

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

Na URL a e-mailové adresy uváděné v PDF dokumentu se připojíte kliknutím. Kliknutím na: "Pokračování na str." se přesunete na příslušnou stranu.
Plnobarevná verze na <http://statorg.cmkos.cz>

NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

Ze sekci

Katastrální úřady

Výbor sekce katastrálních úřadů se sešel v Praze dne 8. 3. 2012. Hostem jednání výboru byl předseda Českého úřadu zeměměřického a katastrálního Ing. Karel Večeře, který informoval o aktuálních problémech rezortu. Vláda plánuje snížení letošních výdajů rezortu ČÚZK o 4 %, dopad tak bude i do platů zaměstnanců. Mezi úspory patří také např. doporučení posílat SMS nebo e-maily k osobnímu vyzvednutí hotových vkladových listin či

využití alternativních doručovatelů. Ani rok 2013 nebude pro rezort ČÚZK příznivý, čekají ho velké škrty a omezení počtu zaměstnanců na digitalizaci SGI. V roce 2014 dojde pravděpodobně k výraznému snížení až zastavení digitalizace SGI, což by znamenalo, že 30 % území nebude digitalizováno. Není vyloučeno ani propouštění zaměstnanců na některých KÚ, které nemají rezervy

Pokračování na straně 3

Úřad práce ČR

V úterý 13. března 2012 se v Praze uskutečnilo jednání podnikového výboru odborových organizací OS SOO působících při Úřadu práce České republiky. Program byl plně věnován problémům pracovních podmínek zaměstnanců úřadu po zavedení nového systému dávek a softwaru od 1. 1. 2012. Po zahájení předseda podnikového výboru Mgr. Vlastimilem Neumanem a zvolení pracovních komisí informovali předseda OS SOO Ing. Jan Rovenský a V. Neuman o jednání společně 14členné pracovní skupiny odborů, GR ÚP ČR a MPSV dne 2. března a o výsledcích dalších jednání se zástupci MPSV a jiných institucí.

Jednání skupiny bylo poznamenáno rozdílným pohledem na hodnocení fungování úřadu, když odboráři hodnotí především pracovní podmínky negativně ovlivněné novým systémem a softwarem a pro ministerstvo a vedení úřadu jsou nejdůležitější čísla o počtu vyplacených dávek bez ohledu na to, za jakých okolností jich bylo dosaženo a jaké je fungování dalších agend úřadu. O jednání vzhledem k neshodám nebyl proveden společný zápis.

Předseda OS jednal o funkčnos-

ti ÚP ČR s náměstkem MPSV Karlem Machotkou, kterého požádal o vysvětlení jeho neoprávněné účasti na jednání společné pracovní skupiny a objasnění výroku, že státní správa není nenahraditelná. Ten vysvětlil své jednání vzniklými emocemi pod tlakem událostí a stávající situaci vidí jako průvodní potíže nově zaváděného systému s tím, že fungování bude stále odlišné od předchozího systému. Odmítl, že by k 31. březnu mohl být systém hodnocen jako nefunkční. Předseda OS dále jednal s poslankyní PS PČR Lenkou Kohoutovou, členkou výboru pro sociální politiku PS PČR a předsedkyní Podvýboru pro osoby se zdravotním postižením a sociálně potřebné PS PČR. Předseda OS informoval o setkání s Václavem Krásou, předsedou Národní rady osob se zdravotním postižením ČR. Odbory i rada se shodují v hodnocení příčin problému fungování Úřadu práce ČR. Tato stanoviska budou také prezentovat na zasedání výboru pro sociální politiku PS PČR.

Podnikový výbor se shodl, že nelze přijmout tvrzení zaměstnavatele, že nyní již jde o rutinní

Pokračování na straně 2

Seminář mladých odborářů

Iniciativa mladých odborářů a vedení Odborového svazu státních orgánů a organizací Vás zvou na seminář zaměřený na vztah mladých občanů k odborům, perspektivu zaměstnanců veřejné správy, aktuální a připravované právní zaktování postavení úředníků veřejné správy. Po vystoupení hostů bude následovat diskuze. Těšíme se na Vaši účast!

! právní fakulta uk
učebna 120

§ :-) 23. duben 2012
18:00

+ ? - mladí a odbory
zákon o úřednících

SEMINÁŘ

O S S O O
ODBOROVÝ SVAZ STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

MLADÝCH ODBORÁŘŮ

hosté

judr. jaroslav stránský (právní expert omdas)
ing. jan rovenský (předseda ossoo)
pavel bednář (1. místopředseda ossoo) www.statorg.cmkos.cz

Tiskové prohlášení Koalice dopravních odborových svazů a dalších odborových a občanských organizací

Na společném jednání Koalice dopravních odborových svazů a dalších odborových a občanských organizací dne 15.3.2012 bylo dohodnuto společné stanovisko ke společenské a politické situaci v České republice. Protestujeme proti bezohlednému způsobu vládnutí, drancování veřejných rozpočtů, a především proti katastrofálnímu snižování životní rovné a základních existenčních jistot občanů České republiky. Odmítáme trvalé a stále se stupňující vládou připravované zbití občanských občanů. Odmítáme připravované vládní návrhy zákonů, které cíleně zasahují vybrané skupiny občanů České republiky. Jsme připraveni být koordinátorem všech akcí vedoucích k udržení hodnot důstojného života občanské společnosti v České republice. Vyzýváme občany České republiky k vyjadřování občanské nespokojenosti s politikou současné vlády s cílem podání demise současné vlády. Luboš Pomajbík Odborový svaz dopravy, Bc. Jaromír Pejša Odborové sdružení železničářů, Jindřich Hlas Federace strojvůdců, Jan Rejský Odborový svaz pracovníků a autopravárenství ČR, Ing. Jaromír Dušek Svaz odborů služeb a dopravy, Jiří Čada Odborové sdružení základních organizací Dopravního podniku hl. m. Prahy a. s.-Autobusy, Bc. Dagmar Žitníková Odborový svaz zdravotnictví a sociálních služeb ČR, MUDr. Martin Engel Lékařský odborový klub-Svaz českých lékařů, Zdeněk Jindřich Oberreiter Odborový svaz hasičů, Pplk. JUDr. Milan Štěpánek Nezávislý odborový svaz Policie ČR, Vratislav Feigel Odborové sdružení pracovníků elektrických drah a autobusové dopravy, Jan Fridrich Federace vlakových čet, Milan Lokvenc Federace železničářů ČR, Luboš Malík Federace vozničů, Stanislav Trojan Unie železničářských zaměstnanců, Vlastimil Jelínek Cech strojvůdců ČR, Zdeněk Fojtík Demokratická unie odborářů, Oldřich Schneider ZO nezávislých odborů strojvedoucích, dozorčích dep a provozních pracovníků DP Praha, Petr Slanina ZO OS Dopravní podnik elektrické dráhy o.z. Praha 9, Karel Černý ZO OS DOSIA-DP Autobusový dispečink Praha 2, Josef Buriánek ZO OS DOSIA-DP Autobusy Praha 9, Petr Pulec, Odborový svaz pražských dopraváků, Marek Tošil ZO OS ČMS DPP, Zdeněk Buřič Unie bezpečnostních složek, Luboš Olejár Svaz pacientů ČR, Ing. Milan Taraba Sdružení nájemníků ČR, Zdeněk Pernes Rada seniorů ČR, Ing. Oldřich Pospíšil Svaz důchodců ČR.

www.cmkos.cz

provoz. Potíže trvají a zaměstnanci nepracují ve standardních podmínkách. Řešení problémů stále vyžaduje operativní řešení, trvá vysoký stres a nefunguje plně zpětný kontrolní systém. Je omezené sociální šetření a agenda zaměstnanosti, ne plně nefunguje spisová služba. Znepokojení a obavy jsou ze způsobu hodnocení zaměstnanců, které v poslední fázi bude podle předem nastavených procentních kvót kvalitních zaměstnanců určovat vzdálený vedoucí pracovník, který hodnocené a jejich pracovní podmínky nemusí vůbec znát.

Ohledně nároků zaměstnanců, kteří přešli do Úřadu práce ČR ze samosprávných územních celků,

odborníky trvají v souladu s právními předpisy na jejich plnění ze strany zaměstnavatele. Čerpání finančních prostředků na tyto nároky musí být mimo rozpočet FKSP a nesmí být ani jinak na úkor původních zaměstnanců úřadu. Dále se výbor shodl na nutnosti uzavřít dohodu o tzv. beztržnosti zaměstnanců za chybou v období dokud nebude plně funkční nový informační systém. Nutné je řešit problém pružné pracovní doby v současné organizační struktuře, protože zvláště na kontaktních pracovištích v malých sídlech ji není možné omezovat. Výbor pověřil sedm členů zastupujících odbory ve společné pracovní skupině a předsedu OS prosazovat dohodnuté cíle.

-dč-

PŘEČETLI JSME

Tajné smlouvy od Drábka: Nový systém přijde na miliardy



Tvrzení ministra práce a sociálních věcí Jaromíra Drábka o stamilionových úsporách, kterými obhájí problematické zavádění nového počítačového systému pro výplatu dávek, mají vážné trhliny. Ukazují to jak přes dva a půl měsíce utajované dodatky, které ministerstvo uzavřelo se společností Fujitsu a jež má deník Aktuálně.cz k dispozici, tak i analýza dalších výdajů, které systém výplaty dávek provází. Některé důležité dodatky upravující fungování systému přitom vedení ministerstva narychlo podepisovalo až na konci listopadu a prosince loňského roku - tedy v době, kdy už měl být celý systém zkoušen naostro. Podle těchto dokumentů bude vybudování nového systému dávek stát celkově přes dvě miliardy korun. Dodatky zároveň potvrzují, že ministerstvo ještě na začátku podzimu 2011 počítalo s výběrovým řízením, ale stamiliony korun nakonec rozdělí bez jakékoliv veřejné soutěže.

V této části ale nejsou započítány třeba náklady na licence produktů společnosti Microsoft. Náklady tak budou ještě vyšší. Navíc není jasné, jak je spravován a financován systém jednotného výplatního místa, který ministerstvo od začátku ledna v souvislosti s dávkami využívá. Podle neoficiálních informací má jeho provoz stát 700 milionů korun.

Ministerstvo práce a sociálních věcí tvrdí, že zavedení nového systému šetří peníze. Zveřejnilo tabulky, podle nichž letos kvůli přechodu na nový systém výplaty dávek ušetří přes tři sta milionů. Pokud se ale do výdajů započítají peníze, které ministerstvo utratilo právě za přípravu nového systému, k žádné úspoře letos nedojde. Naopak. Z dodatků například vyplývá, že ministerstvo utratilo už loni za různé konzultace k novému systému desítky milionů korun. Jenom za sedm různých služeb a konzultací typu služeb

směřujících ke zpracování projektové dokumentace vyplatilo ministerstvo dvacet sedm milionů korun. Loni tak ministerstvo podle týdeníku Euro vydalo na konzultace, analýzy, licence a provoz cloudu celkem téměř 350 milionů korun. Na to, že systém nešetří peníze tak, jak tvrdí ministr, upozorňuje také Nadační fond proti korupci, který podal na Drábka trestní oznámení. "Především lze skutečně hovořit o tom, že změna dosavadního fungujícího systému na systém nový bude výrazně - násobně - dražší, než uvádí ministr Drábek. Celý průběh realizace projektu doprovází řada lží, manipulací a netransparentních úkonů," říká mluvčí fondu Bob Fliedr. Podle politiků KDU-ČSL, kteří se obrátili na Úřad na ochranu hospodářské soutěže, bude stát nový systém tři a půl miliardy korun . . .

Ministerstvo práce a sociálních věcí tají dodatky už dva a půl měsíce. Teprve ve čtvrtek uvedlo, že požádá ministerstvo vnitřní a Fujitsu o souhlas se zveřejněním. Dodatky mají podle ministerstva obsahovat bezpečnostní citlivé informace, které mohou ohrozit chod systému. Ve smlouvách, které má online deník Aktuálně.cz k dispozici, ale žádné takové informace nejsou. Popisuje se v nich rozsah služeb a jejich provedení včetně cen. 16. 3. 2012, aktualne.cz

Výbor pro sociální politiku PS PČR: Drábek má zveřejnit smlouvy!

Výbor pro sociální politiku Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR dne 15. února 2012 (po odůvodnění ministra práce a sociálních věcí Jaromíra Drábka, náměstka MPSV Karla Machotky a generálního ředitele Úřadu práce ČR Jiřího Kubeše, náměstka GŘ ÚP ČR Martina Žárského a po rozpravě) vyjádřil nespokojenost s nedostatky a technickými chybami, které se projevují na ÚP ČR v souvislosti se zavedením nového systému zpracování nároků a výplaty sociálních dávek po 1. 1. 2012, požádal mi-

V pátek 16. března proběhlo jednání společné pracovní komise složené ze zástupců odborů, GŘ ÚP ČR a MPSV. Funkčnost informačního systému úřadu práce se po úpravách a postupně probíhající školení zlepšuje. Zaměstnavatel poskytne v nejbližší době zadávací podmínky, které byly stanoveny pro informační systém, což by mělo přispět k lepší připravenosti zaměstnanců k práci v novém systému. Probíhající analýzy vytíženosti jednotlivých pracovišť v oblasti nepojistných sociálních dávek, zaměstnanosti i jiných oblastech budou využity k přesunům pracovních míst podle potřeby. Stávajícím zaměstnancům z málo vytížených pracovišť bude nabídnut přechod na přesunutá místa. Zaměstnavatel vzal

na vědomí oprávněný požadavek odborů zajistit nároky zaměstnanců, kteří přešli z územně samosprávných celků, tak, aby v důsledku těchto nároků nebyli poškozeni další zaměstnanci ÚP ČR, věc bude řešena s MPSV. Dohoda o tzv. beztržnosti navrhovaná odbory byla zaměstnavatelem odmítnuta a bylo přislíbeno, že při chybách způsobených zabíhající se informačním systémem nebude škoda vymáhána na zaměstnancích a odbory se mohou účastnit práce škodních komisí na úrovni krajských poboček úřadu. Potřeba přesčasové práce se snížila a nadále nebudou odměny za mimořádné pracovní úsilí v souvislosti se zaváděním nového systému hrazeny z prostředků na platy pro tento rok. -dč-

Lenka Kohoutová:

Úsporné plány ministra Drábka jsou nereálné

Úsporné plány ministerstva práce a sociálních věcí jsou nereálné, protože nově zaváděný informační systém na úřadech práce stále nefunguje. Uvedla to v reakci na dnešní tiskovou konferenci ministra práce a sociálních věcí Jaromíra Drábka poslankyně ODS a expertka na sociální problematiku Lenka Kohoutová.

Shrnula také hlavní výhrady, které dnes zástupci ODS vnesou na večerním jednání Výboru pro sociální politiku. Ten by se měl zabývat právě situací na úřadech práce.

"Ambiciózní plány pana ministra Drábka považují v tuto chvíli za nadnesené a značně nereálné. Máme signály z úřadů práce ze všech regionů České republiky, že nově zaváděný informační systém stále nefunguje a legislativa, která letos vstoupila v platnost, není naplňována. Navzdory prohlášením pana ministra nezajišťuje jedno výplatní místo ani důslednější

kontrolu vypláčených dávek.

V důsledku nefunkčního systému naopak dochází k mnoha chybám, jako je například opakované vyplácení dávek nebo špatné stanovení jejich výše. Zcela selhává také nový systém posuzování nároku na příspěvek na péči," uvedla mimo jiné Lenka Kohoutová. Od ministerstva proto očekává informace o konkrétních krocích, které zavedou do vyplácení sociálních dávek pořádek.

Poslanci ODS budou po zástupcích ministerstva žádat také detailní rozkrývání smluvních vztahů, které MPSV v souvislosti se zaváděním nových informačních technologií uzavřelo. "Jen tak může ministerstvo vyvrátit pochybnosti, které budí například nedostatečné zajištění ochrany o sobních dat klientů, které nově nespravuje sám rezort, ale najatá externí společnost," dodala Kohoutová.

14. 3. 2012,

www.lenkakohoutova.cz

nistra práce a sociálních věcí o písemnou analýzu aktuálního stavu na ÚP ČR k 15. 2. 2012 s termínem zaslání do 17. 2. 2012, požádal ministra práce a sociálních věcí, aby zaslal členům výboru každý týden aktualizaci písemné analýzy s termíny vždy do středy následujícího týdne, zmocnil předsedu výboru, aby v případě potřeby svolal mimořádné jednání výboru k aktuální situaci na ÚP ČR. **Výbor požádal ministra práce a sociálních věcí, aby zveřejnil veškeré smlouvy i s dodatky smluv do-**

davatelů i subdodavatelů, dále smlouvu na poskytnutí licencí a služeb produktů Microsoftu i s dodatky smluv dodavatelů a subdodavatelů IT systému pro ÚP ČR, včetně způsobu výběru a ceny softwarů u veškerých subdodávek a akciových společností jakož i zveřejnění vlastnické struktury.

Jednání výboru se jako host účastnil předseda našeho odborového svazu Ing. Jan Rovenský, který informoval o postojích odborů.

-dč-

Katastrální úřady

Pokračování ze strany 1

v systemizaci. Počítá se s převedením části zaměstnanců po ukončení digitalizace SGI na nové úkoly vyplývající z nového občanského zákoníku platného od roku 2014, kdy bude potřeba posílit agendu zápisu. Vkladovým řízením bude probíhat např. i výmaz zástavních práv, bude tedy nově i zpoplatněno. Dojde k úplnému zastavení prodeje kolků na KP, jejich používáním stát přichází o 8 % hodnoty kolků na maržích České pošty a prodejců. Přetrvává problém s možností platby kartou, protože by na účet správních poplatků přišlo o 2 % méně než je vyměřený správní poplatek, což odmítá ministerstvo financí. Bude potřeba změnit zákony nebo přenést platbu poplatků bance za platbu kartou na klienta.

ČÚZK připravuje nový platební portál pro placení geodetických dat, map, apod., kde by poplatek 4 % pro provozovatele portálu byl hrazen z přírůžky k ceně, kterou uhradí žadatel. Bude snaha přes platební portál hradit i správní poplatky pro elektronické zpoplatněné podání od roku 2014. Je doporučeno, aby si stěžovatelé na nemožnost placení správních poplatků kartou stěžovali přímo na ministerstvu financí.

ČÚZK připravuje placenou službu „hlídací pes“, která by oznamovala SMS nebo e-mailem např. bankám, že zastavená nemovitost bude prodána, vlastníkům, že se na jejich nemovitostech objevila plomba (z důvodu převodu, zástavy, exekuce), což bude zpoplatněno několika sty korun ročně podle počtu hlídaných nemovitostí. Materiální publicita KN bude znamenat, že zápisy v KN budou mít přednost před vlastnictvím. O změně zápisu bude vlastník vyrozuměn a do 30 dnů může oznámit, že se zápisem nesouhlasí. Vyznačí se poznámka spornosti a do 60 dnů je potřeba podat žalobu na neplatnost smlouvy, jinak se poznámka spornosti vymaže. Školení pro zaměstnance KÚ bude organizováno v roce 2013 po schválení nové vyhlášky.

Připravuje se nový katastrální zákon, který bude reagovat na nový občanský zákoník platný od roku 2014. Budou se evidovat nová práva (nájmy, pacht, právo stavby, ...). Nárůst agendy bude rozložen do 3 let, ČÚZK vyjednal s vládou převod zaměstnanců z agendy digitalizace SGI po jejím ukončení na zápis nových práv.

Pokračuje trend rušení a slučování menších KP z důvodu úspory nákladů na nájmy a provozní výdaje. Malá pracoviště do 15 zaměstnanců musí časem zaniknout. Mění se systemizace, dříve se přidělovaly prostředky na platy na KÚ podle platových tříd a stupňů, což nyní již nelze, protože na některých KÚ se plošně snížily o 1-2 platové stupně. Nově se stanoví průměrný platový stupeň na KÚ, na který budou přidělovány peníze. Více peněz může KÚ ušetřit při nedečerpávání počtu zaměstnanců, ředitelům bylo doporučeno, aby měli v systemizaci na rok 2012 rezervu 5-10 %. Při minulém krácení mzdových prostředků o 10 % byl snížen o 5 % počet zaměstnanců a o 5 % byly sníženy mzdy.

S aktuálními informacemi vystoupil předseda OS J. Rovenský. Hovořil o iniciativě mladých odborářů z našeho odborového svazu, pravděpodobněm přechodu části sekce vězeňské správy do Nezávislého odborového svazu policie ČR, který v tomto roce vystoupil z ČMKOS, problémech na kontaktních pracovištích úřadu práce se zavedením nového systému dávek a záměru posilovat soukromé zprostředkování práce. Vláda využívá tradiční averze k úředníkům a snaží se do veřejné správy a služeb v maximální míře pustit soukromý sektor.

Od roku 2014 má být zavedeno jednotné inkasní místo pro výběr daní a pojistného, cílem je úspora 18-19 % nákladů v roce 2014 oproti roku 2012. Ministr Kalousek chce, aby se CZECHPOINT financoval sám mimo státní rozpočet, tj. aby jeho provoz platili uživatelé. Je záměr v roce 2012 snížit počet zaměstnanců napojených na státní rozpočet o 6000 a v letech 2013-2014 snížit počet policistů o 10 000, o 1300 se snížit počet zaměstnanců u organizací řízených ministerstvem vnitra a zemědělství a o 17 000 se sníží i počet učitelů.

Předsedkyně sekce Ing. Kateřina Kubátová podala informace z posledního předsednictva výboru odborového svazu. Za odstoupající členku výboru sekce paní Matějkovou z KP Trutnov byl v Královéhradeckém kraji zvolen nový zástupce do výboru sekce paní Libor Čermák z KP Rychnov nad Kněžnou, který se již účastnil tohoto jednání. Byl poslán výpis ZO neprovádějících odvod 36 % členských příspěvků na účet OS. Příště se výbor sejde 12. června 2012.

Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR varuje!

Dosud běžné poskytování zdravotní péče bude nevidaným způsobem omezeno, což tvrdě postihne pacienty, zaměstnance i další občany a jejich rodiny. Ministerstvem zdravotnictví navrhované nařízení vlády o místní a časové dostupnosti zdravotní péče se pro laickou veřejnost málo srozumitelným termínem „garance dostupnosti péče“ snaží vyvolat dojem, že nyní občan dostane záruky – garanci – lepšího zajištění péče než dosud, že odpadnou kritizované čekací lhůty, do systému se vnese pořádek a spravedlnost. Opak je pravdou! Chystané nařízení vlády je hlavně právním podkladem k drastickému omezení stávajícího počtu nemocnic, odborných ambulancí i ordinací praktických lékařů! Garanci dostupnosti zdravotní péče posuďte na následujících příkladech. **Na základě vládního nařízení bude vše v pořádku, pokud zdravotní pojišťovna pacientovi zajistí:**

- praktického lékaře, dětského lékaře, zubaře a gynekologa ve vzdálenosti do 40 minut jízdy autem! To v praxi znamená, že **bude vše v pořádku, pokud bude váš nejbližší lékař bude i 50 kilometrů daleko, protože to lze ujet za 40 minut! Tak daleko budete moci mít lékaře, za kterým pojedete se střevní chřipkou, vysokou teplotou, zimnicí... Tak daleko pojedete s plačícím dítětem s vysokými horečkami, tam s ním budete v dalších dnech jezdit na kontroly! Tam budete pravidelně jezdit pokaždé, když budete potřebovat napsat recept na léky, které musíte pravidelně brát!** V některých okresech tak bude možné zrušit lékaře úplně, protože do 40 minut stihnou lidé vždy dojet někam do sousedního okresu! A přitom bude všechno úplně v pořádku! Že takové cesty neumožňuje stále omezené autobusové a vlakové spojení? Že nemáte dost peněz na to, abyste si tak daleké cestování hradili? To opravdu vládu nezajímá, to je váš problém!

- **pokud váš zdravotní stav bude vyžadovat péči v nemocnici na chirurgii, interně, gynekologii a porodním oddělení nebo na oddělení ARO, stačí, když toto oddělení bude do 45 minut jízdy autem.**

- **když budete potřebovat nemocniční péči pro dítě, může být vzdálená až 75 minut jízdy autem.** S nemocným dítětem tedy budete možná muset jet až do vedlejšího kraje!

- **kardiologie, neurochirurgie, cévní a hrudní chirurgie, onkologie a následná lůžková péče budou moci být do 180 minut jízdy autem. Tedy do tří hodin! V tom případě budou v celé republice stačit maximálně dvě nemocnice!** Vždyť podle oficiálního plánovače tras na webu je to třeba z Hranic na Moravě do Prahy jen 167 minut jízdy.

Nově se stanoví také časový nárok na poskytovanou léčbu:

- **náhrada kyčelního a kolenního kloubu - do 1,5 roku (78 týdnů)**
- **operace šedého zákalu - do půl roku (26 týdnů)**
- **mamografický screening do dvou měsíců (8 týdnů)**
- **ostatní plánovaná hrazená péče, včetně onkologické!!! - 26 týdnů.**

Odbory s návrhem nesouhlasí a požadují jeho zásadní přepracování! Proti připravované vyhlášce, která ohrožuje pacienty i zaměstnance, se spojil OS zdravotnictví a sociální péče ČR, podporovaný ČMKOS, s Národní radou osob se zdravotním postižením, Českou lékařskou komorou, Lékařským odborovým klubem, Svazem pacientů, Radou seniorů a iniciativou ProAlt a společně **v úterý 27. března ve 12 hodin pořádají demonstraci v Praze před Ministerstvem zdravotnictví.**

Učitelé ve stávkové pohotovosti

Dne 16. března 2012 na mimořádném jednání předsednictva Českomoravského odborového svazu pracovníků školství bylo rozhodnuto o vyhlášení stávkové pohotovosti počínaje ihned. Předsednictvo k tomu uvedlo důvody:

1. Návrh na **snížení** výdajů stát. rozpočtu (SR) 2012 kapitola školství celkem – **4,445 mld. Kč.** Odhad RgŠ – 3,4 mld. Kč. Pokud vycházíme z počtu zaměstnanců 235 000, snížení měsíčního platu každého zaměstnance školství by činilo cca 900 Kč měsíčně (bez odvodů) a pokud by úspory měly být realizovány od dubna 2012, snížení průměrného platu by činilo v průměru cca 1200 Kč.

2. Návrh na **snížení** výdajů SR 2013 kapitola školství celkem – **4,125 mld. Kč.** Odhad RgŠ – 3,2 mld. Kč, snížení prům. měsíčního platu zaměstnance RgŠ o 840Kč.

3. Návrh na **snížení** výdajů SR 2014 kapitola školství Náměty ministra financí na optimalizaci v síti regionálního školství – **6,424 mld. Kč.** Důsledek snížení průměrného měsíčního platu zaměstnance RgŠ o 1700 Kč nebo **zrušení 17 288 funkčních míst.**

Vývoj mezd v roce 2011

Ze zveřejněných statistických údajů je zřejmé, že vývoj průměrné měsíční mzdy nebyl v loňském roce příliš povzbudivý, a to především v její reálné hodnotě. Nepříznivé jsou vývojové tendence zejména v některých segmentech nepodnikatelské sféry.

Ve 4. čtvrtletí 2011 dosáhla průměrná nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem částky 26 067 Kč, což je o 502 Kč (2,0 %) více než ve stejném období loňského roku. Spotřebitelské ceny se však zvýšily o 2,4 %, takže kupní síla zaměstnanců poklesla o 0,4 %. Ve srovnání se stejným obdobím předchozího roku se výrazně snížil i přepočtený evidenční počet zaměstnanců.

Obdobné relace lze zaznamenat i při hodnocení kumulativních údajů za celý rok 2011 s tím, že v dlouhodobějším porovnání je více zřetelný nepříznivý vývoj v nepodnikatelské sféře, který je důsledkem úsporných rozpočtových opatření. Průměrná mzda za ČR celkem dosáhla v tomto období výše 24 319 Kč, což představuje oproti předchozímu roku zvýšení o 2,2 %. V rozlišení podle sektorů došlo v podnikatelské sféře k nárůstu nominální mzdy o 2,7 % (+ 638 Kč), v reálném vyjádření o 0,8 %, zatímco v nepodnikatelské sféře byl zaznamenán růst nominálního platu pouze o 0,1 % (+ 21 Kč) a v reálné hodnotě pokles o 1,8 %. Přitom je nutno brát v úvahu i výrazné snížení počtu zaměstnanců v organizacích vázaných na veřejné rozpočty, kde došlo ve srovnání s předchozím rokem k úbytku 13,5 tisíc zaměstnanců.

Velice diferencovaný je vývoj příjmů v rámci jednotlivých odvětví, a to jak v privátní, tak i v rozpočtové sféře. Co se týká podnikatelských odvětví, projevila se nejvyšší dynamika růstu průměrné mzdy v těžebním průmyslu, v oblasti realitních činností a nově i v odvětví obchodních činností. Nejvyšší průměrné mzdy v absolutní hodnotě bylo již tradičně dosaženo v peněžnictví a pojišťovnictví (47 425 Kč) a v odvětví informačních a komunikačních činností (44 639 Kč). Nejnižší mzda je vyplácena zaměstnancům v ubytovacích a stravovacích službách (12 856

Kč) a v zemědělství (18 630 Kč). Kromě těchto dvou uvedených sekcí byl pokles reálné mzdy zaznamenán i ve stavebnictví a v dopravě.

V rámci rozpočtové sféry došlo k nejrazantnějšímu poklesu příjmů ve veřejné správě a obraně, kde se průměrný měsíční plat snížil o 609 Kč (-2,3 %), a to při současném téměř 5procentním poklesu počtu zaměstnanců. Z uvedeného jednoznačně vyplývá, že zaměstnanci veřejné správy i příslušníci bezpečnostních sborů musí za méně peněz zabezpečovat více pracovních činností. Reálný příjem těchto zaměstnanců se v loňském roce snížil o 4,1 %. K mírnějšímu poklesu platu došlo také v oblasti kultury (- 51 Kč), kde jsou však průměrné platy zaměstnanců již dlouhodobě výrazně pod celostátním průměrem.

Poněkud lépe se vyvíjely v hodnoceném období průměrné platy ve školství a zdravotnictví. Zvýšení nástupních platů pedagogic-

kých pracovníků na 20 tisíc Kč (včetně další méně významné úpravy platových tarifů) navýšilo průměrný plat v odvětví vzdělávání o 688 Kč, tj. o 3 %. Ve zdravotnictví se průměrný plat zvýšil o 603 Kč. Tato skutečnost je výsledkem navýšení prostředků na platy lékařů, které si vymohli akcí „Děkujeme – odcházíme“ organizovanou odbory. Následně byla s účinností od 1. března 2011 schválena samostatná stupnice platových tarifů pro lékaře, kteří poskytují zdravotní péči ve zdravotnickém zařízení ústavní péče nebo v zařízení záchranné služby. Ostatním zdravotnickým pracovníkům se platy nezvyšovaly.

Podrobnější analytické údaje, které máme za rok 2011 k dispozici, prokazují, že nejvíce na úsporná rozpočtová opatření doplatili zaměstnanci státní správy (- 2,5 %) a zejména příslušníci bezpečnostních sborů, kterým se snížil služební příjem o 6,0 %.

Platy zaměstnanců územních samosprávných celků se v tomto období zvýšily přibližně o 1 procentní bod.

V uvedených souvislostech je nutné vzít na vědomí, že podle výsledků strukturálních statistik, které vychází z údajů o výdělcích jednotlivých zaměstnanců, mají zhruba dvě třetiny zaměstnanců nižší mzdu než je celostátní průměr. Znamená to tedy, že uváděné průměrné mzdy jsou výrazně ovlivňovány neúměrně vysokými manažerskými příjmy a platy tzv. vynikajících klíčových zaměstnanců.

Na závěr lze konstatovat, že v letošním roce dojde k velmi pomalému růstu až stagnaci nominálních mezd. V návaznosti na současný vývoj inflace je zároveň více než pravděpodobné, že dojde k propadu reálných mezd. Podle stávajících prognóz nemusí být v některých odvětvích výjimkou ani pokles reálné mzdy o 5 i více procent.

V Praze dne 12. 3. 2012

Ing. Marie Fabianová

Nabízíme pobyty v rekreačním zařízení ÚNMZ v Bedřichově (468 12 Bedřichov 1718) v Jizerských horách

Výhodná poloha v nejvyšší části tohoto známého turistického a lyžařského střediska umožňuje plně využít příležitosti k letní turistice a cykloturistice v CHKO Jizerské hory, v zimě láká bezprostřední blízkostí lyžařských vleků a upravenými běžeckými tratěmi.



Ceník rekreačních pobytů v RZ ÚNMZ Bedřichov, platný od 1. 1. 2011

	letní sezona		zimní sezona
Děti do 3 let věku		60,- Kč	
Přistýlka		120,- Kč	
Lůžko - jedna noc	210,- Kč		240,- Kč
Lůžko - dvě a více nocí	160,- Kč		190,- Kč

Pobyt lze objednat po dohodě s pověřeným pracovníkem ÚNMZ v Praze
(pí. Pidojmová, tel. 224 907 192, e-mail pidojmova@unmz.cz),
nebo na místě přímo se správcem zařízení v Bedřichově
(pí. Hrubá, tel. 483 380 117 nebo 607 539 644)

Komu a proč se nové soukromé důchodové spoření příliš nevyplatí...

JUDr. Vít Samek

Důchodová reforma realizovaná vládou Petra Nečase mění současný český důchodový systém způsobem, který negativně postihuje, podobně jako další reformy současné vlády, především středně a nízkopříjmové skupiny obyvatel. Zavedení nového soukromého důchodového spoření od 1. ledna 2013 v souladu s liberální strategií koaliční vlády snižuje míru solidarity v českém důchodovém systému a zvyšuje ekvivalenci vyměřovaných důchodů, tj. jejich závislost na zaplaceném pojistném či příspěvcích účastníkem.

Z podstaty věci tak může být nově zavedené důchodové spoření výhodné pouze pro zaměstnance, kteří pracovali po celý svůj aktivní věk a dosahovali přitom vyšší, než průměrné příjmy. Všichni ostatní, tj. zejména zaměstnanci, kterým bude chybět určitá doba zaměstnání, zejména taková, která nebude kryta náhradní dobou, a zaměstnanci, jejichž výdělků budou v době jejich účasti na důchodovém spoření průměrné či nižší získají po reformě menší důchody, než dosud. Ztratí totiž díky „úměrnému snížení“ svého důchodu z průběžného důchodového pojištění část solidárního příspěvku od zaměstnanců, kteří pracovali po celý svůj aktivní věk a dosahovali přitom vyšší než průměrné příjmy, a současně nebudou vytvářet díky svým nízkým příjmům dostatečně vysoké celoživotní úspory, za které by si mohli zakoupit na dražším trhu anuit doživotní důchod, který by jim přinejmenším vyrovnal pokles starobního důchodu z průběžného pilíře.

Zjednodušeně řečeno, pro tuto skupinu zaměstnanců je účast na soukromém důchodovém spoření příliš riskantní – musí se spolehnout, že výnosy penzijní společnosti, která bude spravovat jejich úspory, budou dlouhodobě velmi vysoké

(po celou dobu jejich pracovní aktivity), že se jim vyhnou krize podobné té, kterou dnes zažíváme, nezaměstnanost, či nemoci, popřípadě invalidita. Samozřejmě při hodnocení rizik při rozhodování se o vstupu do důchodového spoření je nutné brát v úvahu i skutečnost, že tento tzv. příspěvkově definovaný důchodový systém, ve kterém se výše dávky odvozuje z konečné výše dosažených úspor a pravděpodobnosti dožití účastníka v okamžiku, kdy o doživotní anuitu požádá, neobsahuje žádné garance, že se podaří zachovat alespoň vyšší příspěvků, které účastník na svůj důchodový účet odvedl. V tomto systému neexistuje ani pojištění obdobné pojištění vkladů na bankovních účtech a veškeré případné ztráty (i zisky) dopadnou plně na účastníka.

Účastník důchodového spoření musí být tedy připraven i na to, že se mu prostředky na důchodové spoření mohou v průběhu dlouhé doby, např. i krátce před odchodem výrazně zmenšit – z toho důvodu evropské odbory považují tyto důchodové systémy za jistou obdobu rulety a hovoří dnes v souvislosti s takovými důchodovými reformami o kasinovém kapitalismu. Konečně, protože byznys je byznys, nebudou moci účastníci později své rozhodnutí o vstupu do důchodového spoření změnit, pokud jim to v budoucnosti změnou zákona některá jiná vláda neumožní. Následující obrázek ukazuje, jaký negativní dopad mohou mít na důchodový účet účastníka krize obdobné té dnešní, zejména, pokud by jich bylo více. Je více než zřejmé, že čím blíže má v době krize účastník do důchodu, tím je její dopad na jeho účet a tedy i budoucí důchod dramatický.

Je na místě si uvědomit, že do průměrné mzdy dnes pracuje 70 % českých zaměstnanců, a že medián se po-

hybuje na úrovni 18 tisíc Kč měsíčně. Z takové mzdy se s ohledem na všechny další životní náklady, které bude muset zaměstnanec a jeho rodina dlouhodobě umést, příliš vysoká pravidelná měsíční částka na důchodové spoření hradit nedá. Zákon přitom požaduje, aby tento dlouhodobý povinný příspěvek na důchodové spoření činil ze mzdy 18 tisíc korun nejméně 360 Kč. Pokud se stejný zaměstnanec pro vstup do soukromého důchodového spoření nerozhodne, těchto 360 Kč měsíčně mu zůstane a jeho důchod z průběžného důchodového pojištění bude přitom s vysokou mírou pravděpodobnosti přinejmenším stejný, jako kdyby si na důchodové spoření uvedenou částku platil. Důvodem je již zmíněná pojistná matematika a také výrazně vyšší provozní náklady spojené s provozováním důchodového spoření a s pořízením valorizované doživotní anuity, které bude účastník důchodového spoření muset uhradit ze svých příspěvků.

K zavedení důchodového spoření dojde s účinností od 1. ledna 2013. Systém důchodového spoření bude spuštěn tak, že v průběhu roku 2012 dojde k vytvoření nových penzijních společností, které budou důchodové spoření provádět, a k realizaci příslušných schvalovacích řízení (licence bude udělovat ČNB) a tyto společnosti pak budou moci nabízet dobrovolné důchodové spoření účastníkům již od 1. ledna 2013. Přestože je tento nový „komerční důchodový produkt“ zacílen především na potenciální klienty ve věku do 35 let, budou se moci zapojit do důchodového spoření i starší zájemci (je zřejmé, že akvizice bude ze strany nových penzijních společností probíhat zejména ve vztahu k současným účastníkům penzijního připojištění se státním příspěvkem).

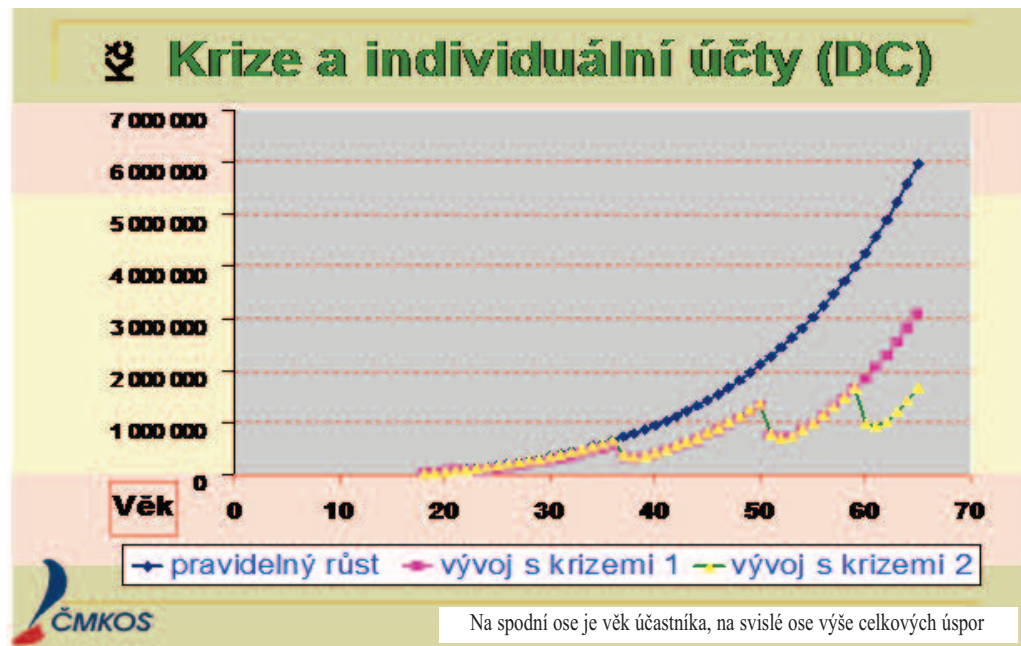
Tato skupina starších potenciálních

účastníků bude muset při svém rozhodování do úvahy i skutečnost, že čím kratší dobu jsou do důchodového spoření odváděny příspěvky, tím menší je pravděpodobnost, že se podaří naspořit takový objem prostředků, které by mohly uhradit přiměřený důchod. Je to možné jen, pokud by účastník výrazně zvýšil své příspěvky.

Do úvahy při rozhodování o vstupu do důchodového spoření je třeba brát i tzv. politické riziko, tj. že i v České republice dojde v budoucnosti k výrazné změně či zrušení důchodového spoření, jak se dnes děje v řadě zemí střední a východní Evropy poté, kdy se při financování těchto systémů vyskytly závažné problémy veřejných financí. Několik zemí v rámci tzv. „obrátených reforem“ snížilo sazbu vyváděných příspěvků z průběžného pilíře, Maďarsko důchodové spoření prakticky z důvodu jeho rozpočtové „neufinancovatelnosti“ zrušilo. Podobná situace může nastat i v České republice, kde opoziční ČSSD avizuje svůj postoj důchodové spoření zrušit z důvodů, které odpovídají postoji ČMKOS.

ČMKOS se zavedením důchodového spoření dlouhodobě nesouhlasí z řady závažných ekonomických i sociálních důvodů. Jednak proto, že ze sociálního hlediska většiny obyvatel vládní důchodová reforma obsahující opt-out přinese nižší důchody, než které by jim zajistilo průběžné důchodové pojištění, pokud by v něm zůstalo pojistné v plné výši. Jednak proto, že z ekonomického hlediska zavedení důchodového spoření na úkor odvodů do solidárního systému podlomí financování průběžného důchodového systému i stabilitu veřejných financí (díky nutnosti poskytovat po dobu cca 30 následujících let při větší účasti ročně cca 30 až 50 mld. Kč na úkor státního dluhu ke krytí deficitu vyvolaného zavedením důchodového spoření) a následně povede k dalším restriktivním parametrickým změnám v I. pilíři a k nízkým, popřípadě žádným valorizacím vyplácených důchodů a ke zvyšování DPH, které se projeví postupným výraznějším poklesem náhradového poměru.

Protože tyto požadavky ČMKOS nebyly vládou akceptovány, ČMKOS vyzvala vládu vzhledem k tíživé situaci veřejných financí, kterou vláda řeší především na úkor příjmově slabších skupin obyvatelstva, které ze zavedení důchodového spoření nemohou mít žádný prospěch, k odložení důchodového spoření. V současné době byl předložen opoziční ČSSD v Poslanecké sněmovně návrh novely zákona č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření, který směřuje k odložení účinnosti tohoto zákona o tři roky.



Úřad práce a dohledu

Hlavním cílem Úřadu práce by mělo být zajistit pomoc lidem, kteří přišli o práci a potřebují v krizové době pomoci. To znamená, že by mělo jít o místo, kde lidé primárně hledají pomoc při ztrátě obživy. V Drábkově sociální reformě je možné v tomto kontextu rozpoznat dva hlavní cíle. Za prvé: zefektivnění systému výplaty sociálních dávek, kterému v podstatě odpovídá omezení jejich rozsahu, a za druhé: zlevnění chodu systému, jež zase odpovídá zavedení nového, plně a fragmentárně outsourcingovaného počítačového systému, který v současné době kolabuje.

Vznik tzv. jednotného výplatního místa (převod pravomocí) a omezení rozsahu vydávání sociálních dávek má za následek vzniklý chaos v doposud fungujících systémech sociální péče a služby zaměstnanosti. Dopodrobna medializovaný kolaps fungování kontaktních míst – úřadů práce – je pouze epifenomenem hlubšího procesu: převedení významných kompetencí měst a obcí na úřady práce. Došlo totiž k rozbití dříve jednotného systému, v němž byly výplaty jednotlivých dávek provázány s konkrétní sociální prací. Sociální pracovníci, kteří nadále zůstávají součástí obecních úřadů, budou nyní nuceni náročným a komplikovaným způsobem spolupracovat s pracovníky úřadů práce. Nadto bude trpět také služba zaměstnanosti, kterou by měl úřad práce zajišťovat. Proklamovaný Drábkův cíl posílit adresnost sociální pomoci se v novém systému vůbec nenaplnuje, naopak dochází k jejímu oslabení, neboť výplatní místo je odděleno od konkrétní sociální práce.

Vrcholem ministra devastačního působení ve funkci je zrušení dosud dobře fungujících softwarů a zavedení nových informačních systémů. Změna, kterou Drábek v sebeoslavném článku nazval „chytrými úsporami“ (mpsv.cz), vedla k naprostému rozvratu výplat sociálních dávek. Matky v azylových domech zůstaly bez jediného příjmu, uchazeči o zaměstnání nemohli být zaregistrováni, protože systém stále padá a počítače hlásí chyby. Nový software, který pravděpodobně vyvíjejí firmy z okolí současného vedení resortu, nebyl vybrán v řádném výběrovém řízení. Data doposud spravovaná státem jsou od nynějška svěřena soukromým firmám a zároveň „v daném okamžiku nikdo přesně neví, kde data přesně jsou a jak je o ně pečováno“ (warp.felk.cvut.cz/it_urady_prace.pdf). Nový systém nebyl předem pilotně vyzkoušen. Přetížení pracovníků úřadů práce je enormní, pracují desítky hodin a také o víkendech.

Jedním z důsledků těchto změn je posílená centralizace Úřadu práce, do-

prováděná částečným propouštěním pracovníků (které probíhalo již v minulém roce). Změna struktury úřadů práce byla podle důvodové zprávy k návrhu příslušného zákona nezbytná, jelikož „stávající struktura úřadů práce neumožňuje přijetí opatření, která by vedla k výraznějším provozním úsporám. (...) Náklady na provoz stávajících 77 úřadů práce jsou cca 1,7 mld. Kč ročně. Přijetím navržené právní úpravy lze již v prvním roce uspořit cca 175 mil. Kč. Úspory budou spočívat zejména v centralizaci některých činností a centrálním nákupu energií a dalších provozních položek“ (viz stránky psp.cz). Hlavním strukturálním důsledkem těchto změn je tedy centralizace úřadů práce (nové krajské úřady práce a generální ústředí Úřadu práce ČR) a následná centrální kontrola mnohamiliardových objemů výdajů.

Jaké důsledky však mají změny v fungování institucí? Současná situace kolapsu ve vydávání sociálních dávek je pouze prvotním symptomem. Závažnějším projevem je skutečnost, že z úřadů práce se stávají kontrolní body, kde pracovníci horko těžko stíhají základní – novou – agendu, spočívající v podstatě ve vydávání peněz. Strukturální překážka v práci konkrétních sociálních pracovníků (centralizací činnos-

ti) je doplněna o přetížení úředníků na kontaktních místech. Hlavní poslání úřadů práce tak nebude možné dále naplňovat.

Konec diskusi

V pátek 3. února se setkali zástupci odborů (především Odborový svaz státních orgánů a organizací) se zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí a vedení Úřadu práce ČR. Výsledkem jednání bylo také ubezpečení, že situace na úřadech se bude během února stabilizovat. Dále byla ustanovena společná komise, která má jednat o problémech přechodu na nový softwarový systém a kontrolovat jejich řešení. Je symptomatické, že odbory problematizovaly tuto situaci z hlediska pracovníků daných úřadů (obecních a úřadů práce) a situace lidí bez práce byla vlastně vedlejší.

Tento způsob strategického vedení politických a sociálních střetů je pro současnou vládu typický. Zástupci vlády či jednotlivých ministerstev se s odpůrci – obvykle až v nějaké krizové situaci – setkají a poté jednájí. Výsledkem bývá zřízení komise či jiného orgánu a dialog mezi stranami, jenž zpravidla vede k větší či menší neutralizaci konfliktu. Poslední fází je potom realizace původních záměrů (s několika kosmetickými změnami) a konstatování, že o problémech se s protistranou jednalo. Stejně tak se bude postupovat u problémů s úřady práce.

názor

Zřízení superúřadu práce ve skutečnosti podlomilo hlavní úlohu úřadu práce v sociálním státě: zajišťování práce potřebným v komunikaci s lokálními partnery a v kontextu konkrétní obce či města, tedy – jinými slovy – zajišťování veřejné služby zaměstnanosti. S tímto procesem také konvenuje zrušení povinnosti podnikatelů hlásit úřadům práce volná místa. Záměr ministra Drábka tedy nebyl izolovaný a náhodný, ale naopak jej lze vidět jako součást shora popsanych procesů: lidé se sami kontrolují a s pomocí služeb IT firem dohlížejí na privatizovaný veřejný prostor. Tento proces je možné také vidět jako privátní etatickou institucionalizaci podmínek prekarizované práce.

Formující se refeudalizovaná společnost zapouzdřených sociálních prostorů vzniká v podmínkách sociální války: v tuto chvíli je totiž vytvářena určující linie, podle které budou strukturovány skupiny obyvatel, jež budou stát proti sobě. Není čas na to jednat se zástupci vlády či ministerstev, ale požadovat okamžitý odchod nejen ministra Drábka, nýbrž celé vlády.

Ondřej Lánský
Autor je sociolog a mluvčí Iniciativy ProAlt, článek převzat z časopisu A2 kulturní týdeník

29. ročník dětského letního stanového tábora se zvířaty

Tábor se uskuteční ve dnech 8. až 28. července 2012 na tábořišti v Mikulášovicích - Salmově, ve Šluknovském výběžku, na pokraji Národního parku České Švýcarsko.

Tábor je zaměřen pro děti se vztahem ke zvířatům a přírodě, se souhlasem rodičů je možno vzít s sebou na tábor doma chovaná zvířata, o která se budou děti na táboře samy starat.

Ubytování účastníků je ve stanech (klasická A s podsadami a podlážkami) nebo po dohodě ve vlastních stanech. V přihlášce můžete uvést, s kým si přejete být ve stanu ubytováni.

Stravování je zajištěno 5x denně, účastníci se budou podílet na přípravě.

Program je rekreační - **výlety do NP a okolí včetně blízkého města v Německu, spaní pod širákem, táborové hry, sportování (míčové hry, stolní tenis), koupání na blízkém koupališti, projížďka na koních, zdokonalování znalostí o chovu zvířat a ochraně přírody.**

Účastnický poplatek za 21 dnů tábora činí částku 5500 Kč.

Uzávěrka přihlášek je stanovena na 31. května 2012. Po

jejich obdržení bude zaslána faktura, po obdržení platby pak další pokyny.

Doprava je individuální nebo po dohodě společná z Prahy.

Závazné přihlášky zasílejte na adresu: ZO ČSCH, Salmov 31, 407 79 Mikulášovice nebo elek-

tronickou poštou na: chovatelevarnsdorf@seznam.cz
Informace na tel. + 420 602 682 600 a Skype: avjura nebo www.chovatelevarnsdorf.estran ky.cz.
Mediální partner akce je časopis Planeta zvířat

Přihláška na stanový tábor Mikulášovice 2012

Přihlašuji své dítě na celý turnus tábora/pouze na období od do/+

(Odjezdový/příjezdový den při kratším pobytu na táboře je sobota 14. a 21.7.)

Jméno a příjmení

Datum narození

Bydliště

Elektronická adresa

Tel. byt

rodičů zam

mobil.....

Pojištěn u zdravotní pojišťovny

Ve stanu si přeji být společně s

Na tábor povezu s sebou zvířata (jaká, kolik, plemeno) žádná

.....

Vlastní doprava TAM (ZPĚT)+

Objednávám společnou dopravu TAM (ZPĚT)+

Doma chováme či projevují zájem o zvířata

.....

Účastník je členem ZO ČSCH /kde/ v roce 2012 /ne+

Podpis rodiče dítěte/zákonného zástupce
+/nehodící se škrtněte

Co bychom měli vědět o nárocích na dovolenou

Listina základních lidských práv a svobod, která je nedílnou součástí našeho právního řádu, stanoví, mimo jiné v čl. 28, že každý má právo na uspokojivé pracovní podmínky s tím, že podrobnosti stanoví zákon. K uspokojivým pracovním podmínkám patří bezesporu též právo na dovolenou. Toto právo a podmínky za kterých vzniká, je upraveno v části deváté zákoníku práce.

Základní výměra dovolené činí obecně nejméně 4 týdny. Dovolená zaměstnanců, jejichž zaměstnavatelem je stát, územně správní celek, státní fond, příspěvková organizace hrazená z rozpočtu zřizovatele a školská právnická osoba zřízená MŠ, krajem nebo obcí, činí 5 týdnů v kalendářním roce.

Druhy dovolené

Zákoník práce v § 211 stanoví tyto druhy dovolené:

- dovolenu za kalendářní rok nebo její poměrnou část
- dovolenu za odpracované dny
- dotatkovou dovolenu

Jaké jsou mezi těmito dovolenými rozdíly?

Podmínkou, aby vznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok je nepřetržitý pracovní poměr u téhož zaměstnavatele po celý tento rok a aby zaměstnanec odpracoval v kalendářním roce alespoň 60 dnů. To znamená, že v rozhodujícím roce nesmí zaměstnanec chybět byť jen jediný den, kdy by nebyl u zaměstnavatele v pracovním poměru.

Dovolená za poměrnou část přichází v úvahu tehdy, jestliže zaměstnanec nebyl u zaměstnavatele v pracovním poměru po celý kalendářní rok, ale v kalendářním roce rovněž odpracoval alespoň 60 dnů. Typickým případem jsou situace, kdy zaměstnanec nastoupí k zaměstnavateli v průběhu roku, nebo v průběhu roku u zaměstnavatele skončí pracovní poměr. V tomto případě má zaměstnanec nárok na jednu dvanáctinu dovolené za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého pracovního poměru. Pro ilustraci je to např. při osmi měsících pracovního poměru při 4 týdenní základní dovolené výměra dovolené 13,5 dny, při 5týdenní dovolené 16,5 dny (nárok na dovolenou je pro účely dovolené zaokrouhlen).

Dovolená za odpracované dny připadá v úvahu tehdy, jestliže zaměstnanec neodpracoval ani 60 dní v kalendářním roce. Tehdy má zaměstnanec nárok na jednu dvanáctinu dovolené za každých 21 odpracovaných dní.

Na dotatkovou dovolenou v délce 1 týdně pak mají nárok zaměstnanci pracující ve ztížených pracovních podmínkách např. při těžbě nerostu, nebo u poskytovatelů zdravotních služeb (dříve ve zdravotnických zařízeních) u nemocných s nakažlivou tuberkulózou, jsou vystaveni ionizujícímu záření, pracují u vězeňské služby, alespoň jeden rok v tropech, pracují jako potapěči ve skafandrech, nebo vychovatelé mládeže ve ztížených podmínkách. Přesný výčet podmínek pro nárok na tuto dotatkovou dovolenou je uveden v § 215 zákoníku práce.

Dovolenu určuje zaměstnavatel

Nezměnila se zásada, že dovolenou nám - až na výjimku - určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené (dříve plánu dovolené), který je vydán, pokud u něj působí odborová organizace, s jejím předchozím souhlasem. Zaměstnavatel přitom bere v úvahu nejenom své provozní úkoly, ale má přihlížet i k oprávněným zájmům zaměstnance.

Co to jsou „oprávněné zájmy zaměstnance“ jsou? Je to např. oprávněný zájem zaměstnance, který pečuje o děti s povinnou školní docházkou, aby čerpal dovolenou v době školních prázdnin. V kolektivních smlouvách, které se zaměstnavateli uzavírají odborové organizace, je často stanoven závazek zaměstnavatelů umožnit zaměstnancům pečujícím o dítě ve věku do ukončení povinné školní docházky, čerpání dovolené v období školních prázdnin, ať již letních nebo zimních. Oprávněným zájmem zaměstnance může být i nástup dovolené v případě, že má jít do lázní. Takovými zájmy zaměstnance je i určení čerpání dovolené na základě jeho žádosti. Zde se již jistě nejedná o nárok zaměstnance, ale zaměstnavatel bude zvažovat, zda určení dovolené zaměstnanci umožní provozní podmínky. Souhlas zaměstnavatele se žádostí zaměstnance se bere jako určení dovolené.

Z pravidla, že dovolenou určuje zaměstnavatel, resp., že nemusí žádosti o dovolenou vyhovět, platí jedna výjimka. Jestliže zaměstnanek požádá o dovolenou tak, aby bezprostředně navazovala na skončení její mateřské dovolené, je zaměstnavatel této žádosti povinen vyhovět.

Kdy nesmí zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou určit

Právo zaměstnavatele určit zaměstnanci dovolenou však není neomezené. Dovolenu nesmí určit na dobu když zaměstnanec:

- vykonává vojenské cvičení
 - je uznán dočasně neschopným práce
 - je na mateřské nebo rodičovské dovolené
- Pokud jde o ostatní překážky v práci na straně zaměstnance může zaměstnavatel určit dovolenou pouze jen na jeho žádost.

Rozvrh dovolených

Rozvrh dovolených je pouze orientačním dokumentem, který zpracuje zaměstnavatel se souhlasem odborového orgánu. Není to automatické určení konkrétního data nástupu zaměstnance na dovolenou.

A tady může vzniknout problém. Zaměstnavatel sice sestavil s odborovou organizací rozvrh dovolené, zaměstnanec s ním seznámil, později však zjistil, že v této době zaměstnanec v práci potřebuje a včas mu tuto skutečnost, alespoň 14 dní předem, oznámil.

Pokud se zaměstnanec přesto rozhodne nastoupit dovolenou v původně plánovaném termínu, vystavuje se nebezpečí, že tuto dobu jeho nepřítomnosti v práci posoudí zaměstnavatel jako neomluvenou absenci. Jaký by to pak mohlo mít postup a důsledek? V prvé řadě se asi zaměstnavatel obrátí na příslušný odborový orgán. O tom, zda se jedná o neomluvené zameškání práce rozhoduje totiž zaměstnavatel po projednání s tímto orgánem. Pozor! Do 1. 1. 2012 musel odborový orgán dát s neomluvenou absencí souhlas, nyní stačí pouze její projednání.

Odborový orgán však nerozhoduje o důsledcích této absence a proto ani nerozhoduje, zda zaměstnavatel neomluvenou absenci promine, nebo využije možnost krátkit dovolenou v rozsahu 1 až 3 dny za každou neomluvenou směnu. Neomluvená absence kratších částí jednotlivých směn se přitom mohou počítat. Zaměstnavatel při tomto zvažování bude jistě vycházet jak z podrobné znalosti důvodů, proč k této neomluvené absenci došlo, tak ze znalosti profesních a charakterových vlastností dotčeného. Přitom ovšem musí dávat pozor,

aby se svým rozhodnutím nedopustil diskriminace. Při této příležitosti je třeba zdůraznit, že i při krácení dovolené, musí být zaměstnanci, jež pracovní poměr trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.

Odvolání zaměstnance z dovolené

Může však zaměstnavatel zaměstnance, který je již na určené dovolené z dovolené odvolat? Samozřejmě že může. Vychází to z logiky, že má právo zaměstnanci dovolenou určit. Zákoník práce s touto eventualitou počítá. Proto v paragrafu 217 odst. 3 stanoví, že zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho z dovolené odvolal. To znamená, že zaměstnavatel musí v tomto případě uhradit veškeré náklady, které zaměstnanci bez jeho zavinění vznikly. Mohou to být např., cestovní náklady, protože se zaměstnanec musel z dovolené vracet do práce, nebo poplatky za storno, které uplatní cestovní kancelář resp. ubytovatel. Je samozřejmě, že tyto vynaložené náklady musí zaměstnanec zaměstnavateli prokázat. Z praktického hlediska je však odvolání zaměstnance z dovolené obtížné. Zaměstnanec může trávit dovolenou v zahraničí, nemusí být k dosažení a samozřejmě není povinen v době své dovolené reagovat na služební telefony apod. Tolik připomenutí, aby se nám - v důsledku mylného chápání role zaměstnance a zaměstnavatele - nestal z příjemně stráveného volného času zárodek konfliktu se zaměstnavatelem.

Krácení dovolené

Pro nárok na dovolenou, resp. její krácení, má rozhodující vliv zákonem, resp. účely dovolené, definovaný výkon práce. Výkonem práce jsou:

- = důležité osobní překážky v práci stanovené v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.,
- = doba mateřské dovolené a doba rodičovské dovolené zaměstnance po dobu, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou
- = doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání

Při tzv. „omluvené absenci“ na příklad při pracovní neschopnosti, která nebyla způsobena pracovním úrazem, krátkit zaměstnavatel zaměstnanci za prvních 100 dní zameškaných pracovních dnů dovolenou o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 dnů rovněž jednu dvanáctinu. Jedná se o mírné krácení dovolené, protože k prvému krácení dochází až po zameškání 100 pracovních dnů.

Při krácení dovolené u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trval celý kalendářní rok, je však zaručená část dovolené v délce alespoň 2 týdnů. To se týká i krácení dovolené z důvodů neomluvené absence.

Čerpání dovolené

Jednu ze zásadních změn, kterou přinesla novela zákoníku práce po 1. 1. 2012 je způsob čerpání dovolené. Nově dovolená nemůže „propadnout“. Proplatit ji lze jen při skončení pracovního poměru. Proto má zaměstnavatel povinnost určit dovolenou zaměstnanci tak, aby ji mohl čerpat v kalendářním roce, ve kterém mu na ni vznikl nárok. Např. dovolená na niž vznikne nárok v roce 2012, musí být v tomto roce také čerpána. Není li to možné, pro provozní důvody nebo důvody na straně zaměstnance, musí být dovolená určena tak, aby

byla vyčerpána do konce následujícího roku, tedy do konce roku 2013. Není li čerpání dovolené určeno zaměstnavatelem nejpozději do 30. června 2013, (pozor, nejedná se zde přímo o „výběr“ dovolené, ale jen o určení jejího nástupu), může si termín dovolené určit zaměstnanec sám s tím, že o tomto termínu musí zaměstnavatele informovat 14 dní předem.

Jestliže tomu brání důvody v dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, nebo čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit čerpání dovolené, po skončení těchto překážek v práci.

Změna zaměstnavatele

Pokud zaměstnanec změni zaměstnání v průběhu kalendářního roku je možné, aby mu nový zaměstnavatel poskytl část dovolené, na kterou mu u předchozího zaměstnavatele vzniklo právo. Podmínkou ale je, že se zaměstnavatelé o této věci dohodnou, zaměstnanci vznikl na tuto dovolenou nárok a zaměstnanec o to požádá ještě před skončením pracovního poměru u původního zaměstnavatele. Důležitou podmínkou také je, aby nový pracovní poměr bezprostředně navazoval na pracovní poměr předchozí. Bezprostředně znamená, že mezi těmito pracovními poměry nesmí být pauza byť jen jediného pracovního dne. Dny pracovního klidu, tedy dny nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu nebo svátky, ale bezprostřední navázání dalšího pracovního poměru neovlivňují.

Náhrada za dovolenou

Dovolená, která je zaměstnancům poskytována je tzv. placená dovolená. Proto zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Protože do tohoto průměrného výdělku jsou promítnuty odměny, osobní ohodnocení či jiné příplatky, je zpravidla vyšší než pravidelná mzda nebo plat. Náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou přísluší pouze v případě skončení pracovního poměru.

Pozor! Vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část na niž zaměstnanec ztratil právo, nebo mu toto právo vůbec nevzniklo, je zaměstnanec povinen vrátit, a to i v případě, že k pochybení došlo ze strany zaměstnavatele, který nástup dovolené nařídil.

Kratší pracovní doba

Někdy vznikají pochybnosti, zda zaměstnanci, kteří mají kratší pracovní dobu, mají také nárok na zákonem nebo kolektivní smlouvou stanovené týdny dovolené. Samozřejmě mají. Rozdíl je jen v tom, že náhrada mzdy budou dostávat jen za ty dny, které jsou pro ně pracovní.

Závěrem připomínám, že jsem chtěl pouze připomenout některé zásady, pokud se týká nároku na dovolenou a jejího čerpání. V zájmu srozumitelnosti nebylo účelné uvádět přesnou dílčí jednotlivých paragrafů. Proto pro každého zaměstnance bude účelné, když pro svoji konkrétní situaci bude hledat řešení v paragrafech 212 až 223 dalších navazujících zákoníku práce. Především ale své oprávněné nebo domnělé nároky na dovolenou bude konzultovat s odborovou organizací. Ta také může pomoci, případně nedorozumění s vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele, vyřešit cestou dohody.

JUDr. Pavel Sirůček



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Egypt: Vážné obavy o svobodu odborářů

8. březen 2012

Zástupci Evropské odborové konfederace (ETUC) v dopise C. Ashtonové, nejvyšší představitelce pro zahraniční věci a bezpečnostní politiku EU, vyjádřili své obavy ze současného vývoje svobod odborářů v Egyptě. V návaznosti na diskusi svého řídicího výboru 6. – 7. března ETUC požaduje, aby Evropská komise přiměla vojenskou vládu k anulaci rozhodnutí z 26. února o odsouzení Kamal Abbasa, generálního koordinátora Centra pro odbory a služby pro pracovníky (CTUWS). Ten byl neprávem odsouzen k šesti měsícům vězení za urážku veřejné osoby. Generální tajemnice ETUC Bernadette Ségolová k tomu řekla: „*Toto odsouzení je nejen útokem na svobodu vyjadřování, ale i útokem na egyptské nezávislé hnutí zaměstnanců. Zákon o odborech se právě projednává v egyptském parlamentu, ale ETUC se obává, že tento krok by mohl být tím prvním při přebírání kontroly nad odborovým hnutím.*“

Austrálie: Pracovníci nesou nepřijatelné náklady při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

14. březen 2012

Jsou to pracovníci a ne zaměstnavatelé, kteří v převážné míře nesou náklady při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání. S tímto znepokojujícím výsledkem přišla ve své studii organizace zabývající se bezpečností práce v Austrálii. Tato studie ukazuje, že při zranění nebo onemocnění v práci nese tři čtvrtiny nákladů včetně ztráty současného a budoucího příjmu poškozený pracovník. Ged Kearneyová, předsedkyně Australské rady pro odbory, řekla, že náklady na pracovní úrazy a nemoci z povolání ve výši 60,6 mld. dolarů ve finančním roce 2008-2009 byly příliš vysoké a dodala: „*Myslíme si, že jsme chytrá země, ale není moc rozumné vzdát se téměř 5 % našeho HDP na předvídatelné náklady na úrazy a nemoci z povolání. Studie přišla s odhadem celkových nákladů na 60,6 mld. dolarů s tím, že 74 % z těchto nákladů včetně ztráty současného a budoucího příjmu a nekompenzovaných zdravotních výdajů nese pracovníci. 21 % zbylých nákladů nese stát a pouhých 5 % nese zaměstnavatel. V případě, že by se zaměstnavatelům podařilo těmto nemocem a úrazům předjet, mohli by získat až 3 miliardy na produktivitu díky ušetřeným nákladům na chybějící pracovníky, najímání a školení nových pracovníků a nákladům na pokuty za porušení zdravotních a bezpečnostních předpisů. Vzhledem k tomu, že většinu nákladů nese pracovník, měla by to zohledňovat i vláda při posuzování adekvátnosti státní podpory či dávek. Austrálie zaznamenává smrt při výkonu povolání při tempu téměř jedné osoby na den, což je děsivé číslo. Každé takové úmrtí je velkou tragédií. Efekt těchto úmrtí na rodiny, komunity a pracovní prostředí nelze změřit. Tragédie v práci nesmějí být vedlejším efektem pokroku. Musíme ozdravit naše jednání a zákony.*“ Dalším děsivým faktem je, že 42 mrtvých bylo pouze procházejícími kolem a nebyli nijak zapojeni do pracovní činnosti, která vedla k jejich usmrcení. Patnáct z těchto 42 mrtvých byly dokonce děti do 15 let.

Organizace pro lidská práva chce omezovat práva odborů

14. březen 2012



Zaměstnanci úřadu pro lidská práva protestovali proti plánům na omezování odborů na jejich pracovišti. Mark Hammond, šéf Komise pro rovnost a lidská práva (EHRC), oznámil, že omezí jednání s odbory na povinné minimum. M. Hammond tak reagoval na nedávnou stávku proti propouštění a škrtnutí rozpočtu, které ohrožují samotné fungování tohoto úřadu. EHRC má povinnost monitorovat, reportovat a doporučovat vládě a parlamentu doporučení ohledně lidských práv v Británii včetně porušování odborových práv. Odbory říkají, že EHRC by měl jít příkladem a jednat jako příkladný zaměstnavatel a nespolehat na pouhé povolené minimum. Tento úřad by měl projít velkým zeštíhlením, když do roku 2015 by měl oproti roku 2007 seškrtnat svůj rozpočet o 63 % a snížit počet zaměstnanců o 72 %. To zasáhne fungování horké linky, právní za-

stupování a další práci ve společnosti. Členové odborové organizace PCS při svém hlasování dali najevo svou nedůvěru ve vedení EHRC a protestovali před pěti hlavními sídly úřadu.

Španělsko: Odbory vyzývají ke generální stávce kvůli pracovním zákonům

13. březen 2012

Dvě přední španělské odborové organizace vyzvaly zaměstnance ke generální stávce, která by se měla uskutečnit 29. března. Odbory tak chtějí protestovat proti pracovním zákonům a hájit veřejně služby před sní-



žováním rozpočtu na rok 2012 a s ním souvisejícími škrty. Odbory UGT a CC.OO budou protestovat proti reformám zákonů, které by měly zaměstnavatelům usnadnit propouštění zaměstnanců. Odbory odmítají jednostranné rozhodnutí vlády o změně pracovního zákona a drsná úsporná opatření. Generální stávky jsou ve Španělsku velmi ojedinělé. Od začátku demokracie v roce 1978 jich Španělsko zažilo pouze pět a ta poslední se konala 29. září 2010, kde lidé rovněž protestovali proti změnám v pracovním zákonu, které navrhla tehdejší sociálistická vláda.

Generální tajemnice ETUC se sešla předsedou Evropské rady

16. březen 2012

Generální tajemnice ETUC B. Ségolová se 13. března sešla s dánským premiérem a aktuálním předsedou Rady EU Helle Thorning-Schmidt. Diskuse byla zaměřena především na současné ekonomické problémy. Podle ETUC je jediná cesta z krize přes udržitelný růst, ne přes úspory. B. Ségolová vyjádřila své znepokojení nad zhoršující se ekonomickou a sociální situací a z toho plynoucími katastrofálními dopady na zaměstnance. Úspory jsou zcela neefektivní. Vytvářejí pouze větší nejistoty a nerovnosti. Dánské předsednictví musí tuto realitu vzít v úvahu a snažit se o změnu směru pro Evropu, pokud chceme, aby evropský projekt zůstal v očích občanů důvěryhodný. ETUC vyzývá k zavedení stimulačního plánu pro udržitelný růst a kvalitní pracovní místa. Zvláštní pozornost pak musí být věnována zaměstnanosti mladých lidí, kteří platí za současnou krizí nejvyšší daň.

Prohlášení ETUC o Řecku

7. březen 2012

ETUC na svém mítinku vyjádřil plnou solidaritu s řeckými pracovníky, kteří jsou nenávratně zasaženi ztrátou zaměstnání a příjmů, což snižuje jejich schopnost bojovat s negativními dopady krize. ETUC podporuje řecké odbory v jejich boji proti bezprecedentním krokům tria MMF, ECB a EU, které systematicky omezují klíčová pracovní práva, oslabují práva pracovních institucí a rozbíjejí sociální stát, čímž připravují deprimované pracovníky o možnosti bránit se. Svobodné kolektivní vyjednávání je brzděno, kolektivní dohody jsou rušeny a odboráři jsou pronásledováni. Sociální dialog je systematicky ničen a nahrazuje ho autoritářská jednota. Nesmyslný a neodůvodnitelný požadavek tohoto tria na zrušení dvou odborových organizací OEK a OEE je dalším útokem na existenci odborů v Řecku. Řecko je tlačeno do nejhlubšího hospodářského propadu v novodobé historii. Oběti uvalené na pracovníky, důchodce a jejich rodiny jsou v poválečné historii bezprecedentní. S více než milionem nezaměstnaných se více než 30 % obyvatel dostává pod hranici chudoby. ETUC důsledně monitoruje situaci v Řecku, která naprosto přesahuje jakýkoliv smysl fiskální disciplíny a násilně uvaluje na řecký lid chudobu, což vede zemi do hospodářské, politické a sociální propasti. ETUC proto potvrzuje svůj návrh řešení ve stylu „Marshallova plánu“, který by byl zaměřen na růst, zaměstnanost a inovační investice. Vyzýváme řecké věřitele a řeckou vládu k ústupu od dalšího škrtnutí mezd, penzí a uvalení nových daní. Je nejvyšší čas na alternativní řešení zadlužení. Vyrovnaný výběr daní, postihy za daňové úniky, efektivní využívání prostředků ze strukturálních fondů k investicím, přehodnocení řeckých přemrštěných výdajů na zbrojení a snížení výdajů na obranu díky evropským zárukám za řecké hranice. ETUC bude aktivní při celoevropských snahách o záchranu Řecka.

-pm-

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.

