce v tomto období bude minimální a naopak vítají, když si zaměstnanci v této době dovolenou „berou“. I názor zaměstnanců na výhodnost čerpání dovolené v období mezi svátky resp. kolem těchto svátků se může rovněž lišit.

Stále však platí zásada, že **dovolenou nám určuje zaměstnavatel**. Tato povinnost mu vyplývá z § 217 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen určit dovolenou podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace. Rozvrh čerpání dovolené však není neměnné dogma, lze jej operativně měnit.

Při určení rozvrhu čerpání dovolené přihlíží zaměstnavatel ke svým provozním důvodům. Oprávněné zájmy zaměstnance, ke kterým musí rovněž přihlížet, jsou vyjádřeny především dvěma zákonnými skutečnostmi. Zaměstnavatel - pokud je dovolená poskytována po částech - musí zaměstnanci poskytnout alespoň jednu její část vcelku, a to **nejméně 2 týdny**. Dobu nástupu na dovolenou je pak zaměstnavatel povinen zaměstnanci oznámit **písemně alespoň 14 dnů předem**.

Odpověď na dotaz tedy zní: Ano, zaměstnavatel má právo na tyto dny dovolenou určit. Musí však být splněny základní podmínky:

- Zaměstnanec musí mít na dovolenou zákonný nárok.
- Zaměstnanci musí zůstat pro zbývající část roku alespoň 2 týdny v celku.
- Čerpání dovolené bylo zaměstnanci oznámeno alespoň 14 dní předem.

Poslední dvě podmínky nemusí být dodrženy, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne na jiné délce čerpání dovolené (tedy kratší než dva týdny vcelku) nebo na kratším termínu pro nařízení dovolené. JUDr. Pavel Širůček

Co to je homeworking nebo také homeoffice

Tyto dnes často frekventované výrazy vyjadřují flexibilní pojetí pracovního vztahu jakým je práce z domova. Práce z domova není v zákoníku práce č. 262/2006 Sb. přímo jako termín citována. Možnost její aplikace v pracovněprávních vztazích lze odvodit z § 2 zákoníku práce, který v odst. 2 charakterizuje závislou práci zaměstnance na zaměstnavateli takto, citují: „Závislá práce musí být vykonávána **za mzdu ... na náklady a odpovědnost zaměstnavatele**... na pracovišti zaměstnavatele, **popřípadě na jiném dohodnutém místě**“. A takovéto dohodnuté místo může být v daném případě i bydliště zaměstnance.

Ve své podstatě se nejedná o úplné novum, které se do pracovněprávních vztahů dostalo až zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. Již předchozí zákoník práce č. 65/1965 Sb., v § 267 v odst. 2 stanovil, že se zákoník práce vztahuje i na zaměstnance, kteří vykonávají pro zaměstnavatele sjednané práce doma a stanovil též odchylky ze zákona, které se na tyto zaměstnance nevztahovaly. Obdobné odchylky má rovněž zákon č. 262/2006 Sb.

Základ je u obou zákoníků stejný – liší se však filozofie, proč má být práce zaměstnance prováděna doma. „Starý“ zákoník práce zaměstnance

pracující doma charakterizoval termínem „domáctí zaměstnanci“. Tradičně se totiž jednalo o zaměstnance, kteří obvykle prováděli pro zaměstnavatele výrobu manuálního charakteru, často pak šlo o nekvalifikované pracovní síly.

Technologický rozvoj, především ve výpočetní technice, nazírání na práci z domova zcela změnil. Dnes se homeworking týká hlavně kvalifikovaných zaměstnanců, kteří ovládají práci s počítačem a na jejichž výstupy z činnosti je zaměstnavatel závislý jak co do kvality, tak dodržení termínů těchto výstupů, a na které se může plně spolehnout. Ostatně pouze takovým je zaměstnavatel obvykle ochoten práci z domova umožnit. Vhodná je práce z domova rovněž pro zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené ve formě dohody o provedení práce nebo pracovní činnosti, která je odlišná od pracovní náplně v pracovním poměru.

Práce z domova má pro zaměstnance řadu výhod. Ale tak jako zaměstnavatel nemůže donutit zaměstnance, aby práci z domova vykonával, je pouze na zaměstnavateli, zda zaměstnanci na druhé straně práci z domova umožní. Pokud pak zaměstnanec pokládá práci z domova za výhodnou, objektivně jej to vede k dosažení takové úrovně plnění úkolů, které by tento způsob vykonávání práce pro zaměstnavatele neohrozilo. Zákon považuje práci z domova za

plnohodnotnou s prací vykonávanou v prostorách zaměstnavatele. Proto pracovní smlouva musí obsahovat v písemné formě náležitosti § 34 odst.1) zákoníku práce a to, druh práce, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce. Pochopitelně však tento druh závislé práce má svá specifika. Ta pak musí být včleněna do pracovní smlouvy, jejího dodatku nebo do jiné dohody. Týká se to např. pracovní doby. Buď bude stanoven rozsah pracovní doby, která je u zaměstnavatele obvyklá, nebo to bude jiný dohodnutý rozsah pracovní doby. Důležité přitom je, že při homeworkingu se nepoužije § 81 zákoníku práce, tedy ustanovení, že zaměstnavatel zaměstnanci rozvrhuje pracovní dobu a určuje začátek a konec směn případně přestávky v práci. Zaměstnanec tak při dodržení dohodnuté pracovní doby si může práci rozvrhnout i s ohledem na své pracovní návyky nebo s ohledem na skutečnost, kdy se cítí být v určité části dne nejvíce tvůrčí nebo výkonný. To ovšem neznamená, že si zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne dobu, kdy mu musí být zaměstnanec k dispozici buď pro přijetí e-mailových zpráv u počítače nebo u telefonu. Stejně tak lze dohodnout, zda práce z domova bude v celém rozsahu pracovní doby nebo kolik procent z pracovní doby bude vyhrazeno pro práci na pracovišti zaměstnavatele.

Jak bylo výše uvedeno při citaci § 2 zákoníku práce, tato závislá práce je prováděna **na náklady a odpovědnost zaměstnavatele**. V praxi to znamená, že je nutné dohodnout, o jaké konkrétní náklady se bude jednat. Mohou to být náklady na provoz počítače, další náklady na elektrickou energii, topení nebo používání telefonu, připojení internetu a podobně. Pochopitelně, pokud se bude jednat o práci manuální, půjde ve smyslu § 190 zákoníku práce rovněž o náhradu za opotřebení vlastního nářadí nebo zařízení, které zaměstnanec potřebuje k výkonu své práce.

Problémem, který často zaměstnavateli znesnadňuje rozhodnutí umožnit práci z domova, je otázka bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnance. Zákoník práce nerozlišuje, na kterém místě je práce pro zaměstnavatele vykonávána. Zaměstnavatel má při ochraně zdraví zaměstnance při práci stále objektivní odpovědnost. Musí se řídit nejenom zákoníkem práce, ale i zákonem č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

I při práci z domova může dojít k úrazu. Jestliže se tak stalo při plnění pracovních povinností nebo při přípravě na vykonávání práce,

jedná se o pracovní úraz. V dohodě proto musí být obsažen závazek zaměstnance umožnit zástupci zaměstnavatele vstup do bytu nebo místa, kde má být práce vykonávána, aby zaměstnavatel mohl posoudit případná rizika, která by práce z domova mohla zaměstnanci přinášet, a případně mohl úraz prošetřit, uzavřít a pokud bude pracovní - odškodnit. Zaměstnanec také musí být prokazatelně poučen o rizicích, která může práce doma přinášet. Jestliže při zajišťování bezpečnosti zaměstnance vzniknou náklady, nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance.

Vedle výhod však nemůže zaměstnanec uplatnit některé nároky, které jsou při práci na pracovišti zaměstnavatele automatické. Tato omezení jsou daná charakterem práce homeworkingu a jsou upravena v § 317 platného zákoníku práce. Tak zaměstnanci **nepřísluší náhrada mzdy, platu, příplatek nebo náhradní volno:**

- za práci přesčas a
- za práci ve svátek.

Rovněž okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. (jak jej stanoví Příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.), se na zaměstnance vztahuje jen ve velmi omezeném rozsahu. Z výše uvedené Přílohy vládního nařízení se na ně vztahují uvolnění pouze v bodu 5) – svatba, bodu 7) – úmrtí a bodu 10) – přestěhování, a to v rozsahu buď s náhradou mzdy nebo platu, nebo poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy, a to ve stejném rozsahu jako u ostatních zaměstnanců zaměstnavatele. Zaměstnanec v režimu homeworkingu je zabezpečen při dočasné pracovní neschopnosti stejně jako zaměstnanec pracující na pracovištích zaměstnavatele. Aby mu mohl zaměstnavatel poskytnout po tuto dobu náhradu mzdy, musí předem pro něj stanovit rozvrh směn. Jak jsem již výše uvedl, na homeworking se nevztahuje § 81 zákoníku práce, tedy určení počátku a konce směn. Proto se tento rozvrh směn určuje pouze jako **fiktivní**, a to **pouze pro účely** určení náhrady mzdy při **pracovní neschopnosti**.

Až na výjimky paragrafu 317, vztahuje se zákoník práce na zaměstnance pracujícího v režimu homeworkingu v plném rozsahu. To tedy platí i o odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. Týkat se to může např. ztráty věcí, které zaměstnavatel zaměstnanci k výkonu práce zapůjčil. Může to být např. služební mobil nebo zapůjčení počítače s tiskárnou apod. Problematika je řešena v § 255 zákoníku

Co to je homeworking nebo také homeoffice

Pokračování ze strany 4

práce. Zásadou je, že tyto svěřené věci musí být předávány zaměstnanci oproti písemnému potvrzení. Pokud by se však jednalo o věc, jejíž cena přesahuje 50 000,- Kč, musí být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena písemná **dohoda o odpovědnosti** za svěřené věci. Takovou dohodu pak lze uzavřít pouze se zaměstnancem nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku.

Při způsobu práce v homeworkingu je určitě splněna jedna z podmínek odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřené věci – zaměstnanec má věc po celou dobu, kdy mu byla svěřena, ve svém držení, a to ať již pravidelně v místě bydliště nebo v okamžiku, kdy odchází k zaměstnavateli na jednání. Odpovědnost se může zaměstnanec zbavit pouze tehdy, kdy pro-

káže, že ztráta vznikla bez jeho zavinění. Protože odpovědnost za ztrátu věci je objektivní, bude zkoumáno, např. zda tuto ztrátu neumožnila i nedbalost zaměstnance.

Jinak samozřejmě platí i obecná odpovědnost zaměstnance za škodu, kterou by zaměstnavateli způsobil zaviněným porušením pracovních povinností, tak jak je formulována v § 250 zákoníku práce. Zaměstnanec je povinen nahradit plnou skutečnou škodu a to v penězích, pokud nelze škodu odčinit uvedením v předešlý stav. Výše požadované náhrady pak nesmí přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

Závěr:

Pro řadu zaměstnanců je možnost práce z domova vítaný benefit. Práci si může rozvrhnout dle svého biorytmu, odpadá stres s cestováním do za-

městnání, zvláště, jestliže se jedná o delší vzdálenost, šetří se čas a finanční náklady. Zaměstnavatel zase může ušetřit náklady na pronájem místnosti a její vybavení. Aby tento způsob práce byl efektivní a nevedl ke zklamání a rozčarování na obou stranách, je nutné dohodnout jasná pravidla. Týká se to i způsobu předávání úkolů, stanovení termínů jejich plnění a způsobu přejímání výsledků výstupů, včetně stanovení pravidel pro jejich projednání ještě před závěrečnou úpravou. Stejně tak musí obě smluvní strany dohodnout jakým způsobem bude zajištěna ochrana před únikem informací a dat.

Také stanovení pravidel používání případně zapůjčených zařízení pro soukromou potřebu zaměstnance musí být pevně určeno. Obdobně je vhodné dohodnout pravidla pro ukončení tohoto druhu spolupráce bez toho, že by byl ukončen pracovní poměr jako takový.

Při dodržení všech výše uvedených pravidel, která musí navazovat na platný zákoník práce a zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nic nebude bránit tomu, aby byl způsob spolupráce systémem homeworkingu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem oboustranně prospěšný.

“Nelze vyloučit, že se možnost uplatnit homeworking stane součástí KS dle zásady co není zakázáno je dovoleno. V KS by bylo možné vymezit, kterých skupin zaměstnanců by se tento druh práce mohl týkat. Zároveň by mohlo být domluveno, které náklady, (o kterých jsem se zmínil výše), ponese zaměstnavatel. Bez ohledu na tuto skutečnost však musí být s každým jednotlivým zaměstnancem uzavřena na tento způsob práce dohoda, v které by byly podmínky přesně specifikovány.

JUDr. Pavel Širůček

Práce z domova

Pokud pracujete z domova, jde o pracovní činnost vykonávanou mimo sídlo zaměstnavatele. To většinou znamená v bydlíšti zaměstnance, ale možná jsou i jiná místa. V souvislosti s tímto typem práce jsou často používány pojmy „homeoffice“ a „homeworking“. Je dobré vědět, že „homeoffice“ označuje spíše výjimečnou situaci, kdy zaměstnanec jednou za čas z určitého důvodu pracuje doma, zatímco při „homeworking“ je vykonávána práce doma domluvenou normou. Práce z domova může být vykonávána jen v rámci standardního pracovněprávního vztahu zaměstnavatele a zaměstnance. Znamená to, že zaměstnavatel i zaměstnanec mají zákonem daná práva a povinnosti. Práce z domova je vždy předmětem dohody. Proto vás zaměstnavatel k práci z domova nemůže nutit a stejně tak ji na zaměstnavateli nemůžete vymáhat. Pokud pracujete z domova, je celkový objem vaší pracovní doby upraven výší pracovního úvazku, stejně jako u jakékoli jiné práce. Máte ale možnost si práci rozplánovat více podle vlastního uvážení.

V jaké situaci se často rozhodujeme pro práci z domova

Práce z domova pro vás může být velmi výhodná, například pokud máte malé děti (ale pozor, ty mohou být naopak přítěží, pro-

tože při práci se potřebujete soustředit, a i když vám dítě hlídá například babička, malé dítě se přece jen asi bude čas od času dožadovat matky, což může být nepříjemné pro vás i pro babičku). V případě takových miminek, která jen jí a spí, je to naprosto vyhovující. Stejně tak u školních dětí, které již tráví většinu dne ve škole a na kroužcích. Práce z domova může být rovněž vhodná, staráte-li se o další členy rodiny nebo je pro vás dojíždění do zaměstnání z jakéhokoli důvodu zatěžující. Někdo možností pracovat z domova využívá například pro přechodné období těhotenství, změny či například dlouhodobější léčby. Ve všech těchto případech je práce z domova velmi vhodná. Zároveň se ale takové zaměstnání může stát skutečným peklem na zemi. Pojděte se podívat, na co se připravit a jaké nároky na vás osobně takový typ zaměstnání může mít.

Jak pracovat s časem

Práce z domova klade obrovské nároky na vaši schopnost organizovat a plánovat vlastní čas. Proto si jasně vymezte rozmezí, v němž je pro vás nejvýhodnější se práci věnovat. Při stanovování této doby berte v úvahu následující faktory:

- rozvrh práce stanovený zaměstnavatelem.
- vlastní biorytmus (možná se vám lépe pracuje ve večerních hodinách nebo se naopak dobře koncentrujete jen dopoledne).

- pokud se staráte o dítě, pak biorytmus, potřeby a zvyky dítěte či dětí.
- pracovní a denní rozvrh partnera. Odpovězte si na otázky, kdy se mu chcete věnovat, kdy chcete společně trávit čas nebo kdy vás může v něčem zastoupit a poskytnout vám tak potřebný klid.
- jaké jsou další činnosti, kterým se doma chcete/potřebujete/musíte věnovat a které z nich skutečně můžete zvládnout.
- mějte na paměti, že někdy je také nutné odpočívat.
- co vám dodržení časového plánu může komplikovat a jak se takovým komplikacím můžete vyhnout.
- partnera, rodiče nebo starší děti se svým časovým plánem seznáňte, vysvětlete jim ho a dohodněte se, že jej budou brát jako závazný.

Takto vytvořený plán berte jako ideální variantu a snažte se jej dodržovat. Mějte ale přitom na paměti, že vám má pomoci, nikoli vás stresovat. S časovým plánem seznáňte své okolí, především rodinu, partnera a děti. Dejte jim najevo, že čas určený pro práci jim věnovat nemůžete. Často pomáhá takto vymezený čas jasně označovat jako svou „pracovní dobu“ a dát tak najevo, co v takovou dobu děláte. Na co si dát při práci s časem pozor:

- dodržujte objem práce, který máte na daný den naplánován. Přesouvání úkolů do dalších dní vede snadno a rychle k přetížení.

- nešid'te práci kvůli nárokům rodiny. Buďte si vědomi své hodnoty a hodnoty své práce.
- uvědomte si, že i doma se objevují rušivé vlivy a žroutí času, a pokuste se je minimalizovat.
- nerozdělujte svou pracovní dobu do dvacetiminutových bloků roztroušených po celém dni. Vaše schopnost koncentrace se tak zhorší a výkonnost bude nižší než při práci v delším úseku.

Jak si vymezit prostor na práci

Možnost věnovat se zaměstnání v příjemném osobním prostředí je pro mnoho lidí největším argumentem pro práci z domova. Pravděpodobně se nebudete doma oblékat do kostýmu a lodiček a procházet dveřmi s čipovou kartou. Přesto je ale důležité vyhradit si pro vykonávání práce vlastní prostor:

- vyberte si místnost nebo její část, která bude vaší pracovní zónou.
- pokud je to možné, neumisťujte pracovní místo do místnosti, která je obvykle určena pro jiné důležité a časté činnosti (například jídelnu).
- dbejte na to, aby vaše pracovní místo bylo ve stavu, který vám vyhovuje, a pro svou práci jej přizpůsobte.
- vytvořte si místo na pracovní pomůcky, techniku a další potřeby a trvejte na tom, aby jej okolí respektovalo.

Pokračování ze strany 5

- pokud máte technické vybavení zapůjčeno zaměstnavatelem, trvejte na tom, že je budete používat jen k práci.
- partnerovi, dětem či dalším osobám v domácnosti dejte jasně najevo, že se na svém pracovním místě věnujete výdělečné činnosti, nikoli koníčku nebo relaxaci.

Jak uhájit sociální kontakty

Pokud pracujete doma, vyhněte se pravděpodobně úmorným cestám městskou hromadnou dopravou, diskutujte s upovídanou kolegyní a informací o vnučeti paní z kantýny. To může být úlevné. Práce z domova samozřejmě znamená méně důvodů domácí prostředí opustit a vydat se někam ven. Tak ovšem velmi snadno uvádají sociální kontakty, což může vést až k jejich úplné ztrátě, která pak přináší pocity osamělosti, opuštěnosti a často také sníženého sebevědomí. Aby se něco takového nestalo právě vám, snažte se:

- kromě času pracovního a času věnovaného domácnosti či rodině plánovat také čas pro sebe samé.
- aktivně udržovat sociální kontakty a vazby s přáteli, známými či kolegy.
- na místa, kam jste se vydával/a například cestou z práce, zajít někdy i jen tak.
- scházet se s přáteli, rodinou a známými mimo domov.

- najít si koníčky, které opuštění domova vyžadují.

Pracující z domova a lidé kolem něj (rodina, partnerský vztah)

Každá činnost, které se věnujete, nějakým způsobem ovlivňuje vaše okolí a vám blízké osoby. Ať už jde o partnera, děti nebo například rodiče. Pokud se rozhodnete pracovat doma, výrazně se dotknou a propojí dvě důležité prostředí a dvě významné role: prostředí pracovní a domácí, čili vy jako zaměstnanec a vy jako člen rodiny, partner či rodič. Je přirozené a normální, že se lidé v každé z těchto rolí ke svému okolí vztahují jinak. Jednoduše řečeno, s partnerem mluvíte jinak doma při přípravě večeře a jinak, když vám telefonuje do kanceláře. Jinak také působí, pokud se vracíte z kanceláře, a jinak, pokud pracujete u kuchyňského stolu v domácím oděvu. Mísení rolí může vztahy a dění na domácí půdě výrazně komplikovat. Zastavme se u způsobů, jak se takovým potížím vyhnout:

- sám/sama pro sebe si uvědomte a pojmenujte přechod z domácího fungování „do práce“, přeladění na pracovní činnost.
- dejte svému okolí co nejjasnější najevo, že doma skutečně pracujete a že tato činnost má stejný význam, jako byste se jí věnovali někde jinde. Má také stejný význam jako práce ostatních členů domácnosti.

- domluvte se se členy domácnosti, že vás při práci nebudou vyrušovat, případně za jakých podmínek a jak to mohou udělat.

- využijte časové a prostorové vymezení k tomu, abyste svoji roli pracujícího podpořili.
- jasně vymeďte, co patří k vaší práci a co jsou činnosti, které souvisí například s domácností.
- pokud přecházíte z klasického zaměstnání na práci doma, snažte se dodržet zvyky, které jste měli dříve, například víkendové výlety, volné pracovní dny a podobně.

Pracující z domova a jeho kolegové, nadřízení a podřízení

Práce z domova přináší větší samostatnost a zároveň absenci kontaktu s kolegy, nadřízenými a podřízenými. Což může být někdy výhodné. Zároveň je ale třeba si uvědomit, že i doma je pracující stále zaměstnanec a určitým způsobem do struktury společnosti patří. Pro bezproblémový průběh práce z domova je proto také třeba nastavit komunikaci s ostatními kolegy:

- pokud jako vedoucí pracovník pracujete z domova, nastavte a jasně komunikujte, jak bude

Sen nebo realita: psychologické aspekty flexibilních forem práce Barbora Krčmářová / Gender Studies, o.p.s., Praha 2011

Autorky: Barbora Krčmářová, Irena Bejšovcová

Editorka: Lada Wichterlová

Projekt je financován firmou T mobile

http://aa.ecn.cz/img_upload/f26ec32f53a15794cd9388a660de0a25/psychomanual.pdf

probíhat předávání úkolů podřízeným a také kontrola jejich práce.

- dejte najevo, jak důležitá je v takové situaci důvěra, a snažte se ji podporovat.
- nebuďte neviditelný šéf, je-li to možné, snažte se alespoň jednou za čas setkat se všemi podřízenými
- obecně však platí, že vést lidi a pracovat z domova je velmi obtížné.
- v pozici podřízeného pracujícího z domova si zjistěte, jaký je přesný popis vaší pracovní pozice a náplň práce.
- pokud máte určený rozvrh práce a například dobu, kdy musíte být online, přizpůsobte jim svůj pracovní program a dodržujte je.
- zjistěte a písemně uktovte systém odevzdávání, kontroly a hodnocení vaší práce.
- pokuste se alespoň občas setkat s kolegy či spolupracovníky, dejte jim najevo, jakou práci vykonáváte, a snažte se o otevřenou komunikaci.
- obecně je optimálnější formou práce z domova jen ve vyhrazených dnech, v ostatních docházet do kanceláře a udržovat vztahy na pracovišti, s nadřízenými a podřízenými.

Finance a rodina - 1



Vážené dámy, vážení pánové, připravili jsme pro Vás sérii článků, jejichž cílem je pomoci Vám zorientovat se ve finančních produktech a na míru Vám poskytnout návrh řešení, jak nakládat s financemi ve Vaší rodině.

Hospodaříte s penězi, máte příjmy a výdaje, ale jsou i výdaje nečekané. Vytvoření rozpočtu spočívá ve shrnutí všech příjmů a výdajů. Tak zjistíme, jestli to, co vyděláme, pokryje vše, co utratíme. Vytvořte si seznam všech měsíčních čistých příjmů, tedy všechny výplaty či sociální dávky. Jejich součet jsou Vaše příjmy v rodin-

ném rozpočtu. Je třeba shrnout i všechno, za co peníze utrácíme. Začněte u pevných výdajů - nájemné, energie nebo telefony, tedy vše, co musíte měsíčně zaplatit. Přidáme nepravidelné výdaje, jako třeba nákupy nebo platby za služby. Když spočítáte rozdíl mezi příjmy a výdaji, zjistíte, zda máte vyrovnaný rozpočet. Ideální je vytvořit si i rezervy, měly by tvořit zhruba deset procent z příjmu. Pokud jsou vaše výdaje větší než příjem, máte problém, musíte některé výdaje seškrtnat. Začněte u zábavy nebo u oblečení. Pokud je schodek vašeho rozpočtu větší, bude se muset škrtnat víc a přijmout zásadnější opatření. Je jasné, že rozpočet, který máte dnes, nemusí po určité době platit. Z tohoto důvodu ho musíme pravidelně přehodnocovat. Nejlépe vždy po půl roce až roce.

Tady přecházíme od rodinného rozpočtu k rodinnému finančnímu plánu. Spočítat, kolik dnes aktuálně vyděláváte a kolik utrácíte, je většinou jednoduché. Spočítat, zda ano a na jakou částku byste měli být pojištěni pro jednotlivé druhy rizik, již tak jednoduché není. Také propočít, kolik si mám odkládat, do jakých produktů, a kolik budu mít na konci reálně naspořeno, není možné spočítat na kalkulačce. Započítat inflaci, zjistit hodnotu peněz za 20 let, získat maximum státních příspěvků, to vše s ohledem na možnou okamžitou dostupnost, již vyžaduje znalosti finančního poradce. Finanční společnosti mají na svých webových stránkách kalkulačky produktů, v kterých uvádějí většinou tu nejideálnější variantu, na kterou dosáhne mi-



nimum žadatelů. Zde poradce může zprostředkovat sazbu nebo produkt, který by klient jako samostatný žadatel na pobočce nedostal.

Co bude příště? Hypotéka, kdy ano a na co vše se dá použít. Úroky pro každého hluboko pod 3 %. Spotřebitelské úvěry, jejichž nejnižší platby, sloučení kreditních karet a spotřebitelských úvěrů do úvěrů s úroky hypoték. Svoje konkrétní dotazy a problémy zasílejte na e-mail: odborny@kpspol.cz s kontaktem na sebe, obratem se pokusíme najít řešení.

Petr Dobrovolný
konzultant ve společnosti KPS



Belgie: Odbory chtějí více pracovních míst a protestují proti pracovním podmínkám v neziskovém sektoru

28. březen 2014

Odbory z neziskového sektoru ve francouzsky mluvící komunitě demonstrovaly 27. března v Bruselu v boji za vyšší investice do neziskového sektoru, který zahrnuje mnoho klíčových zdravotních a sociálních služeb. Odbory se spolu s některými zaměstnavateli obávají, že vláda nevnímá kontribuci, kterou tento sektor přináší nejen na úrovni základních služeb, ale také na úrovni celé ekonomiky. Fakt, že neziskový sektor nijak nefiguruje ve vládních plánech, znepokojuje odbory ohledně další budoucnosti. Tento fakt totiž zvyšuje obavy z dalšího propouštění, zhoršování pracovních podmínek, uzavírání institucí a zhoršování kvality služeb. Demonstrace s zúčastnilo přes 2000 pracovníků a dorazila i menší delegace z EPSU.



V boji za většinu veřejné služby bojují s nerovností

3. duben 2014

Britská nezisková organizace Oxfam vydala 26stránkovou zprávu „Pracujeme pro většinu“, ve které vyzývá vlády k okamžité reformě daňových systémů a zvýšení veřejných výdajů na bezplatné veřejné služby, jakými jsou zdravotní služby a vzdělávání. Oxfam dále vyzývá vlády k boji s nerovností a k boji proti světu, který vyhovuje malé menšině a ne drtivé většině. Bezplatné zdravotní služby a vzdělávání jsou silnou zbraní v boji s hospodářskou nerovností. Zmírňují totiž dopad neférové distribuce příjmů, když část distribují do rukou těch nejchudších. Klíčové doporučení z této zprávy jsou:

1. Prioritou musí být zvýšení veřejných výdajů ve zdravotním a vzdělávacím sektoru v boji s chudobou a nerovností na národní úrovni;
2. Přednost musí mít politiky a praktiky, které zvyšují financování pro bezplatné zdravotní a vzdělávací služby;
3. Financování zdravotnictví a vzdělání z obecných progresivních zdanění spíše než přes soukromé a dobrovolné systémy pojištění;
4. Ustoupit od implementace nepotvrzených a nerealizovatelných tržních reform zdravotních a vzdělávacích systémů a podporovat rozšiřování veřejného sektoru spíše než privátního sektoru.

Kanada: Odbory dotazují legitimitu protiodborového zákona u soudu

7. duben 2014

Loňský federální rozpočtový zákon bude v Kanadě čelit největší výzvě v podobě soudního prošetření. V boji s tímto zákonem se Kanadská aliance veřejných služeb (PSAC) obrátila 24. března na soud, když tento zákon dává federální vládě výlučnou moc při rozhodování, kteří pracovníci jsou nezbytní. Tento zákon dále mění podmínky, za kterých musí pracovníci jít do arbitráže a mění definici toho, co je nebezpečné pro zaměstnance. Zástupcům PSAC se nelíbí, že zákon porušuje právo na sdružování, které je dáno kanadskou chartou práv a svobod. Předseda rozpočtového výboru Tony Clement v minulém roce v rozhovoru pro média uvedl, že je směšné, aby vláda vyjednávala s odbory o tom, které služby jsou ty základní. Tony Clement v tomto ohledu zastupuje mnohem silnější postoj proti odborům než jeho předchůdce Vic Towes. Předsedkyně PSAC Robyn Bensonová se obává, že odbory čeká v tomto ohledu ještě dlouhý boj, když řekla: „Od svého prvního dne ve funkci tvrdím vládě, že od nás nemůže očekávat žádné ústupky. Věřím, že naši členové stojí za námi a podpoří nás kdykoliv to bude potřeba.“



Mladí pracovníci a odbory spouštějí novou kampaň

7. duben 2014

Budoucnost odborů závisí na sdružování mladých lidí. Odbory proto musí naslouchat jejich problémům a zájmům a posilovat síť mladých pracovníků. Jednou z takových sítí je i PSI síť jihoasijských a



filipinských mladých pracovníků, která 13. března zorganizovala workshop na podporu sdružování mladých pracovníků v odborech. Dvacet účastníků z Filipín, Indonésie, Malajsie a Singapuru se aktivně zapojila do vážné diskuse o posilování svých odborů. Během tohoto workshopu se všichni účastníci shodli na tom, že vstoupení do odborů je nezbytné a být členem odborů je výhodné pro všechny mladé pracovníky. Účastníci rovněž přišli s pěti klíčovými faktory, které mohou být odbory brány jako sdružovací strategie. Těchto pět faktorů je: Zastupování, mobilizace, budování vztahů, porozumění obavám členů a zvažování globálních problémů. Formování výborů mladých lidí je rovněž důležité k institucionalizaci a posílení schopnosti hledat a prosazovat řešení problémů mladých pracovníků v rámci jejich organizací.

Nová cesta pro Evropu: 50 000 pracovníků vidí potřebu změny

10. duben 2014

Pracovníci z celé Evropy se 4. dubna připojili do evropské demonstrace pro ukončení úsporných politik a pro odklon od politik, které



vytvářejí nerovnosti, chudobu a nezaměstnanost. Demonstraci vedla velká skupina mladých pracovníků. Mladí lidé čelí velmi vysoké nezaměstnanosti, nejistým pracovním místům a špatným mzdovým podmínkám. Evropské odborové federace vedou kampaň pro zlepšení budoucích vyhlídek mladých lidí. Zástupci Evropské federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU) vyrazili do ulic v boji za kvalitní veřejné služby, sociální spravedlnost, pracovní příležitosti pro všechny a proti úsporným politikám. Evropská odborová konfederace (ETUC) vyzvala k demonstraci k potvrzení požadavků oborového hnutí v rámci kampaně Nová cesta pro Evropu, ve které ETUC klade důraz na to, že Evropská unie potřebuje investovat do pracovních míst, do infrastruktury, výzkumu a rozvoje, aby znovu nastartovala evropský hospodářský růst.

Volby 2014 – Užitečný nástroj k otestování volebního chování evropských politických stran a politiků

Evropské volby jsou vzdáleny již méně než 50 dní a mnoho lidí nyní zvažuje, komu dá svůj hlas. K zjištění názorů politických stran můžete využít následující odkaz (v českém jazyce):

www.electio2014.eu/matchyourvote/votingrecords

Tento nástroj umožňuje porovnání názorů jednotlivých stran, když voliči zřejmě nejvíce ocení postoje stran v případech, které nejsou tolik známé. Tento nástroj umožňuje nalézt odpovědi např. na otázky, jako jsou: „Měly by chudší regiony EU nadále dostávat více financí?, Měla by Evropská komise mít více moci k monitorování rozpočtů členských států eurozóny?, Měly by být zavedeny euro bondy?“. Důležité je stanovení priorit, když zákaz průzkumu těžby plynu na pobřeží může být méně nebo více důležitý než více rozvojové pomoci pro chudé země nebo prosazení daně z finančních transakcí. Výsledky pak ukazují přehled, které strany jsou voliči názorově nejbliže.

P. 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.



ONLINE ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ



KDE MÍT
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ?

Online přihláška

Snadný způsob registrace k ZP MV ČR

Každá máma chce pro své děti to nejlepší a vždy vybírá jen to, co dítěti a rodině vyhovuje nejvíce. Zdravotní pojištění je pro každou rodinu důležité. Přihlásit se k ZP MV ČR nikdy nebylo pohodlnější.

www.211.cz

www.zpmvcr.cz

211
ZDRAVOTNÍ POJIŠTOVNA
MINISTERSTVA VNITRA ČR

NABÍDKA SVAZOVÉ RODINNÉ REKREACE 2014

Pro rok 2014 zabezpečil odborový svaz ve 4 rekreačních střediscích 24 týdenních turnusů s 400 lůžky. Nabídka svazové rekreace obsahuje: **popisy středisek, termíny pobytů s cenami pro ZO, tiskopis ZÁVAZNÁ OBJEDNÁVKA.**

Podmínky přidělování poukazů a příspěvku na svazovou rekreaci jsou obsaženy ve Statutu podpůrného a sociálního fondu OS (čl. III/D viz DOKUMENTY OS).

INFORMACE K CENĚ POUKAZU

Poukazy na svazovou rodinnou rekreaci jsou poskytovány zásadně **členům OS státních orgánů a organizací** a jejich rodinným příslušníkům: manžel(ka), druh, družka **žijící ve společné domácnosti**, děti do skončení povinné školní docházky a poté do dosažení věku 26 let, pokud se soustavně připravují na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem. Dále děti, které se nemohou připravovat na budoucí povolání nebo být zaměstnány pro nemoc a nebo jsou pro tělesné, smyslové nebo mentální postižení trvale neschopny práce. Za rodinného příslušníka se považuje i dítě osvojené, dítě, které bylo členem OS nebo jeho rod. příslušníkem převzato do péče nahrazující jeho rodiče, dítě manžela (manželky), druha (družky), žijící ve společné domácnosti, dítě na něhož člen OS nebo jeho rodinný příslušník platí výživné, pokud nepozbyl rodičovských práv.

Zúčastní-li se spolu se členem našeho OS svazové rekreace i nečlen OS (např. **výdělečně činné děti, vnuci, babička apod.**), **zvyšuje se cena poukazu o dotaci OS, která je poskytována členům OS SOO a jejich rodinným příslušníkům.**

CENA POUKAZU je OS vždy vypočtena pro konkrétního žadatele na základě údajů uvedených na „Závazné objednávce“ (dále uvedené).

Proto veškeré změny (např. přidělení poukazu jinému členovi ZO) musí být s OS projednány a cena poukazu bude OS vypočtena podle nových skutečností.

Základní odborová organizace může na přidělený poukaz přispívat dle svých finančních možností.

Za přidělování poukazů na svazovou rodinnou rekreaci, jejich včasné zaplacení, včetně příp. doplatku za nečleny OS, řádné vyplnění všech údajů poukazu a jeho potvrzení zodpovídá výbor základní organizace.

Závady zjištěné na poukazech (např. nesprávné nebo neúplné údaje) budou řešeny a příp. finanční částky vymáhány na VZO OS.

OBJEDNÁVÁNÍ POUKAZU

NA SVAZOVOU RODINNOU REKREACI

V zájmu jednotného obsahu údajů na „Závazné objednávce“ a jejich zpracování v rámci IPC a OS (pro výpočet ceny poukazu) **využijte – okopírujte – tiskopis „Závazná objednávka“.**

Členové ZO OS

• předají vyplněnou „Závaznou objednávku“ na svazovou rekreaci svému výboru základní organizace (doporučujeme uvést i náhradní termín, popř. náhradní středisko). Požadované údaje, týkající se nečlenů OS a dětí do 10 - 12 let, jsou závazným podkladem pro výpočet celkové ceny poukazu. (u dětí rozhoduje věk v den nástupu na rekreaci.

Výbor základní organizace

• **potvrdí razítkem a podpisem VZO členství v ZO a údaje uvedené členem ZO na „Závazné objednávce“**, příp. na konkrétní objednávce vyznačí upřednostnění vyřízení požadavku u rodin, které dosud na svazové rekreaci nebyly.

• **do 28. března 2014 zašle všechny „Závazné objednávky“ jednotlivých členů ZO příslušnému informačnímu a poradenskému centru (IPC) v kraji.**

INFORMAČNÍ A PORADENSKÁ CENTRA ODBOROVÉHO SVAZU

Praha

Vladimíra Řehořová, Senovážné nám. 23, 110 00 Praha 1, tel. 224 142 474

střední Čechy

Eva Sauková, Senovážné nám. 23, 110 00 Praha 1, tel. 224 142 749, mobil 732 811 583

jižní Čechy

Pavel Mörzl, Senovážné nám. 2, 371 23 České Budějovice, tel. 386 359 264, mobil 731 609 453

západní Čechy

Daniela Bečvaříková, Pobřežní 8, 301 11 Plzeň, tel. 377 226 046, mobil 731 609 454

severní Čechy

Eva Vovesová, Dvořákova ul. 2, 400 01 Ústí nad Labem, tel. 475 209 118, mobil 731 609 455

východní Čechy

Mgr. Věra Benešová, Gočárova 1620, 501 01 Hradec Králové, tel. 495 523 267, mobil 604 321 518

jižní Morava

Jaroslav Svoboda, Malinovského nám. 4, 660 87 Brno, tel. 542 213 188, mobil 731 609 457

severní Morava

Ludvík Chovanec, U tiskárny 578/1, 702 00 Ostrava-Přívoz, tel. 596 104 187, mobil 731 609 458

střední Morava

Jarmila Kunčová, Palackého 21, 772 00 Olomouc, tel. 585 751 946, mobil 604 516 377

UPOZORNĚNÍ

Pro všechna rekreační střediska platí, že

- poukazy jsou týdenní a nástup na rekreaci je vždy v sobotu v odpoledních hodinách;
- cena poukazu pro ZO je za týdenní pobyt jedné osoby (člena OS a jeho rod. příslušníka) a zahrnuje náklady na ubytování a stravování;
- stravování je zajištěno jako **plná penze = PP, polopenze = P, požadavek člena OS na způsob stravování je závazný;**
- program rekreace je individuální;
- u rekreačních objektů je k dispozici nehlídané parkování;
- poplatky za rekreační pobyty (obci, městu) hradí rekreanti z vlastních prostředků;
- rekreanti nejsou ze strany organizátora pojištěni.

Hotel ENGADIN, Železná Ruda, okres Klatovy

www.engadin.cz

Hotel je umístěn v klidném a romantickém prostředí 2 km od Železné Rudy v údolí říčky Řezné. Hraniční přechod do SRN je vzdálen 6 km. Využití hotelu je celoroční. V okolí jsou vynikající podmínky pro letní i zimní sporty, pro cykloturistiku, turistiku a autovýlety – množství turistických a cykloturistických tras.

Doprava – vlakové i autobusové spojení. Hotel má vlastní mikrobuse, který zajišťuje po dohodě přepravu hostů i zavazadel.

Autem – příjezd po silnici až k hotelu, kde je parkoviště aut – bez poplatku.

Ubytování – ve 2, 3 a 4-5lůžk. pokojích (bez možnosti přistýlky). Hotel nemá výtah.

Typy pokojů:

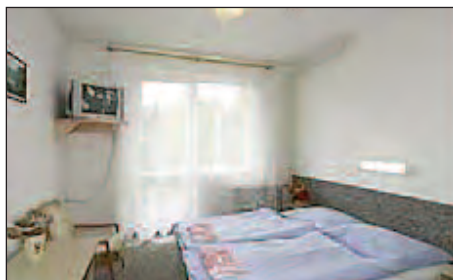
STANDARD - vlastní sociální zařízení, možno zapůjčit TV za poplatek 500,- Kč/týden,

TURISTIK - umyvadla s teplou a studenou vodou, WC + sprcha společné,

APARTMÁ - dvě místnosti s 1 sociálním zařízením, TV.

Stravování – plná penze nebo polopenze – výběr již při objednávce poukazu. Snídaně - formou bufetu nebo servírovaná, oběd – výběr ze dvou jídel, večere - výběr ze dvou jídel + ovoce nebo zákusek. Možnost občerstvení v hotelové restauraci s celodenním provozem, bar.

Ostatní – v hotelu je dále vinárna s barem a tanečním parketem, společenská místnost, terasa, televizní místnost. Dále vířivka, infrasauna a



WI-FI připojení k internetu je k dispozici zdarma v celém objektu hotelu. 100 m od hotelu se nachází přírodní koupaliště, v dosahu je krytý bazén, tenisové kurty a squash. Hotel pořádá každý týden jednodenní zájezdy po Šumavě, Bavorském lese a také do Alp. V případě zájmu se jezdí na plavání do nedalekého aquaparku.

Pobyt s domácím zvířetem (malá plemena) je možný za poplatek 50,- Kč/den.



Penzion HEJTMAN, Chlum u Třeboně, okres Jindřichův Hradec

www.penzionhejtman.com

Chlum u Třeboně se nachází v chráněné krajinné oblasti Třeboňska, v ekologickém prostředí, 2 km od hraničního přechodu pro pěší a cyklisty do Rakouska.

Penzion Hejtman je v uzavřeném areálu na pravém břehu rybníka Hejtman (80 ha) uprostřed Chlumu u Třeboně. Výlety do Třeboně, Jindřichova Hradce, Hluboké n. Vlt., Červené Lhoty, Gmündu – vhodné i pro cykloturistiku.

Doprava – autobusový spoj Praha – Chlum u Třeboně pouze v letních měsících. Od vlakové zastávky Chlum u Třeboně – 5 km (účastníci si mohou odvoz dohodnout s penzionem). Autem – k dispozici nehlídané parkoviště v areálu RS – zdarma.

Ubytování – ve 2, 3 a 4lůžkových pokojích s TV a vlastním sociálním zařízením. Vybavení pokojů – hotelové. Děti od 0 do 3,99 let bez nároku na lůžko a stravu – zdarma (rozhodující je věk v den nástupu na rekreaci). Zapůjčení dětské postýlky je pro děti do 3,99 let zdarma (po předchozí domluvě s penzionem). V případě požadavku (pro dítě do 3,99) na dětské stravování či ubytování si účastník zajistí a uhradí sám.

Stravování – polopenze v jídelně penzionu: snídaně formou švédského stolu, večere jednochodová s obsluhou. Obědy je možné zakoupit s platbou v hotovosti (70 Kč/oběd). K občerstvení slouží bufet se stanovenou provozní dobou. K dispozici společný koutek s ledničkou a mikrovlnkou.

Ostatní – k dispozici 1 společenská místnost, dětský a internetový koutek, dětské hřiště s prolézačkami, možnost zapůjčení dětského jeepu, tříkolky, nebo odrážedla (za poplatek). Dále je zde k dispozici venkovní stolní tenis (za poplatek), sportovní hřiště, malé fitness centrum, garáž pro úschovu jízdních kol. Koupání v rybníku Hejtman – 50 m písčinatá pláž před RS Lesák za poplatek nebo veřejné koupaliště. Půjčovna jízdních kol, prodejna rybářských povolenek na rybníky Hejtman a Staňkovský, obchodní dům a ostatní služby jsou v dosahu 300 m od penzionu. V blízkém kempu je půjčovna lodí, šlapadel.

Pobyt s malým psem (do cca 6 kg) možný po předchozí domluvě s pí. Keslovou na tel. 775336954 za poplatek 50,-Kč/den (účastník hradí sám na místě).



Hotel BEZDĚZ, Staré Splavy, okres Česká Lípa

www.hotelbezdez-machovojezero.cz

Hotel Bezděz se nachází na břehu Máchova jezera, obklopen překrásnou přírodou Českého Ráje. Oblast Máchova jezera patří k významným rekreačním lokalitám s velmi příznivým ovzduším ovlivněným četnými rybníky a rozsáhlými zalesněnými plochami.

Doprava vlakem i autobusem do Starých Splavů, odtud cca 1 km pěšky. Autem – parkování u hotelu bez poplatku (v VII. a VIII. měsíci též hlídané parkování – 120,- Kč/auto/den).

Ubytování ve 2,3lůžkových pokojích hotelu s kompletním sociálním zařízením, satelitní televizí a u každého pokoje je balkon. Zapůjčení dětské postýlky 100,- Kč/den (po předchozí domluvě s hotelem) zajistí a uhradí účastník sám přímo na místě.

Stravování – polopenze v jídelně hotelu, obědy lze zakoupit v hotelové restauraci. Snídaně – bufetový stůl, večere - menu + salátový a doplňkový bufet. Denní restaurace na terase, občerstvení.

Ostatní - v hotelu je k dispozici za poplatek: krytý vyhřívaný bazén, sauna, stolní tenis, kulečnick, možnost úschovy vlastních jízdních kol. V obci (5 min.) – fitness centrum, tenisový kurt, možnost půjčování jízdních kol.

Turistické cíle: Máchovo jezero (rozloha 350 ha) s upravenými písčnými plážemi pro koupání a vodní sporty. Bezděz – zřícenina raně gotického hradu, zámek Zákupy, zámek Lemberk, Jestřebí.

Pobyt s domácím zvířetem za poplatek 1000,- Kč/noc.



Sporthotel KÁCOV, Kácov, okres Kutná Hora

www.sport-hotel.cz

Sporthotel Kácov *** se nachází v oblasti Posázaví, cca 55 km od Prahy. Je v klidném a příjemném prostředí, obklopen jehličnatými lesy u řeky Sázavy. Využití hotelu je celoroční. Okolí nabízí možnosti pěší turistiky, cykloturistiky i autoturistiky. Okolní cyklostezky uspokojí začátečníky i pokročilé. Doporučené výlety – zámek Český Šternberk, Jemniště, Kačina, Konopiště, Zruč nad Sázavou, klášter v Sázavě, návštěva památek u Kutné Hoře, zámek a pivovar v Kácově, Velký a Malý Blaník, vodní dílo Želivka.

Autobusové i vlakové spojení – do Kácova, odtud k hotelu jsou cca 3 km. Po dohodě zajistí hotel přepravu hostů i zavazadel. Vlastní doprava - od Prahy směr na Brno po dálnici D1, na 49,5 km odbočit na Kácov, Vlašim, Psáře (EXIT 49). Příjezd po silnici až k hotelu, kde je hotelové parkoviště bez poplatku,

Ubytování - 2, 3, 4lůžkové pokoje s vlastním sociálním zařízením, TV. Vybavení pokojů – hotelové.

Stravování - plná penze nebo polopenze v hotelové restauraci s obsluhou. Snídaně - formou studeného a teplého bufetu, oběd i večere – výběrem ze dvou menu. U polopenze lze obědy objednat den předem s platbou rekreačním v hotovosti. Možnost občerstvení v restauraci s venkovní terasou s denním provozem. Dále je k dispozici hotelový a letní bar.

Účastníkům bude k dispozici - **v ceně pobytu** venkovní bazén 12 x 25 m., pískoviště pro děti, stolní tenis, venkovní gril, ohniště, - **za poplatek** 2 tenisové kurty, volejbalový, nohejbalový, basketbalový kurt, minigolf, 2x bowlingová dráha, 2x kulečnick, šipky, stolní fotbal, deskové hry, sportovní potřeby.

Zákaz pobytu s domácími zvířaty.



Svazová rodinná rekreace 2014

| Rekreační středisko | počet turn. lůžek | cena poukazu pro ZO týden/os. člen OS a jeho rod.přísl. | | 21. 6.- 28. 6. | 28. 6.- 5. 7. | 5. 7.- 12. 7. | 12.7.-19.7. | 19. 7.- 26. 7. | 26. 7.-2. 8. | 2. 8.-9 .8. | 9. 8.-16. 8. | 16. 8.-23. 8. | 23. 8.-30. 8. | 30.8.-6. 9. | lůžková kapacita pokojů děti zdarma=bez lůžka a stravy |
|--|-------------------|---|---|----------------|----------------------|---------------|-------------|----------------|--------------|-------------|--------------|---------------|---------------|-------------|--|
| | | dospělý | dítě do 10-12 let | | | | | | | | | | | | |
| Hotel ENGADIN Železná Ruda okr. Klatovy | 8/12 | | Mimosezona do 28.6. + od 30.8. | | | | | | | | | | | | STANDARD 2-3lůžkové Ize přibjednat TURISTIK 2-3-4lůžkové APARTMÁ 4(5)lůžkové |
| | | | sleva ceny pobytů o 140,- Kč/týden (Ize přibjednat) | | | | | | | | | | | | |
| | | PP | Pokoje standard s příslušenstvím | | | • | • | • | • | • | | • | • | • | |
| | | P | 3370,- | 3020,- | děti do 10 let | | | | | | | | | | |
| | | | Pokoje turistik-WC, sprcha společ. (Ize přibjednat) | | | | | | | | | | | | |
| | | PP | 2670,- | 2320,- | děti do 10 let | | | | | | | | | | |
| P | 3020,- | 2670,- | | | | | | | | | | | | | |
| | | Pokoje turistik-WC, sprcha společ. (Ize přibjednat) | | | | | | | | | | | | | |
| PP | 2670,- | 2320,- | děti do 10 let | | | | | | | | | | | | |
| P | 2320,- | 1970,- | | | | | | | | | | | | | |
| | | Apartment, 2 pokoje, 1xsoc.přísl. | | | • | • | • | • | • | | • | • | • | | |
| PP | 3720,- | 3370,- | děti do 10 let | | | | | | | | | | | | |
| P | 3370,- | 3020,- | | | | | | | | | | | | | |
| | | děti do 3 bez lůžka, stravy=430,- , příplatek za 1lůžk. 50,-/noc | | | | | | | | | | | | | |
| Penzion HEJTMAN CHLUM U TŘEBONĚ okr.Jindř.Hradec | 7/20 | P | 2775,- | 1655,- | děti od 4 - 9,99 let | | • | • | • | • | | • | | | 2,3,4,lůžk. děti do 3,99 let zdarma |
| | | | neobsazované lůžko v pokoji 315,-/den | | | | | | | | | | | | |
| Hotel BEZDĚZ Staré Splavy, okr. Česká Lípa | 4/15 | P | 4980,- | 3020,- | děti do 12 let | • | | • | | | | | • | | 2-3lůžk. děti do 3 zdarma |
| | | | příplatek za 1lůžk. 300,-/noc | | | | | | | | | | | | |
| Sportotel Kácov Kácov okr Kutná Hora | 5/20 | PP | 4140,- | 3720,- | děti do 12 let | | | • | • | | | • | • | • | 2, 3, 4lůžk.-přist.nelze děti do 3 let zdarma |
| | | P | 3510,- | 3090,- | | | | | | | | | | | |
| | | | neobsazované lůžko v pokoji 180,-/den | | | | | | | | | | | | |

• = termíny jednotlivých turnusů, PP = plná penze, P = polopenze,

**zájemce o svazovou rekreaci
vyplní a předá VZO**

**VZO zašle závazné objednávky
členů ZO přísl. IPC nejpozději
do 28. března 2014**

**ZÁVAZNÁ OBJEDNÁVKA
na letní svazovou rekreaci v roce 2014**

do rekreačního střediska _____

objednávám termín _____ náhradní termín _____

náhradní středisko _____

2 - 3 - 4 - 5lůžkový pokoj (zakroužkujte)

pouze u hotelu Engadin a Kácov zakroužkujte výběr stravování **polopenze** **plná penze**

pouze u hotelu Engadin zakroužkujte výběr pokoje **STANDARD** **TURISTIK** **APARTMÁN**

počet účastníků celkem: dospělých _____ z toho nečlenů OS _____ viz *Informace k ceně poukazu*

děti do 10 let _____ z toho nečlenů OS _____

děti do 12 let _____ z toho nečlenů OS _____

děti bez lůžka a stravy _____

| příjmení a jméno | datum nar. | bydliště, vč. PSČ | zaměstnavatel škola, studující | ZO OS u člena OS |
|------------------------------|------------|-------------------|--------------------------------|---------------------|
| žadatel, člen OS 1 | | | | |
| rod. příslušníci (ostatní) | | | | +) vztah k žadateli |
| 2 | | | | |
| 3 | | | | |
| 4 | | | | |
| 5 | | | | |

+) vztah k žadateli, např. manžel-ka, syn, dcera, druh-žka, vnuk, apod.

způsob platby: (zakroužkujte)

1 - žádám o vystavení faktury na - zaměstnavatele - zákl. odb. organizaci (*uved'te název a adresu, vč. PSČ*):

2 - platbu provedu převodem ze svého účtu ANO NE (zakroužkujte)

3 - žádám o zaslání složenky ANO NE (zakroužkujte)

datum a podpis žadatele: _____

telefon - zaměstnání: _____

e-mail _____

_____ členství v ZO a správnost údajů potvrzuje
datum, telefon, razítko a podpis VZO