

NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

20

Ročník 61

Praha
5. prosince 2016

<http://statorg.emkos.cz>



<https://www.facebook.com/osstatorg>

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

Výbor odborového svazu

Ve čtvrtek 1. prosince se v Praze konalo 4. zasedání Výboru OSSOO. Předcházel mu 15. zasedání předsednictva, které se zabývalo činností OS a předkládanými materiály výboru OS.

První část zasedání výboru patřila zprávě – prezentaci o činnosti v období od minulého zasedání v dubnu tohoto roku. Předseda OS Bc. Pavel Bednář shrnul jednání 11. až 15. zasedání předsednictva, informoval o jednáních revizní a rozpočtové komise, činnosti mladých odborářů, školeních funkcionářů základních a místních organizací a podrobněji pak o jednáních, která vedl odborový svaz s různými partnery.

Vedení OS navázalo kontakty se Svazem měst a obcí, Asociací krajů a Sdružením tajemníků městských a obecních úřadů a připravilo prvotní návrh dohody o spolupráci mezi těmito subjekty a Odborovým svazem státních orgánů a organizací ve věci prosazování jednotné spolupráce mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi, které u těchto zaměstnavatelů působí, a ve věci doporučení minimálních individuálních a kolektivních závazků zakotvených do podnikových kolektivních smluv.

V oblasti legislativy byla činnost zaměřena na novelu zákona o obecní policii s cílem především odstranit povinnost opakovaného přezkušování strážníků. Zákon však téměř rok čeká v Poslanecké sněmovně PČR na projednání v 1. čtení. Po 1. čtení má naopak novela zákona o státní službě schválena Senátem PČR, která má umožnit přechod do státní služby zaměstnancům bez úplného středoškolského vzdělání po jeho doplnění do poloviny roku 2021. OS podporuje požadavky ČMKOS ohledně

novely zákoníku práce, která čeká v PS PČR na 1. čtení.

P. Bednář shrnul dále jednání o platech během roku 2016, která nakonec vyústila v navýšení prostředků na platy ve státním rozpočtu a v novelu vládního nařízení o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, a nařízení vlády o platových poměrech státních zaměstnanců.

V období od minulého zasedání VOS jednali představitelé našeho OS s různými zástupci zaměstnavatelů, a to např. s náměstkem ministra vnitra pro státní službu RNDr. J. Postráneckým, náměstkyní ministra financí JUDr. A. Schillerovou, ministryní práce a sociálních věcí Mgr. M. Marksovou, generální ředitelkou Úřadu práce ČR Ph.D., PhDr. K. Sadílkovou, MBA, s předsedkyní ČSÚ prof. Ing. I. Ritschelovou, CSc., generálním ředitelem Generálního ředitelství cel plk. Mgr. M. Pouličkem, s ústředním ředitelem České zprávy sociálního zabezpečení JUDr. J. Biskupem, s prezidentem Unie zaměstnavatelských svazů ČR Ing. J. Horeckým, Ph.D., MBA. Společně s některými předsedy odborových svazů z rozpočtové a příspěvkové sféry jednal P. Bednář s ministrem financí Ing. A. Babišem o možnosti přispívat z FKSP na činnost odborové organizace.

Předseda P. Bednář dále informoval, že Kolektivní dohoda vyššího stupně pro státní službu platí nadále i pro rok 2017 a že vzhledem k některým novým povinnostem obdržely základní a místní organizace metodická doporučení OSSOO k aplikaci současné právní úpravy zákona

Pokračování na straně 2

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

jsme na konci kalendářního roku, je adventní čas, kdy se obvykle zaměřujeme na zajištění co nejklidnějšího a nejhezčího prožití vánočních svátků a důstojný vstup do nového roku.

Dovolte nám, abychom poděkovali členům orgánů odborového svazu, zástupcům jednotlivých sekcí v rámci odborového svazu a všem našim členům za aktivní přístup k projednávaným otázkám a řešení konkrétních úkolů v tomto pomalu končícím roce.

Současně je třeba poděkovat všem zaměstnancům odborového svazu za jejich operativní a profesionální přístup k jednotlivým úkolům.

Všem přejeme klidné prožití svátků vánočních, hodně zdraví, štěstí a spokojenosti v následujícím roce 2017 a načerpání nových sil do další aktivní odborové činnosti ve prospěch všech zaměstnanců ve veřejné správě a službách v následujícím období.

Bc. Pavel Bednář, v. r. JUDr. Rudolf Pospíšil, v. r. Ing. Břetislav Dvořák, v. r.
předseda 1. místopředseda 2. místopředseda



Kolektivní dohoda platí v nezměněné podobě v roce 2017

Kolektivní dohoda vyššího stupně pro státní zaměstnance, která byla po předchozím schválení vládou dne 21. prosince 2015 podepsána 22. prosince 2015 předsedou vlády Bohuslavem Sobotkou a zástupci odborových svazů, platí v nezměněné podobě v roce 2017. A to na základě závěrečného ustanovení KDVS, podle kterého se „platnost KDVS prodlouží vždy o jeden kalendářní rok, pokud jedna ze smluvních stran nedoručí druhé smluvní straně písemně oznámení, že si nepřeje platnost KDVS dále prodloužit. Toto oznámení je povinná jedna smluvní strana doručit druhé smluvní straně nejpozději jeden kalendářní měsíc před skončením platnosti této KDVS, jinak se k němu nepřihlíží. Takto může být platnost KDVS prodloužena nejvíce dvakrát.“

Celní správa

Naše vztahy s vedením se velmi napravily, uvádí předseda sekce Bc. Miloš Lokvenc

Po letech nedobrych až napjatých vztahů mezi odbory a nejvyšším vedením Celní správy ČR, zdá se, nastávají lepší časy. Ještě v květnu tohoto roku byli zástupci zaměstnanců Celní správy ČR nuceni veřejně vyjádřit svou nespokojenost se situací v Celní správě ČR, která se týkala především neustálých restrukturalizací bez zřejmého cíle, neakceptovatelných zásahů do systému odměňování a nejistoty z budoucího vývoje. Následného jednání s Ministerstvem financí ČR se tehdy účastnil předseda našeho odborového svazu Bc. Pavel Bednář i předseda ČMKOS Josef Středula. A dnes, po nástupu nového generálního ředitele Celní správy ČR plk. Mgr. Milana Poulička, komentuje předseda sekce celní správy Bc. Miloš Lokvenc, že situace je jiná:

„Naše vztahy s vedením celní správy se velmi napravily, vylepšily, odborová organizace má nyní u vedení odpovídající pozici. Podstatné je, že komunikace s vedením je dobrá, jsme zváni na jednání, náš názor je brán v potaz. Například se za odborovou organizaci účastním práce výběrových komisí na obsazení vedoucích pozic. Cílem personálních změn je stabilizace vedení celní správy, která je předpokladem k postupnému řešení problémů, nelze vše vyřešit najednou. Cením si, že se změnila kultura jednání v celní správě, že se mění pohled na způsob fungování. Jsme sice bezpečnostní sbor, ale nelze vše řešit jen přes velení, příkazy. Atmosféra se velmi zlepšila.“



Změněné postavení odborů v celní správě vystihuje i výrok náměstkyně ministra financí JUDr. Alena Schillerové Ph.D., která na poradě vedení CS ČR ve svém příspěvku na uvedla, že odbory pomáhají CS ČR a bez nich by to nefungovalo, odbory vnímám velmi pozitivně.

M. Lokvenc má za sebou tři volební období jako místopředseda a nyní vykonává funkci předsedy podnikového výboru odborových organizací celní správy ve druhém volebním období. Během té doby se z příslušníka CS a zástupce ředitele v Králověhradeckém kraji stal civilním zaměstnancem a nyní je referentem kanceláře Celního úřadu pro Pardubický kraj.

Po zklidnění atmosféry by měl být podle M. Lokvence čas na projednávání a postupné odstraňování „obyčejných“ problémů ohledně kvality výstroje, tělesné přípravy nebo fyzických a střeleckých testů, rekon-

ze sekci

dičních pobytů či využívání školících objektů zaměstnavatele.

Nyní finišuje kolektivní vyjednávání i jednání o čerpání FKSP v příštím roce, když doba pro jednání byla zkrácena zářijovým jmenováním nového generálního ředitele a následnými personálními změnami. M. Lokvenc je proti projednání FKSP, a tak vítá shodu podnikového výboru na požadavku zvýšit denní příspěvek z prostředků zaměstnavatele na stravování z 36 korun na 40. Fungovat opět by měli osobní limity z FKSP, a to zvýšené cca o 1000,- Kč proti roku 2016. Zůstane podpora sportu, který je důležitý nejen protože celní správa je bezpečnostním sborem a fyzická kondice je tu důležitá, ale je také prostředkem pro setkávání zaměstnanců různých CÚ mimo pracoviště. Kritici čerpání FKSP na sociální účely a společné kulturní a sportovní akce podle M. Lokvence příliš podléhají módnímu egoistickému přístupu.

Ústřední orgány státní správy

V Praze v sídle našeho odborového svazu se v úterý 8. listopadu konalo zasedání výboru Sekce ústředních orgánů státní správy OSSOO. Přítomní se seznámili s informacemi ze zasedání předsednictva VOS, které se konalo v Rosicích, např. o návrhu na krácení položky rozpočtu na činnost sekci o celkem 160 tis. Kč oproti roku 2016 či o svazové rekreaci, když by pro rok 2017 OS měl uzavřít pouze rámcové smlouvy ke stávajícím střediskům a konkrétní požadavky na rekreaci a komunikaci s vybraným střediskem by si zajistili sami účastníci.

S aktuálními informacemi z OS vystoupil 1. místopředseda JUDr. R. Pospíšil. Informoval o jednání s náměstkem MV ČR J. Postráneckým ohledně vyhodnocení kolektivní dohody vyššího stupně. Je doporučeno na rok 2017 neotevírat KDVS. K otázce indispozičního volna potvrdil, že čerpání by z principu nemělo být nijak omezeno. Informoval o možnostech novely ZSS (výjimky ze vzdělání s prodloužením až do roku 2021, zjednodušení výběrových řízení, platové podmínky pro nově nastupující úředníky). Dále hovořil k snahám o legalizaci monitoringu zaměstnanců prostřed-

Měl by se navýšit příspěvek na penzijní připojištění na částku platnou před redukcí prostředků FKSP a současně díky návratu k 2% přidělu by se měla postupně vytvořit rezerva prostředků FKSP potřebná např. na opravy rekreačních zařízení. Přestože doba k jednání byla kratší, je předpoklad schválení kolektivní smlouvy i dohody na dva roky a zásad čerpání FKSP pro rok 2017 na konferenci sekce 14. prosince.

Problémem zůstává i přes vstřícný postoj nového vedení celní správy k odborům, když odborové členství není hendikepem v zaměstnání, rozšiřování počtu členů. Hlavní příčinu vidí M. Lokvenc ve skutečnosti, že: *„... neodboráři požívají výhody dohodnuté odbory. To, že odboráři mají navíc pracovní poradenský a zastupování, působí na neorganizované zaměstnance až ve chvíli, kdy pomůžeme někomu v jejich bezprostředním okolí.“*

-dě-

nictvím vydání vnitřního služebního předpisu. S aktuálními informacemi o aplikaci ZSS či dalšími aktualitami postupně vystoupili přítomní členové výboru sekce. Jednotliví členové VS informovali rovněž o aktuální situaci se zavedením tzv. indispozičního volna. Diskutovalo se také k otázce individuálního členství v OS zaměstnanců státních úřadů, u nichž existuje ZO. Ing. Říha upozornil na změnu sazby DPH u závodního stravování, která by se od 1. 12. 2016 měla projevit v cenách obědů. Diskuse proběhla rovněž k problematice tzv. cafeterie (Flexipas, Multisport, Unišek apod.), kde Ing. Říha upozornil na rozpor se stávající vyhláškou o FKSP (peníze se čerpají předem, hradí se zisk firmě, prostředky mohou čerpat i nezaměstnaní). V případě, že bude služební úřad jednat o zavedení této formy poskytování benefitů, bylo důrazně doporučeno zapracovat do uzavírané smlouvy závazek poskytovatele služeb, že zajistí soulad čerpání benefitů s vyhláškou o FKSP. Po vylisování stanovisek jednotlivých účastníků jednání bylo doporučeno uspořádat v 1. pololetí 2017 konferenci sekce.

podle zápisu jednání -dě-

Výbor odborového svazu

Pokračování ze strany 1

o účetnictví, zákona o registru smluv a zákona o veřejných rejstřících. Ke kolektivnímu vyjednávání pro rok 2017 byly základním odborovým organizacím prostřednictvím pracovníků IPC rozeslány metodické pomůcky.

Výbor vzal na vědomí zprávu o průběžném čerpání rozpočtu OSSOO v roce 2016 a schválil rozpočet na rok 2017, rozhodl

o přijetí Mgr. Šárky Homfray na volné místo právníka OS, rozhodl pokračovat v nabídce rekreace ve spolupráci se stejnými středisky jako v roce 2016, a to formou rámcových smluv, když rekreanti svou objednávku budou vyřizovat přímo se středisky či pořadajícími odborovými svazy. Výbor schválil zastoupení OSSOO ve Sněmu ČMKOS na rok 2017, kde bude celkem šest zástupců, a schválil termíny zasedání orgánů OSSOO v roce 2017.

Zasedání se z 39 členů Výboru OSSOO účastnilo 32.

-dě-

Změny v odměňování státních zaměstnanců?

Nařízením vlády č. 327/2016 Sb. byl novelizován původní platový předpis č. 304/2014 Sb., který určuje podmínky pro odměňování zaměstnanců ve státní službě. Mělo by se jednat o naplnění ustanovení § 199 zákona o státní službě, které ukládá zavedení nového systému odměňování státních zaměstnanců s účinností od 1. ledna 2017. K přípravě návrhu na řešení daného zadání byla stanovena politicko-odborná pracovní komise, jejímiž členy byli i zástupci odborů. Výsledkem náročného projednávání nejednotného politického zadání byla kompromisní dohoda, kterou lze těžko nazvat „novým systémem odměňování“. Jedná se pouze o změnu prováděcího předpisu, který nadále vychází ze stávajících ustanovení, která jsou obsažena v zákoně o státní službě a v zákoníku práce.

V nejmenovaném služebním úřadu státní zaměstnanec požádal o poskytnutí služebního volna v rozsahu 1 dne v kalendářním roce k zařazení osobních záležitostí dle bodu 4. písm. c) přílohy k nařízení vlády č. 135/2015 Sb. na doprovod dítěte do mateřské školy v první den jeho docházky a zpět. To, že dítě nastoupilo do mateřské školy, doložil písemným potvrzením vystaveným ředitelkou mateřské školy. Žádost byla o volno byla zamítnuta s odůvodněním, že důvod k volnu se netýká přímo osoby státního zaměstnance a že nejde o důležitou osobní nebo majetkovou záležitost.

Dotyčný zaměstnanec se obrátil o pomoc na odborový svaz, který o záležitosti informoval náměstka ministra vnitra pro státní službu. RNDr. Josefa Postráneckého, ten v písemné reakci uvedl, že: „Sekce pro státní službu se však domnívá, že výše uvedenému státnímu zaměstnanci vznikl nárok na čerpání služebního volna v rozsahu 1 dne v kalendářním roce k zařazení osobních záležitostí, neboť za osobní záležitost lze považovat doprovod dítěte v první den jeho nástupu do mateřské školy.“ a argumentaci služebního orgánu označil jako bagatelizující účel volna. Dále

Podstatné změny prováděcího platového předpisu:

- Změna konstrukce platové stupnice – od 12. platové třídy došlo ke zlomovému nárůstu úrovně platových tarifů, tj. procentní rozdíl mezi úrovní platových tarifů ve vyšších platových třídách se postupně výrazně zvyšuje.
- Možnost zvýšení platového tarifu na dvojnásobek – přichází v úvahu pro státní zaměstnance zařazené minimálně do 12. platové třídy na služební místo, které je označeno za klíčové a spadá do oboru vymezeného v příloze č. 1 nařízení vlády. Další podmínkou je, že za klíčová místa lze označit nejvýše 5 % služebních míst ve služebním úřadu.
- Postup v platových stupních – státnímu zaměstnanci, který podle dvou po sobě následujících služebních hodnocení dosáhne vynikajících výsledků, se k po-

stupu do vyššího platového stupně přičte doba 5 roků.

- Změna stupnice platových tarifů – jedná se o nejdiskutabilnější změnu novelizovaného nařízení vlády. Výše platových tarifů vychází z výše uvedené konstrukce platové stupnice a představuje výrazně diferencované procentní i hodnotové nárůsty platových tarifů. Např. v 5. až 11. platové třídě došlo k navýšení předchozích platových tarifů o 4 %, od 12. platové třídy se tarify postupně zvyšují od 5,6 % až do 30 % v 16. platové třídě. V nominální hodnotě se jedná v 8. platovém stupni v 10. platové třídě o částku 860 Kč, v 16. platové třídě došlo k navýšení o 10 410 Kč! V platové stupnici určené pro lékaře orgánů sociálního zabezpečení došlo k rovnoměrnému navýšení platových tarifů o 4 % (příloha č. 3 předmětného nařízení vlády).

Z uvedených údajů je zřejmé,

že výhrady státních zaměstnanců, kteří zajišťují odborné správní činnosti zařazené do nižších platových tříd, jsou oprávněné. Zároveň je třeba vzít na vědomí, že platové tarify v 5. až 11. platové třídě jsou shodné s tarify ve stupnici platné pro úředníky ÚSC a další zaměstnance státu nezačleněné do státní služby (příloha č. 4 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.). Výsledkem schválených „nových pravidel odměňování“ tedy je, že v oblasti platů státních zaměstnanců zařazených do 5. – 11. platové třídy k žádné kompenzaci zvýšených služebních povinností dosud nedošlo. Výjimku tvoří pouze hypotetická možnost rychlejšího postupu v platových stupních.

Nařízením vlády č. 327/2016 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, nabylo účinnosti dnem 1. listopadu 2016 .

Ing. Marie Fabianová

Ozvat se, má cenu!

citace z dopisu náměstka odborovému svazu: „K tomu lze uvést, že v odůvodnění nařízení vlády k možnosti poskytnout 1 den placeného služebního volna v kalendářním roce k zařazení osobních záležitostí se uvádí: „Navrhovaná překážka ve službě v rozsahu 1 dne bude pokrývat ty případy, kdy státní zaměstnanec bude požadovat, aby mu bylo poskytnuto služební volno z důvodu, který se týká přímo jeho osoby. Může se jednat zejména o zařazení důležitých osobních, rodinných nebo majetkových záležitostí, které nelze vyřídit mimo dobu aktivního výkonu služby.“ Z toho je zřejmé, že tyto záležitosti nelze vymezit taxativním způsobem [pro příklad lze ovšem uvést např. účast na svatbách a pohřbech osob blízkých (nejsou-li pokryty jinými překážkami ve státní službě na straně státního zaměstnance), péče o rodinné příslušníky, neodkladné řešení bytových záležitostí (např. havárie, instalace vody, elektřiny, plynu, stavební úpravy, opravy), neodkladné řešení úředních záležitostí (např. časově náročnější jednání v bankách, pojišťovnách, na úřadech, nelze-li je vyřídit mimo dobu aktivního výkonu služby)]. Vždy ovšem musí jít o záležitost, kterou státní zaměstnanec nemůže vyřídit ve svém volném čase.

Pokud jde o otázku toho, zda

se jedná o důvody, které se týkají osoby státního zaměstnance, je třeba důrazně upozornit na to, že služební orgán není oprávněn posuzovat, zda lze okolnosti uváděné státním zaměstnancem skutečně považovat za „osobní“ záležitosti, či nikoliv. Tato zásadní podmínka byla s ohledem na právo státního zaměstnance na ochranu soukromého a osobního života do stanoviska sekce pro státní službu k nařízení vlády č. 135/2015 Sb., jež je zveřejněno na internetových stránkách, zapracována na základě požadavku Úřadu na ochranu osobních údajů.

Zmíněné stanovisko sekce pro státní službu by mělo přispět k žádoucí jednotě aplikační praxe napříč služebními úřady, přičemž je třeba konstatovat, že služební úřady služební volno v těchto situacích standardně poskytují.“ -dě-

V. sněm ČMKOS:

V dubnu 2018 se bude konat VII. sjezd ČMKOS

VII. sjezd Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) se uskuteční ve dnech 27. – 28. 4. 2018 v odborářském hotelu Olšanka v Praze. Rozhodlo o tom jednání V. sněmu ČMKOS 22. listopadu. Aktuální informace o činnosti vedení a rady ČMKOS za uplynulé období podal sněmu předseda Josef Středula. Vyzdvihl význam stěžejní kampaně ČMKOS Konec Levné Práce. Odbory při jednání v tripartitě požadují a budou i v příštím roce požadovat obnovení platby nemocenské od prvního dne nemoci zaměstnance a plošné zavedení pěti týdnů dovolené. Z dalších informací zaujala zpráva, že se pozitivně vyvíjí stav členské základny. Od července 2015 do června 2016 bylo nově přijato 13 152 členů a založeno 105 nových základních organizací. podle e-sondy -dě-

Návrh novely zákona o státní službě schválený Senátem PČR prošel v Poslanecké sněmovně PČR 8. 11. 2016 1. čtením a byl přikázán k projednání Ústavně právnímu výboru, Výboru pro sociální politiku, Výboru pro veřejnou správu a regionální rozvoj a Hospodářskému výboru. O návrhu jednal zatím pouze Hospodářský výbor, a to 16. listopadu 2016, po vyslechnutí zpravodajské zprávy a po obecné rozpravě přerušil projednávání a stanovil předat na hospodářský výbor pozměňovací návrhy do středy 7. prosince 2016 a projednávání na schůzi hospodářského výboru ve středu 14. prosince 2016.

Postup projednávání můžete sledovat na: http://www.psp.cz/sqw/historie_sqw?o=7&t=798&snzp=1

HMOTNÁ NOUZE aneb realita všedního dne

Úvodem je třeba čtenáři vysvětlit, že tento článek je rozdělen do několika zvláštních částí, kde se seznámíme s HN pohledem lidí ze sociálních sítí, klienta HN a pracovníků HN. Nutno podotknout, že tento článek se snaží o objektivní pohled na dnešní realitu.

Část první (sociální síť)

Je zřejmé, že v době pokročilých moderních technologií se diskuze přesouvají na sociální sítě. Není to jinak ani v případě hmotné nouze. Zde jsou stránky věnované přímo hmotné nouzi, kde bychom našli rady, stížnosti a návody z řad klientů HN. Bohužel v 80 % případů tyto rady poskytují samotní klienti, a proto se často stává, že se klient snaží uplatnit nárok na dávku, ačkoliv je zřejmé, že tento nárok

ještě nevznikl. Výsledkem pak mohou být dohady na samotném pracovišti úřadu. Poměrně často je zde možnost vidět klienty, kteří radí jakým způsobem obejít příslušný zákon. V poslední době se však na tyto stránky přihlašují lidé, kteří pracují a nespolehají se jen na dávky přiznané státem. Tito lidé však ukazují názor pracující společnosti a její nespokojenosti vůči lidem, kteří jsou X let na dávkách hmotné nouze a nijak se nesnaží svou situaci řešit. V horším případě podvádí. Zbýlých 20 % pak tvoří lidé, kteří na dávkách nejsou, nebo pracovníci úřadu a sociální pracovníci. Doporučením by pak mohlo být to, že je třeba najít nástroj, kterým lze tyto lidi záměrně vystupující pod jiným jménem postihnout.

Část druhá (klient HN)

Jestliže bychom vyjmuli z dávek HN starobní důchodce, matky samoživitelky a lidi pracující na DPP či DPČ, uvidíme jednu věc. Zbývá klientela je ve většině případů příbuzensky spojena. Nezáleží na tom, jaké začínající písmeno má klient v příjmení. Tyto rodiny budou mít ve většině 6 a více členů v domácnosti, kde všichni jsou na dávkách HN a mají RP + PnD a jiné další dávky. Bohužel skoro nikdo nemá střední školu a práci také ne. Výsledkem jsou obsazené celé domy, kde všichni pobírají dávky hmotné nouze, ačkoliv jsou mezi sebou v příbuzenském vztahu. Hmotnou nouzi nepobírá třeba jednotlivce (důchodce), který celý život pracoval, ale protože má důchod 8000 Kč je nad rámec životního minima. Z této částky je pak velice těžké hospodařit. Přesným opakem je jednotlivce, který nikdy nepracoval, ale dávky pobírá na dobu neurčitou. Doporučením by pak mohlo být: Zákon o HN sám o sobě říká, že dávky hmotné nouze jsou na přechodné období. Bohužel toto období není nikde přesně stanoveno. Jestliže bychom uvedli příkladem dávky HN, je možné pobírat po dobu 2 let, pak bychom nepracující, kteří nemají žádné zdravotní problémy a z dávek si udělali svou vlastní živnost, poslali do práce.

Část třetí (pracovníci HN)

V této části si povíme něco

názor

málo o tom, jaký typ člověka je vhodný na tuto pozici. Osoba, která se přihlásí na výběrové řízení, by měla počítat s tím, že pracuje přesčas. Proč? Je zcela zřejmé, že na počet nových žádostí a vyplácených dávek je pracovníků málo. V době dovolených, onemocnění apod. tedy logicky pracovník nad rámec své agendy zpracovává další dávky.

Osoba, která se přihlásí na výběrové řízení, by také měla být seznámena s opakovanými útoky. Ve většině případů jde o ústní napadení, ale bohužel se již stala i ta fyzická. Z toho je zcela zřejmé, že na tuto pozici je vhodná osoba, která se po jednom takovém výstupu psychicky nezhroutí. Tedy osoba odolná vůči stresu, zvyklá pracovat rychle a samostatně, je nevhodnější. Za poslední dobu je možné si povšimnout právě na těchto pozicích častých změn a odchodů pracovníků. Důvody k odchodu za jiným zaměstnáním se samozřejmě mohou různit, ale nabízí se tu otázka: Proč tato pozice (kde klientela je jedna z nejhorších) není dostatečně finančně ohodnocena a spadá do 8. platové třídy? Doporučení tedy není třeba uvádět.

Závěrem je třeba uvést to, že tento článek byl jen o HMOTNÉ NOUZI.

Tímto vám děkuji za přečtení.

Over

Právní pomoc OS zastupováním před soudem

stav k 1. 12. 2016

V řízení je 20 sporů se zastoupením advokáty, 8 se zastoupením prostřednictvím ČMKOS a 9 se zastoupením právníkem našeho odborového svazu.

Je ukončeno 18 sporů se zastoupením advokáty, z toho 13 úspěšně, 3 neúspěšně a 2 jiným způsobem. Ukončeny jsou úspěšně 1 spor se zastoupením prostřednictvím ČMKOS a 3 se zastoupením právníkem našeho odborového svazu.

Pokračování článku

Ergonomie a kompenzační cvičení v kancelářském prostředí

autorky Mgr. Jana Šopíkové, Ph.D., z Centra sportovních aktivit, VUT v Brně se sadou kompenzačních cviků proveditelných v kancelářském prostředí najdete až v NOS 1/2017, do tohoto čísla NOS se článek bohužel nevešel :-).

ze základních organizací

Máme štěstí na tajemníky, řekla na úvod našeho setkání předsdkyně odborové organizace při Magistrátu města Pardubice Zdeňka Havlíčková. Ale když ze sebe rychle vysypala fakta o zaměstnaneckých benefitech, bylo jasné, že především mají zaměstnanci magistrátu ještě větší štěstí na agilní, a jak sama říká, „akční“ předsdkyni. Přestože za sebou nemá ve své odborové funkci velký počet odborářů, v úřadu s cca 350 zaměstnanci se organizovanost pohybuje od 10 do 15 procent, výsledky jsou. Přiděl do fondu pět procent, tři dny indispozici volna, roční příspěvek na kapitálové životní pojištění a

penzijní přípojištění osm tisíc korun, roční příspěvek na ozdravný program cca 5900 korun, hodnota denního stravování 90 korun za 24 korun placených zaměstnancem.

Je pravda, že zde je jednoznačně upřednostněno individuální čerpání sociálního fondu. Důvodem je jednak to, že si tak navzájem zaměstnanci nemohou vyčítat, kdo se té které akce účastní či ne. A také skutečnost, že úřad je rozmístěn v několika budovách a zaměstnanci se často ani neznají, proto také byla zrušena bývalá setkání u bowlingu. Ale zaměstnanci z různých pracovišť se scházejí ve volném čase neorganizovaně z vlastní potřeby, podle toho, jakou kde mají partu, říká předsdkyně Havlíčková.

Odborová organizace je vlastníkem chaty v Trhové Kamenici, na jejíž provoz podle kolektivní smlouvy přispívá ze svých prostředků zaměstnavatel. Chata funguje od jara do podzimu pro všechny zaměstnance, ale odboráři mají pobyt levnější.

Jiné než „příjemné“ otázky, jak čerpat prostředky ze sociálního fondu, odboráři z pardubického magistrátu neřeší, protože, jak potvrzuje Zdeňka Havlíčková, v úřadu vše, včetně součinnosti zaměstnavatele s odborovou organizací, funguje podle zákoníku práce.

Na činnosti našeho odborového svazu se zdejší odborová organizace podílí dlouhodobou prací Dany Hergerové v revizní komisi odborového svazu.

Předsdkyně Zdeňka Havlíč-



ková je pracovně velmi vytížená, je vedoucí oddělení matřiky odboru správních agend. Byť je několik let v důchodovém věku, energie na vedení odborové organizace má dost. Přesto přemýšlí, kdo by jí časem ve funkci nahradil. Snad se najde jiná, stejně „akční“ osoba, zaměstnanci magistrátu by v to měli doufat. -dě-

K zákonu o státní službě

Výsledky přezkumu úpravy služebního hodnocení

Ministerstvo vnitra provedlo u státních tajemníků a vedoucích ostatních služebních úřadů, které nemají nadřizený služební úřad, dotazníkové šetření ohledně proběhlého služebního hodnocení. Z výsledků tohoto šetření a provedené analýzy lze zmínit zejména následující:

Ze statistik služebního hodnocení

Celkem bylo hodnoceno 39 846 zaměstnanců, což představuje cca dvě třetiny jejich celkového počtu. Téměř dvě třetiny (64,03 %) hodnocených státních zaměstnanců dosahovaly ve službě dobrých výsledků. Jedna čtvrtina (25,31 %) hodnocených státních zaměstnanců dosahovala vynikajících výsledků, jedna desetina (10,52 %) dostačujících a nepatrné množství (0,14 %) nevyhovujících výsledků. 60 hodnocených zaměstnanců odmítlo služební hodnocení podepsat, stížnost proti služebnímu hodnocení byla podána v 59 případech (0,15 %). Bylo podáno 32 odvolání proti rozhodnutí o stanovení platu, resp. rozhodnutí o úpravě osobního příplatku, tzn. v 0,08 % případů provedených služebních hodnocení, či ještě přesněji v necelých 3 % případech, v nichž bylo rozhodnuto o odnětí nebo snížení osobního příplatku.

Úpravy a výše osobního příplatku

V návaznosti na služební hodnocení byl nadpoloviční většině (54,14 %) státních zaměstnanců osobní příplatek zvýšen. Zbývajícím státním zaměstnancům byl osobní příplatek většinou zachován v dosavadní přiznané výši (43,12 %). V 2,63 % případů byl osobní příplatek snížen a pouze 47 státním zaměstnancům (3 představení a 44 ostatních) byl odňat. Ke snížení osobního příplatku ryze z potřeby vyrovnat výši osobních příplatků v rámci služebního úřadu přistoupilo 7 dotazovaných služebních úřadů. Tento postup se týkal v souhrnu 153 státních zaměstnanců (0,38 %).

Ze získaných údajů mj. vyplývá, že průměrná procentní

výše osobního příplatku ostatních státních zaměstnanců zařazených v podřízených úřadech, a to těch, kteří dosahovali vynikajících výsledků, nečiní ani 30 %, tzn., že nedosahuje ani maximální výše osobního příplatku státního zaměstnance, jenž dosahoval dobrých výsledků. Jde o zásadní rozdíl oproti průměrné procentní výši osobních příplatků státních zaměstnanců ve služebních úřadech, jež nemají nadřizený služební úřad, a v ministerstvech, kde se průměrná procentní výše osobního příplatku ostatních státních zaměstnanců, kteří dosahovali vynikajících výsledků, pohybuje v rozmezí 30 až 50 %. I co do počtu státních zaměstnanců s vynikajícími výsledky, jimž byl přiznán vyšší osobní příplatek než 30 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v jejich platové třídě, byl zjištěn obdobný nepoměr. Ze sdělení úřadů se jeví, že tyto nesrovnalosti jsou z důvodu nedostatku rozpočtových prostředků podřízených služebních úřadů.

K návrhům na úpravu osobního příplatku se ve zprávě uvádí, že by se služební orgány měly zasadit o to, aby hodnotitelé uváděli toliko relevantní doporučení na změnu osobního příplatku, služební orgán je povinen vážit rovněž i princip kontinuity odměňování. Dosavadní zaměstnanci ve správních úřadech přešli do režimu zákona o státní službě pružně, aniž by jim ke dni přechodu ve většině případů mohl být měněn plat, a to včetně osobního příplatku. Mají mít i nadále jistotu svého platu za předpokladu, že nadále řádně plní své služební úkoly a vykonávají služební (správní) činnosti ve stejném rozsahu a kvalitě, na jejichž základě jim byl přiznán původní osobní příplatek. Dále se připomíná povinnost respektovat čl. 28 Listiny základních práv a svobod, podle kterého mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci, a že služební orgán je tedy povinen v rámci celého služebního úřadu dbát o to, aby výše osobních příplatků jednotlivých státních zaměstnanců byla v relaci k výsledkům jejich služeb-

ního hodnocení a aby nedocházelo k případům, kdy státní zaměstnanec dosahující ve státní službě lepších výsledků bude mít nižší osobní příplatek, než státní zaměstnanec dosahující horších výsledků. Z těchto důvodů je služební orgán rovněž oprávněn při nedostatku prostředků na platy všechny návrhy na změny osobních příplatků úměrně snížit.

Výhrady služebních úřadů k hodnocení

Výčet hodnotících kritérií je považován za dostatečný, objevily se výtky upozorňující na nepoměr výčtu hodnotících kritérií pro hodnocenou oblast I. Znalosti a dovednosti a oblast II. Výkon státní služby z hlediska správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli, kdy druhá, z hlediska celkového výsledku zásadní, oblast je nedostatečně členěna.

Služební úřady se v zásadě shodly na tom, že bodová klasifikace 2,7 (při bodovém hodnocení jednotlivých hodnocených oblastí 3-3-1-1) by měla být minimálně spodní hranicí pro slovní vyjádření „dobré výsledky“. Podle platné právní úpravy však takto hodnocený státní zaměstnanec dosahuje „pouze“ dostačujících výsledků, což v mnohých státních zaměstnancích vzbuzuje pocit špatného hodnocení. Je nelogické, aby tento státní zaměstnanec, byl slovně hodnocen jako „dostačující“, tedy zcela shodně, jako státní zaměstnanec, jenž plní hodnocené oblasti v rámci nároků na ně kladených s občasnými výhradami (při bodovém hodnocení jednotlivých hodnocených oblastí 1-1-1-1) a dosahuje celkové klasifikace 1 bod.

Nedostatek v prováděném hodnocení

Náměstek MV pro státní službu sledal v rámci své činnosti zejména následující nedostatky ve služebním hodnocení:

- absence služebního předpisu, jímž se stanoví hodnotící kritéria, která vystihují potřeby služebního místa;
- nedostatek podkladů pro provedení služebního hodnocení;

- nekonzistentnosti, kdy bodové ohodnocení jednotlivých hodnocených oblastí neodpovídalo slovnímu vyjádření;
- nevhodně stanoveny individuální cíle pro další osobní rozvoj, neboť nebyly dostatečně konkrétní, měřitelné a sledovatelné.

Při hodnocení se hodnotitelé dopouštějí i některých individuálních chyb, jako jsou předsudky, tendence klást na některé zaměstnance vyšší nároky než na jiné nebo naopak tendence mezi zaměstnanci nerozlišovat a hodnotit všechny pouze jako průměrné, nebo naopak všechny jako vynikající či nedostačující. Chybným hodnocením je i hodnocení příliš obecné, nepodložené či hodnocení zastřené osobním postojem hodnotitele k osobě zaměstnance nebo ovlivněné pouze jeho aktuálními výkony.

Závěry a doporučení

U třetiny státních zaměstnanců byl služebním orgánem na základě rozpočtových možností služebního úřadu korigován hodnotitelem navržený osobní příplatek. Aby se nutným korekcím navrhované výše osobních příplatků ve služebních úřadech předešlo, bylo by vhodné, aby služební orgán napříště nastavil jasná pravidla pro určení výše částek (např. jako průměrná částka připadající na jednoho státního zaměstnance), o které lze osobní příplatky hodnocených státních zaměstnanců případně zvýšit.

Sekce pro státní službu dále doporučuje využívat institut sebehodnocení jako vhodný prvek zpětné vazby pro hodnotitele. Při doručení sebehodnocení před hodnotícím rozhovorem může hodnotitel komparovat svůj názor na státního zaměstnance s jeho subjektivním pohledem, doplnit podklady pro hodnocení, a tím v některých případech eliminovat možnost podání stížnosti proti výsledku služebního hodnocení.

Za jedno z problematických míst se považuje stanovování individuálních cílů pro další osobní rozvoj. Cíle by měly být voleny tak, aby především pomohly eliminovat slabé stránky hodnoceného a naopak rozvíjet ty silné. Formulace cílů nesmí být ne-

K zákonu o státní službě

Výsledky přezkumu úpravy služebního hodnocení

Pokračování ze strany 5

určitá, příliš obecná. Precizní formulace stanovených cílů z hlediska jejich konkrétnosti, měřitelnosti a termínu plnění má klíčový význam pro následné hodnocení jejich plnění. Při formulaci stanovených cílů je vhodné použít analytickou metodu stanovování cílů SMART, podle níž mají být stanovené cíle konkrétní, měřitelné, dosažitelné, realistické či relevantní vzhledem ke zdrojům a termínované. Tuto metodu či její obdobu použilo pouze 6 služebních úřadů.

Dále bude vhodné upravit povinnost hodnotitelů doplňovat bodové hodnocení hodnocených oblastí a kritérií o individualizovaný slovní popis. V praxi se jednoznačně potvrdilo, že pro

případný přezkum provedeného služebního hodnocení má slovní popis úrovně plnění jednotlivých hodnotících kritérií zásadní význam. Napadené služební hodnocení, jež obsahuje pouze bodovou klasifikaci, je z právního hlediska nepřezkoumatelné.

Vzhledem k tomu, že se jedná o nový institut, kterému nebyla podrobena celá třetina státních zaměstnanců, navrhuje se provést srovnávací přezkum účinnosti regulace obsažené v nařízení vlády a výsledky přezkumu vládě předložit do 30. září 2017. Jeho výstupem by měly být podklady pro případnou novelizaci nařízení vlády, popřípadě i zákona o státní službě. Bude-li tato novelizace realizována, bude napříč služebními úřady vytvoře-

na meziresortní pracovní skupina k projednání návrhu nové právní úpravy.

Sekce pro státní službu zapracuje do úpravy průběhu služebního hodnocení a do metodiky (odůvodnění) ke služebnímu předpisu NMV jednotný postup při určování souhrnné bodové klasifikace oblastí, které obsahují více hodnotících kritérií, dále zapracuje povinnost hodnotitelů doplňovat bodové hodnocení hodnocených oblastí a kritérií o individualizovaný slovní popis, i povinnost hodnotitelů stanovovat konkrétní, měřitelné a časově termínované cíle, jež mohou mít jak pracovní (služební), tak vzdělávací povahu. Metodika bude dále doplněna o pasáž týkající se podkladů, na jejichž zá-

kladě má být služební hodnocení provedeno - zejména nedostatky ve službě je nezbytné individuálně konkretizovat a odkázat na podklady tak, aby nevznikaly důvodné pochyby o jejich závažnosti či četnosti. S cílem odstranit nežádoucí nejednotný postup při vyřizování stížností proti služebnímu hodnocení bude metodika ke služebnímu předpisu NMV doplněna i o pasáž týkající se příslušnosti pro vyřizování stížností proti služebnímu hodnocení. V součinnosti s MPSV připraví sekce pro státní službu výkladové stanovisko k obsahu pojmu vynikající, všeobecně uznávaný odborník určené služebním úřadům. Výkladové stanovisko, podobně jako i novelizace služebního předpisu NMV budou zpracovány do konce roku 2016.

Šárka Homfray

přečetli jsme



Premiér Sobotka: Odliv zisků z České republiky je neúměrně vysoký, problém chci začít řešit

Míra odlivu výnosů z české ekonomiky je dlouhodobě přinejmenším dvakrát vyšší, než by odpovídalo objektivním makroekonomickým podmínkám v Evropské unii. Vyplyvá to ze studie, kterou vypracoval Úřad vlády ČR na základě úkolu z Akčního plánu na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti ČR.

Analýza ukazuje, že prakticky veškerý růst ekonomiky od roku 1995 je dán expanzí zahraničního sektoru. Objem ekonomiky v domácím vlastnictví nezaznamenal prakticky žádný reálný růst, zatímco objem aktivit v zahraničním vlastnictví ve stejném období vzrostl sedmkrát. Česká ekonomika tak nedokázala plně využít potenciálu přímých zahraničních investic.

Česká republika současně čelí trvalému poklesu přílivu zahraničních investic, na kterých je do značné míry závislá. To představuje nebezpečí s ohledem na budoucí hospodářský růst a konkurenci k vyspělým zemím západní Evropy.

„Výsledky analýzy považují za alarmující, naše země čelí

neúměrně velkému odlivu výnosů české ekonomiky do zahraničí a je nutné zahájit debatu o možných opatřeních a řešeních tohoto stavu. Diskusi budu chtít v nejbližší době odstartovat a za pomoci odborné veřejnosti hledat vhodné řešení, které by mohlo věc změnit,“ uvedl předseda vlády Bohuslav Sobotka.

Analýza identifikovala i konkrétní sektory s nejvyšším objemem odlivu výnosů do zahraničí. Jedná se především o odvětví se síťovým charakterem. Především v sektorech energetiky, vodárenství nebo telekomunikací tak pravděpodobně existuje prostor pro efektivnější regulační systém, který momentálně nemotivuje k dostatečným reinvesticím a umožňuje proto snadný odliv vysokých výnosů.

Diskuse se musí vést i nad efektivitou sektorů s omezenou konkurencí, spravedlivým daňovým mixem, fungováním vnitřního trhu Evropské unie a v důsledku nedostatečnou mzdovou úrovní v České republice.

<https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/premier-sobotka-odliv-zisku-z-ceske-republiky-je-neumerne-vysoky--problem-chci-zacit-resit--150736/>

Generální ředitel Mezinárodní organizace práce v ČR

Jde o historicky první návštěvu generálního ředitele MOP v České republice. Pan Guy Ryder přijel na pozvání ministryně Michaely Markové a ministra zahraničních věcí Zorálka. G. Ryder se setkal i s dalšími ústavními činiteli, s představiteli odborů i zaměstnavatelů. Byl i hlavním řečníkem na Konferenci k budoucnosti pracovních trhů, která proběhla 25. listopadu v Černínském paláci v Praze. Téma konference bylo Jak se mění trhy práce v Evropě a celosvětově a jak mají státy reagovat? Zúčastnění se během konference zabývali strukturálními změnami na trhu práce v kontextu globalizace a technologického pokroku. Zazněla i otázka postupného sblížení mzdových podmínek v různých evropských zemích nebo přijetí minimálních sociálních standardů. Konference se účastnili nejvýše postavení představitelé světových a evropských organizací, zástupci univerzit, odborových organizací či výzkumných institutů, kteří se zabývají otázkami pracovních trhů a jeho změnami.



Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization) sdružuje 186 zemí, byla založena již v roce 1919 a v roce 1946 byla přijata do systému organizací OSN. Tehdejší Československo bylo jedním ze zakládajících členů. Cílem organizace je podpora sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Funguje na unikátní tripartitní struktuře, kde se na její činnosti podílí zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů jako rovnocenní partneři zástupců vlád členských zemí. ČR je v současnosti vázána 65 úmluvami MOP, včetně osmi základních, které například zakazují nucené práce a dětskou práci, řeší diskriminaci v zaměstnání, upravují nejnížší možný věk pro vstup do zaměstnání, svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání.

podle tiskové zprávy: <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/projev-premiera-bohuslava-sobotky-na-konferenci-budoucnost-prace-151184/>

Dovolená, pracovní volno a vánoční svátky

I když letos nejsou vánoční svátky spolu s dny volna tak „hezky naskládané“, aby stačily třeba dva dny dovolené a bylo možné propojit je s Novým rokem, stále je mezi zaměstnanci přirozený zájem čerpat v této době dovolenou. Zvláště pak u zaměstnanců s dětmi. Tehdy se často mohou dostat zájmy zaměstnanců do rozporu se zájmy zaměstnavatele.

U některých zaměstnavatelů tyto svátky 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 potřebám. K oprávněným zájmům zaměstnance však má zaměstnavatel rovněž přihlížet. Tyto zájmy zaměstnance je možné promítnout již do písemného rozvrhu čerpání dovolené. Tím, že tento rozvrh je podmíněn předchozím souhlasem odborové organizace lze jistě snáze prosadit zájem rodiče strávit určenou dovolenou i v souladu se svým přáním.

Dotaz: Podle článku 6 odst. 2 Kolektivní dohody vyššího stupně požádá-li zaměstnanec z vážných důvodů služební orgán o převedení části dovolené (nejvýše 2 týdny) v kalendářním roce, ve kterém mu na dovolenou vzniklo právo, do dalšího kalendářního roku, služební orgán státnímu zaměstnanci může vyhovět. Jsou povinny ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené žádat služební orgán o převedení nevyčerpaného zbytku dovolené o převod do dalšího, tak, aby jim na tuto část dovolené nezanikl nárok?

Odpověď: Čerpání dovolené upravuje § 218 zákoníku práce, na který odkazuje zákon o státní službě. Čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na

Často se stává, že zaměstnanec sám požádá o dovolenou, a to i mimo rozvrh dovolených. Není povinností zaměstnavatele automaticky této žádosti vyhovět. Proto je z praktických důvodů důležité ověřit si, zda zaměstnavatel na žádost zaměstnance o dovolenou reagoval kladně. Pouhé předložení žádosti o dovolenou nepostačuje, je bezpodmínečně nutný, nejlépe písemný, souhlas zaměstnavatele s touto dovolenou. Případné nedorozumění a čerpání „dovolené“ bez souhlasu zaměstnavatele by byla neomluvená absence.

Může se ovšem stát, že v konkrétním kalendářním roce má již zaměstnanec dovolenou vyčerpanou. Pokud je zájem zaměstnance o volno mezi svátky pro něj stěžejní, pak nezbyvá, než požádat zaměstnavatele o neplacené pracovní volno. Pochopitelně, jestliže dovolenou, na kterou je zákonný nárok, si nemůže zaměstnanec libovolně „vzít“, o to víc je pak závislý na vstřícnosti zaměstnavatele, pokud se týká neplaceného pracovního volna.

Doba nástupu na dovolenou musí být jako jednostranný právní akt zaměstnavatele sdělena zaměstnanci písemně, a to alespoň 14 dnů předem. Tento termín nemusí být dodržen, pokud se na jeho zkrácení zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne. To umožňuje operativně řešit provozní problémy. Zároveň to ale otvírá možnost, aby zaměstnanec buď trval na dodržení termínu nástupu na dovolenou dle schváleného rozvrhu dovolené, nebo naopak akceptoval nabídku zaměstnavatele dovolenou nastoupit, když se změnila provozní podmínky a jemu tato doba nástupu na dovolenou vyhovuje.

JUDr. Pavel Sirůček
Dotaz: Podle článku 6 odst. 2 Kolektivní dohody vyššího stupně požádá-li zaměstnanec z vážných důvodů služební orgán o převedení části dovolené (nejvýše 2 týdny) v kalendářním roce, ve kterém mu na dovolenou vzniklo právo, do dalšího kalendářního roku, služební orgán státnímu zaměstnanci může vyhovět. Jsou povinny ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené žádat služební orgán o převedení nevyčerpaného zbytku dovolené o převod do dalšího, tak, aby jim na tuto část dovolené nezanikl nárok?

dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Nemůže-li být dovolená takto vyčerpana, je zaměstnavatel povinen určit jí zaměstnanci tak, aby byla vyčerpana nejpozději do konce následujícího kalendářního roku.

Není-li čerpání dovolené ur-

§ ODPOVÍDÁME §

čeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

Nemůže-li být dovolená vyčerpana ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

Pro úplnost je třeba dodat, že podle § 217 odst. 5 zákoníku práce (na který odkazuje zákon o státní službě) požádá-li zaměstnankyně o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.

Z uvedeného vyplývá, že v případě mateřské i rodičovské dovolené není třeba o převod dovolené žádat. Ustanovení článku 6 KDVS má za cíl umožnit převod dovolené zaměstnancům, kteří nejsou na překážkách v práci a kteří z důležitých důvodů dovolenou potřebují převést do následujícího roku.

JUDr. Rudolf Pospíšil

„Je strážník městské policie povinen přistoupit na své sledování zaměstnavatelem technologií GPS?“

Odpovídá Mgr. Soňa Králová, metodik inspektor,
Státní úřad inspekce práce.

Státní úřad inspekce práce poskytuje na základě ust. § 4 odst. 2 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění, právníckým a fyzickým osobám, které v pracovních vztazích zaměstnávají fyzické osoby, a zaměstnancům bezúplatně informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. K vašemu dotazu uvádíme následující:

Ust. § 316 odst. 2 a odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“), zní, že „Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele s tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci (odst. 2). Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění (odst. 3).“

Výše citované ustanovení zákoníku práce je speciální úpravou k zákonu č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, v platném znění (dále jen „zákon o ochraně osob-

ních údajů“), které tímto stanoví dodatečné podmínky k podmínkám vyplývajícím z obecné úpravy obsažené v zákoně o ochraně osobních údajů, jenž musí před zavedením sledovacích opatření zaměstnavatel naplnit. Zaměstnavatel tak může přistoupit k otevřenému nebo skrytému sledování zaměstnanců a zpracovávat tak získané údaje, pokud k tomu má závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze jeho činnosti, přičemž tato kontrola zaměstnanců musí být prováděna přiměřeným způsobem tak, aby nedošlo k nepřiměřenému zásahu do soukromí zaměstnance a tím k porušení základních práv zaměstnance vyplývajících z Listiny základních práv a svobod a zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění. Další podmínkou je předchozí písemná informace o rozsahu kontroly a způsobech jejího provádění. Vzhledem k tzv. kogentní povaze těchto ustanovení není přípustné, aby tato pravidla prolomil případný souhlas zaměstnance.

Ke sledování zaměstnanců pomocí lokalizace GPS viz dokument Státního úřadu inspekce práce dostupný na: http://www.suip.cz/files/suip-5e7b6d0b6d72fe0e03eb590204dccc357/ochrana_os.pdf

Závěrem pouze dodáváme, že Státní úřad inspekce práce ani oblastní inspektoráty práce nejsou legislativně oprávněni vydávat závazný výklad právních předpisů. K této činnosti je příslušný pouze soud.



Alžírské odbory stávkují a demonstrují za lepší pracovní podmínky

15. listopad 2016

Po třídní stávce v období 25. – 27. října svolala alžírská odborová organizace SNAPAP, která je členem PSI, protestní shromáždění



v Tizi-Ouzou na 31. října 2016. Několik stovek pochodujících demonstrantů zpívalo a drželo nad hlavami transparenty se slogany proti finančnímu zákonu plánovanému na rok 2017 a proti plánům na předčasný odchod do důchodu u pracovníků ve veřejných službách. Požadavky odborů zahrnují slušné mzdy, uspokojivou penzijní dohodu, zrušení článku 87 zákona č. 90/11, změny v pracovním zákonu a integraci pracovníků na částečný úvazek na plnohodnotné pracovní smlouvy. Předseda SNAPAP Rašid Maloui k tomu řekl: „Zvýšení mezd v roce 2008 nemělo na lidské životy žádný dopad kvůli inflaci. Jedinou možností, jak změnit názor lidí u moci, je vyjít do ulic.“ Odborová organizace SNAPAP pokračuje ve svých akcích a dále podporuje pracovníky ve veřejném sektoru v regionu Tizi Ouzou i ve zbytku země.

Solidarita s belgickými odbory, které bojují za pracovní místa kvalitní péče

24. listopad 2016

Tisíce belgických pracovníků ze sociálního a neziskového sektoru demonstrovaly 24. listopadu v Bruselu. V Belgii toto odvětví zahrnuje pracovníky v nemocnicích, pečovatelských domech, dětských domech, v sociálně kulturních aktivitách a podobně. Tito pracovníci požadují, aby vláda dále dodržovala svůj závazek k boji proti stresu



v práci, dále k tomu, aby staří pracovníci mohli dospět k důchodovému věku zdraví a zajistit perspektivu mladým pracovníkům v tomto sektoru. Vláda totiž nesouhlasila s prodloužením dohody, která by znamenala, že pracovníci po dosažení věku 45 let by pracovali o 2 hodiny týdně méně s pravidelným snižováním v intervalu 5 let. Tato dohoda o snížení pracovní zátěže přišla po mnohaměsíčním boji v roce 2000 a 2005 a již přináší své ovoce. Snižila fluktuace pracovníků v sektoru, pracovníci v pečovatelském sektoru mohou pracovat déle a starší pracovníci zůstávají pracovní aktivní delší dobu. Zároveň dochází k menšímu počtu symptomů vyhoření, zvýšila se motivace pracovníků a také pracovní uspokojení u pracovníků v tomto sektoru, co činí tento sektor atraktivnějším i pro mladé lidi. Toto je velmi důležitý aspekt v boji se stárnoucím personálem. Odbory požadují vládní investice do tohoto sektoru a odmítají komercializaci sektoru péče a kultury. Pracovníci ve veřejném sektoru tyto kroky plně podporují.

ILO: Standard proti násilí a obtěžování v pracovním světě

24. listopad 2016

Řídící orgán Mezinárodní organizace práce (ILO) 7. listopadu jednohlasně podpořil práci a závěry expertní skupiny, která se zabývala studií o násilí na pracovišti. Řídící orgán ILO zároveň požádal o přípravu podkladů pro nový standard, které by se měly diskutovat na Mezinárodní pracovní konferenci v červnu 2018. Násilí a obtěžování na pracovišti je vícedimenzionální problém, který přináší hned několik výzev pro členy ILO. Tento aspekt má dopad nejen na pracovníky a zaměstnavatele, ale i na rodinné příslušníky, hospodářství a společnost jako celek. Zahrnuje mnohonásobné formy fyzického a psychologického násilí, které ovlivňují různé skupiny lidí



různými způsoby, které vychází z faktorů, jakou je pohlaví, společenské postavení, rasa a mocenské vztahy. Hned na začátku museli experti, kteří se setkali v Ženevě v říjnu 2016, hledat řešení pro tyto a další aspekty, které tvoří základ pro násilí a obtěžování v pracovním světě. V tomto ohledu proběhla mezi experty široká diskuze ohledně

původu, příčinách a o krocích, které jsou nezbytné pro potlačení tohoto nešvaru. Závěry expertního týmu ukazují, že oběti násilí nebo obtěžování v práci se potenciálně může stát kdokoliv napříč všemi sektory a v různých typech ekonomiky. Přesto studie ukázala, že určité okolnosti, jako práce s veřejností, s vystresovanými lidmi, kteří jsou v izolaci, bez pracovních práv nebo se pohybují v konfliktních zónách, výrazně zvyšují šanci na násilí a obtěžování. Některé skupiny lidí, jako jsou ženy, migranti nebo nezletilí pracovníci, jsou více ohrožené než ostatní. Experti ve svém závěru zároveň identifikovali způsoby, jak bojovat s tímto problémem, a zároveň i navrhli, že pro případné zlepšení bude třeba vytvořit integrovaný přístup, který bude zahrnovat prevenci, ochranu a sankce.

Zachraňování životů potřebuje bezpečí!

25. listopad připadá na Mezinárodní den proti násilí vůči ženám. Odbory nadále se střídavými úspěchy bojují pro ukončení násilí vůči ženám nejen v práci ale i v soukromém životě. Prosazujeme mírová řešení, kulturu dialogu založenou na lidském právu na zdraví, mír a sociální ochranu. Ve všech zemích potřebujeme slyšet silný závazek od vlády k jejich boji za vymýcení hluboce zakořeněných příčin násilí vůči ženám, kterými jsou nerovnost a diskriminace. Generální tajemnice PSI Rosa Pavanelliová při příležitosti tohoto Dne řekla: „Státy musí poskytnout adekvátní opatření k prevenci před násilím a chránit ohrožené ženy, stejně jako zajistit potrestání viníků, poradenské služ-

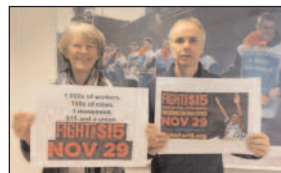


by a vzdělávání, které povedou ke změně mentality lidí. Zneužívaným ženám musí být poskytnuto ubytování a je nepřipustné, aby úsporné politiky, které vidíme v mnoha zemích, vedly k uzavírání takových ubytovacích zařízení. Vlády by rovněž měly poskytnout střechu nad hlavou uprchlíkům, kde většinu tvoří ženy a dívky, a zajistit, že jejich potřeby budou brány v potaz. PSI si je vědoma silného propojení mezi zdravím, sociální ochranou a dosažením rovnosti pohlaví. Ukončení extrémní chudoby, život v míru a v demokracii a dosažení všech cílů globálního udržitelného rozvoje znamená, že společnost musí poskytnout příležitosti všem lidem, především ženám, aby zajistila jejich prosperitu, kvalitní stravu, zdraví a vzdělávání.“

USA: EPSU podporuje Boj za 15

29. listopad

Evropská federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU) silně podporuje kampaň Boj za 15, na jehož podporu se v USA konal národní akční den. Během tohoto dne proběhly četné stávky a politické akce ve více než 320 amerických městech, když tisícovky pracovníků demonstrovaly za stanovení minimální mzdy na 15 dolarů a



za větší uznání odborů. Hromadné akce se konaly v restauracích McDonald's od Detroitu pro Denver. Betty Douglas, zaměstnankyně McDonald's v St. Louis, která po osmi letech v této firmě vydělává jen 7,9 USD/hodinu k tomu řekla: „Američané jsou sjednoceni ve své touze za lepší budoucnost pro naše děti a za ekonomiku, která pracuje pro všechny, nejen pro ty, kteří jsou nahoře. Bojujeme rovněž za odmítnutí politiky nejednotnosti, která dělí Ameriku podle rasy, náboženství, etnického původu a pohlaví. Neustoupíme, dokud ekonomika nebude napravena pro užitek všech pracovníků, a dokud nezískáme spravedlnost pro všechny občany naší země.“ Generální tajemník EPSU Jan Willem Goudriaan to komentoval slovy: „Odbory na obou stranách Atlantiku se aktivně zapojují do boje za slušné mzdy a lepší podmínky, které jdou ruku v ruce s uznáváním odborů. Během tohoto akčního dne stojíme při sobě s našimi sestrami a bratry v americkém odborovém hnutí, které bojuje za to, aby se společnosti jako McDonald's chovaly jako zodpovědné společnosti, za které se vydávají.“

Pavol Mokoš

NOS - Noviny Odborového svazu státních orgánů a organizací

Vychází v PDF 20x za rok. V Praze vydává

Odborový svaz státních orgánů a organizací,

Senovážné nám. 23, 110 00 Praha,

e-mail: statorg@cmkos.cz;

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

Šéfredaktorka: Květa Dědovská.

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

