



5 ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

ROČNÍK 17

CENA 6 Kč

6. 10. 2010

PŘEČTĚTE SI:

● Vláda rozpočtové odpovědnosti	str. 1
● 40 tisíc demonstrantů proti škrtnům	str. 1 a 2
● Evropský akční den	str. 1 a 2
● Devět měsíců roku je za námi	str. 3
● Odbory zelenají	str. 4
● Den předsedkyně koordinačního odborového výboru	str. 5
● Z regionů	str. 7 - 9
● Právní poradna	str. 10 - 11
● Odbory a svět	str. 13

Vláda rozpočtové odpovědnosti



Koaliční smlouva a programové prohlášení vlády. Dva materiály, jejichž analýza znamenala v období prázdnin maximální pracovní nasazení nejen vedení a expertů Českomoravské konfederace odborových svazů, ale i přímo dotčených odborových svazů. Vždyť jsou to podklady, na jejichž základě bude vládní koalice fungovat po čtyři roky do příštích voleb. Pokud tato koalice vydrží. Zatím však má onu „pohodlnou“ většinu 118 poslanců a většinu v Senátu.

Jen malá poznámka k volbám. Paradoxně dnešní i (před)minulý ministr financí Kalousek zapřičinil nejvyšší meziroční navýšení státního dluhu České republiky a ještě nám před volbami poslal složenku, kolik máme zaplatit. Tato strategie ale vyšla. Dokázala rozdělit společnost na chudé a na bohaté a na staré, kteří spotřebovávají, a mladé, kteří to mají v budoucnosti platit.

Vláda Petra Nečase se staví do role vlády rozpočtové odpovědnosti. Startovací pozici nemá jednoduchou. Vládě Miroslava Topolánka se prosazením reformy veřejných financí podařilo snížit příjmy do státního rozpočtu minimálně o 70 miliard korun ročně. Na straně příjmů v programovém prohlášení vlády je uvedeno nezvyšování přímých daní. To znamená, že takzvaná rovná daň ze superhrubé mzdy zůstane i nadále nerovná a vůbec se nepočítá se zavedením daňové progresse. Příjmy státního rozpočtu se mají zvyšovat úpravou nepřímých daní, jako je například daň z přidané hodnoty, a jako každá vláda, tak i tato vyhlásila boj proti daňovým únikům a podvodům s DPH.

Na straně výdajů jsme již svědky naplňování úsporných opatření. Jednotlivá ministerstva mají na rok 2011 citelně snížené rozpočty. Z toho plyne snížení objemu peněz na platy státních zaměstnanců o 10 % a například snížení objemu investic do dopravní infrastruktury v řádu desítek miliard. To jsou jen ta nejviditelnější opatření. Celkem ale přinese snížení státních výdajů i pokles nárůstu hrubého domácího produktu v příštím roce až o 0,6 %, což je vyjádřeno v korunách okolo 7 miliard.

Další snižování výdajů státu a přenesení těchto výdajů na občany nemá zatím definitivní podobu. Musí k nim dojít změnami příslušných zákonů. Ty budou postupně předkládány do Parlamentu, a v tuto chvíli je vláda ještě opatrná. Budou komunální volby a volby do Senátu. Teprve po nich se začne jednat o škrtech v sociálním systému, o reformě zdravotnictví, o penzijní reformě a připravených změnách zákoníku práce.

Období, které nás v příštích letech čeká, bude sociálně napjaté, možná i vyhocené. Připravované změny ovlivní životy všech generací. Bude jen na nás, jak si obhájíme své postavení do budoucna.

Stanislav Kačer

40 tisíc demonstrantů proti škrtnům



Policisté, hasiči, zdravotníci, učitelé, zaměstnanci škol, umělci, zaměstnanci kulturních zařízení, zaměstnanci státní a veřejné správy a další státní zaměstnanci vyjádřili 21. září v Praze ostrý protest proti nesmysl-

ným a nekonceptním škrtnům prostředků na platy, investice a provozní výdaje. Podporu jim účastí na demonstraci poskytl i náš odborový svaz.

(Pokračování na straně 2)

Evropský akční den Ne Evropě úsporných opatření!



Ano Evropě pracovních míst, sociální spravedlnosti a solidarity!

Pod heslem: „NE ÚSPORNÝM OPATŘENÍM – DÁT PRIORITY

PRACOVNÍM MÍSTŮM A RŮSTU“ se 29. září 2010 v Bruselu sešlo pře sto tisíc odborářů, aby

(Pokračování na straně 2)

Evropský akční den Ne Evropě úsporných opatření!

(Pokračování ze strany 1)

vyjádřili protest proti krokům evropských vlád, které přijímají úsporná opatření a škrty ve veřejných výdajích jako hlavní řešení krize. Tato opatření a reformy však ohrožují systémy sociálního zabezpečení, tvrdě dopadají na široké skupiny občanů, vedou ke snížení kupní síly oby-

terapie, která má pomoci vymánit se ze stagnace, naopak znamenají riziko, že se dostaneme přímo do recese, jako tomu bylo v roce 1931. Budou mít opačný efekt, než se očekává. Kupní síla se sníží a vyhlídky na oživení zmizí. Úsporná opatření jsou nespravedlivá, protože krize reálně oslabila milióny lidí, kteří si nyní budou muset utáhnout opasky ještě více.



vatel a nadále stupňují již vysokou míru nejistoty.

Akce byla připravena na den, kdy v Bruselu jednali ministři financí a hospodářství členských zemí EU.

Protesty proběhly nejen na evropské, ale i na národních úrovních. Odbory tak vyjádřily zásadní postoj proti škrtnům a nespravedlivým reformám. Španělské odbory naplánovaly na 29. září generální stávkou, masiv-

Vlády jsou stále k tomuto faktu lhostejné. Podlehly panice a vzdaly se požadavkům trhu. Již podruhé trestají ty, kteří již tak nesou náklady krize. Škrty ve veřejných výdajích trhu neuklidní. Riskují zahubení současného slabého růstu a dále zvýší již tak vysokou nezaměstnanost.

Situace je mimořádně vážná a Evropa musí převzít svou zodpovědnost

Sociální Evropa je pod tlakem



ní protestní akce proběhly v Řecku, Itálii, Irsku, Lotyšsku i v dalších zemích.

Účty musí platit banky, nikoli zaměstnanci!

Finanční krize uvrhla EU do nejhorší situace od třicátých let minulého století. 23 miliónů lidí je v Evropě bez práce, milióny evropských občanů jsou zranitelné a žijí v nejistotě a sociální napětí roste téměř všude.

V této extrémní situaci jsou jedinou odpovědí evropských vlád úsporná opatření a škrty ve veřejných výdajích, což negativně ovlivňuje systémy sociálního zabezpečení. Tato úsporná opatření zamýšlená jako šoková

a tento tlak se zvýší, pokud se vlády pohrnou do předčasných ústupových strategií, což povede k vážným sociálním důsledkům. Vlády utratily stovky miliard na záchranu bank, kde jsou peníze na podporu udržitelného růstu a pracovních míst.

Finanční krize není naše, tedy zaměstnanců a občanů, a proto Evropská odborová konfederace přichází s ofenzivou za sociálněji a jednotnější Evropu pro její občany.

Je nutné bojovat za sociálněji Evropu, kde sociální vyjednávání nebude podléhat zákonům trhu. Chceme sociální pokrok a říkáme "stop" škrtnům v sociální

ochraně a "stop" sociálnímu dumpingu.

Postavme se proti úsporným opatřením v Evropě, proti nejistotě pracovních míst a nezaměstnanosti, proti deregulaci standardů práce a sociálnímu poklesu, proti chudobě a vyloučení ze společnosti.

Bojujme za přístup ke kvalitnímu zaměstnání, stabilním pra-

covním místům a rozvoji vzdělávání pro všechny, za záruky slušné mzdy, za ochranu a rozvoj kupní síly, za záruky lepších důchodů, bojujme za respektování a rozvoj sociálních standardů ve všech zemích a nástroji sociálního dialogu po celé Evropské unii a za přístup ke kvalitním veřejným a sociálním službám.

-J.P.-

40 tisíc demonstrantů proti škrtnům

(Pokračování ze strany 1)



Prohlášení ČMKOS: Jsme proti drastickému snižování platů! - Dneska my, zítra vy

Českomoravská konfederace odborových svazů vyjadřuje plnou podporu a solidaritu svým kolegům z oblasti státní správy a veřejných služeb v jejich rozhodnutí 21. září 2010 demonstrovat proti drastickému snížení jejich platů.

ČMKOS v souvislosti s analýzou programového prohlášení vlády a státního rozpočtu na rok 2011 důrazně deklarovala, že k nepromyšleným dopadům na zaměstnance nebude mlčet. Prvními postíženými mají být policisté, hasiči, úředníci, pracovníci ve zdravotnictví a sociálních službách, ve školství, kultuře, dopravě, civilní zaměstnanci, vojáci z povolání, vězeňská služba, zaměstnanci soudů.

Zajištění výběru potřebných příjmů do rozpočtu politici opět neřeší. ČMKOS ve svých analýzách na to důrazně upozorňuje. Ani ČMKOS nechce, aby stát zadlužoval další generace. Není ale možné, řešit deficit veřejných financí, jehož prohloubení způsobily minulá vlády, svými závody ve snižování daní, drastickým krácením příjmů zaměstnancům. Víme, že vaše ohrožená budoucnost je začátkem restrikcí, které mohou dopadnout na všechny. Nepřejeme si ohrožení naší bezpečnosti, kvality zdravotnictví, neprofesionální státní správu a oslabení základních funkcí státu.

Jedině společnou a vzájemnou solidaritou můžeme čelit další nekompetentnosti vlády, která chce díry v rozpočtu lápat na úkor likvidace střední třídy zaměstnanců. Společně musíme bránit tomu, aby se Česká republika nestala zemí s nízkou cenou práce.

Devět měsíců roku je za námi Je důvod k radosti, nebo naopak?



Jen těžko bychom dnes hledali někoho, kdo se cítí současnou situací nedotčen. Několik měsíců jsme neustále a důrazně upozorňovali na dopady hospodářské krize ve světě a následně tedy i v Evropě a u nás. Na tuto vzniklou situaci bylo postupně možno svádět vše, co se nepodařilo a navíc ještě strašit všechny národy do nejbližší budoucnosti. Zprávy o blížícím se konci krize naopak vyvolávají pocit naděje a prosperity do dalších měsíců a let.

Postižena byla všechna odvětví, všechny obory, a tím pádem tedy i poštovní sektor. Každá krizová situace totiž dopadá více nebo méně především na lidi s průměrnými příjmy. Tam to není pouze o konstatování stavu, ale o skutečném boji o přežití. O přežití s možností platit půjčky a splátky, o přežití bez exekucí a dalších složitých problémů. Ne každý má totiž v případě osobní krize rodiče, ne každý má přátele, kteří jsou ochotni pomoci a jejich vlastní situace jim pomoc umožňuje. Převážná většina našich kolegů nepatří do kategorie lidí s nadprůměrným nebo vyšším příjmem, a tím pádem se jich tyto záležitosti dotýkají osobně. Je dobré na tomto místě říci, že jednou z dobrých cest k zajištění nejbližší budoucnosti je dobrá kolektivní smlouva. A o tom budou i následující věty tohoto povídání.

Před několika týdny se podařilo uzavřít VIII. Dodatek ke stávající PKS, a tím upravit do skutečné podoby všechny části tohoto dokumentu. Tedy podoby platné v roce 2010. Dodatek se týká několika kapitol kolektivní smlouvy. Následuje tedy stručný popis. Nadále v rámci České pošty působí pět odborových organizací. Aby bylo možno podat návrh na změnu nebo úpravu kolektivní smlouvy, je nutná shoda všech. Odborové organizace tedy musí dosáhnout shody a teprve následně mohou podat návrh. K úpravě textu tedy došlo v řadě kapitol. Tedy postupně o jednotlivých kapitolách. Překážky v práci, kde byla stávající část textu nahrazena novou formulací. V kapitole mezd a cestovních náhrad pak došlo k úpravě textu do platné podoby. K upřesnění došlo i v části Stanovení množství a tempa práce a náklady na sociální účely a FKSP. Stejně bylo po-

stupováno i v části BOZP. Nejdůležitější požadavek ze strany odborů bylo prodloužení kolektivní smlouvy na další roky. Na tento návrh zaměstnavatel nepřistoupil. Došlo pouze k dohodě, že prodloužení nebo nová smlouva budou uzavřeny do konce října (tedy bude učiněno vše pro tento závěr). V příloze o odměňování došlo k několika úpravám textu, vesměs jde o úpravy výhodnější pro zaměstnance. Podstatnou změnou je pak přesunutí části prostředků operativních odměn přímo na jednotlivé vedoucí řídicích a samostatných pošt, vedoucí SPU a ředitele odboru sekce provoz peněžních služeb. Nově je součástí kolektivní smlouvy výpočet odměn pro všechny zaměstnance za překročení hospodářského výsledku. I nadále bude případný objem vyplácen dle odpracovaných hodin, tedy všem zaměstnancům, kterým vznikne nárok podle dohodnutých pravidel. Výplata se uskuteční ve mzdě za měsíc prosinec (30 %) a zbytek pak po schválení účetní uzávěrky. K úpravě došlo rovněž u typových pozic tak, aby odpovídaly současné situaci. V případě cestovních náhrad došlo k mírnému navýšení oproti platné vyhlášce. Obsah výčtu jednotlivých položek u FKSP je uveden do skutečnosti letošního roku. V rámci nutného narovnání mezd došlo k dohodě o úpravě mezd v případě kategorií dispečer v provozu pošty, dispečer (329101), pracovník poštovní přepravy a doručovatel (416051).

Celkově je tedy možno konstatovat, že došlo přes rozdílné názory k dohodě smluvních stran a tím pádem i ke zlepšení stávajícího stavu. I v tomto případě platí, že názor jedné, případně druhé strany, není konečný. Konečná je až dohoda, a ta vyžaduje řadu kompromisních řešení.

Každý, kdo bude toto pojednání číst, může na závěr konstatovat, to je hezké, ale co dál. A je to naprostá pravda. Rokem 2010 končí platnost podnikové kolektivní smlouvy. Pokud nedojde k prodloužení platnosti, a to není moc pravděpodobné, je nutno dohodnout smlouvu novou. Problém může být už vstupní údaj a tím je platnost smlouvy. Z pohledu odborů je požadavek na období pět let, zaměstnavatel bude zastávat názor, že stačí 2 – 3 roky. Odbory budou nadále obhajovat stávající kapitoly smlouvy a jejich úpravu do skutečných podmínek roku 2011. Zaměstnavatel bude navrhopvat zjed-

nodnění a úpravy, které budou požadovat jasnou formulaci pro každého zaměstnance. Bude zcela jistě snaha vypustit celou řadu dnes osvědčených a léta používaných textů a nahradit je vydáváním vnitřních předpisů. Nejsložitější bude ovšem dohoda v oblasti mzdové. Ekonomická situace České pošty, potřeba vysokých investic pro zachování postavení na trhu, neumožňuje v současné situaci na tuto část pohlížet s příliš velkým optimismem. Odbory však vnímají také druhou stranu mince, a tou jsou oprávněně požadavky zaměstnanců. Dochází k dalšímu zdražování služeb, energie a dalších základních věcí potřebných pro život. Bude růst inflace a bude dále růst nezaměstnanost. Současná pravicová vláda, která byla ustavena na základě výsledků voleb, rozhodně není vládou sociální. Připravuje výrazné změny v zákoníku práce (tedy vesměs proti zaměstnancům a odborům), další zvyšování DPH u základních potřeb, omezování a snižování sociálních dávek a další opatření, která mají dopad na každého občana. Zde je však nutno připomenout, že tuto vládu volili občané naší vlasti přesto, že se s touto politikou škrtů ve svých volebních programech pravicové strany nijak netajily. Dnes však dochází nejen k situaci, že nikdo nedostane nic navíc, ale naopak se mzdy zaměstnanců pracujících pro stát budou snižovat. A nejednou je místo chápání pravicové politiky nutno svolávat demonstrace jako jedinou možnost dovolání se nápravy. Je zcela logické, že náš odborový svaz požadavky státních zaměstnanců podporuje. Skutečně totiž platí: dnes pomůžete vy nám, zítra my vám!

Na závěr považuji za nutné poděkovat všem našim odborářům i ostatním našim příznivcům za podporu při naší práci. Jsem přesvědčen, že tato podpora bude zvláště v závěru letošního roku nesmírně důležitá.

Přeji všem do závěru roku hodně sil, přeji všem solidní pracovní prostředí, práci bez stresů, práci kterou dělá člověk rád a ne se sebezapřením. Věřím, že se nám i nadále podaří udržet odpovídající zaměstnanost a solidní mzdy. Věřím, že s Vaší podporou dokážeme být stejně úspěšní jako v minulosti. Přeji nejen České poště, ale celé naší zemi prosperitu a spokojené zaměstnance.

*Karel Koukal
předseda PKOV České pošty*

Kdy? Co? Kde?

červen 2010

Telefónica O2 – zástupci PKOV přispěli k dolažení detailního plánu na prodej akcií zaměstnancům společnosti Telefónica, např. v oblasti úhrady pravidelných nákupů akcií v době dlouhodobé nemoci. Akcie si objednálo přes 20 % zaměstnanců.

2. června 2010

Společné jednání zástupců odborů a hospodářského vedení České pošty, s. p.

7. června 2010

44. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p. Program jednání: Zahájení a schválení programu jednání. Kontrola zápisu č. 43. z jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p., konaného dne 3. května 2010. Odborové otázky. Podniková kolektivní smlouva České pošty, s. p., na rok 2010. Konference UNI v Praze – informace. Hospodářský výsledek České pošty, s. p., za 1. – 4. 2010. Situace v České poště, současná a výhled. Různé: Odeslané materiály. Další informace. Diskuse. Informace z tisku. Závěr.

28. června 2010

45. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p. Program jednání: Zahájení a program jednání. Kontrola zápisu ze 44. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p., konaného dne 7. června 2010. Odborové otázky. Podniková kolektivní smlouva České pošty, s. p., na rok 2010. Informace o kontrolách BOZP. Aktuální informace o vývoji v České poště, s. p. Různé: Odeslaná pošta. Další materiály. Závěr.

14. července 2010

Společné jednání zástupců odborů a hospodářského vedení České pošty, s. p.

červenec 2010

Telefónica O2 – Podnikové odbory předaly své výhrady k návrhu pravidel kontroly práce neschopných zaměstnavatelem. PKOV se zabýval výsledky ze zprávy o stavu BOZP.

30. července 2010

Telefónica O2 – Na setkání zástupců odborů s generálním ředitelem společnosti byly získány informace o aktuálních prioritách firmy, o záměrech v oblasti poskytování služeb a o výstavbě sítě 3G.

červenec – srpen 2010

Telefónica O2 – Na několika jednáních bylo projednáváno nastavení pracovních kalendářů na pracovištích zpracování objednávek a v nově koncipovaných střediscích řízení provozu. PKOV otevřel jednání

se zástupci lidských zdrojů o jednotném postupu při poskytování volná na hledání nového místa. Na pravidelných schůzkách zástupců PKOV a firmy byly projednávány organizační změny v divízi Provoz, v prodejních divizích a nová, evropská struktura Lidských zdrojů. PKOV posoudil a přijal stanovisko k žádosti firmy ve věci limitů práce přesčas a pracovních pohotovostí pro zbývající část roku 2010.

2. – 3. srpna 2010

Telefónica O2 – Zástupci odborů v užším vedení Evropské rady zaměstnanců O2 se účastnili na přípravě programu podzimního jednání Evropské rady zaměstnanců s vrcholovým vedením Telefónica Europe. Do programu byly vloženy otázky o dalším směřování firmy, o změnách v evropské centralizaci činnosti, v oblasti technologické součinnosti s dalšími operátory a o nových zdrojích výnosů v blízké budoucnosti.

23. srpna 2010

46. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p. Program jednání: Zahájení a schválení Programu jednání. Kontrola zápisu ze 45. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p., konaného dne 28. června 2010. Odborové otázky: Aktuální problematika. Program jednání se zástupci odborů na generálním ředitelství. Informace. Stav rozpočtu PKOV ČP za 1. pololetí 2010. Příští jednání PKOV ČP, s. p. Dodatek č. VIII. k Podnikové kolektivní smlouvě České pošty, s. p., na rok 2010. Aktuální problematika PKOV České pošty, s. p. Prověry BOZP 2010 – informace o výsledku prověrek (předsedové regionů). Výzva č. 2. FKSP 2010 – situace (informace z regionů). Různé: Odeslaná pošta. Další informace. Informace z tisku. Závěr.

25. srpna 2010

Společné jednání zástupců odborů a hospodářského vedení České pošty, s. p. Program: Informace o ekonomických a personálních výsledcích za II. čtvrtletí 2010. Přehled personálních ukazatelů za období II. čtvrtletí 2010. Odstraňování závad zjištěných při prověrkách BOZP. Zátěže na SPU. Plánování produktů aliančních partnerů. Různé.

2. září 2010

12. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru společnosti novinových služeb v České republice. Program: Zahájení a projednání návrhu Programu jednání. Kontrola zápisu z 11. jednání PKOV SNS v ČR konaného dne 6. května 2010. Odborové otázky:

Odbory zelenají Proč? Pro koho? Pro mladé!

Na aktuální téma



Nedávno jsem na konferenci pořádané UNI Global s názvem Zelené investice ICT zaznamenal v činnosti evropských odborových organizací z oblasti telekomunikací a informačních technologií krom sociální oblasti další nové komponenty. Tento směr lze jednoduše charakterizovat jako „zelený“. Nikoliv však ve smyslu stavění mantinelů různým novinkám nebo obrany před změnami a vývojem. Hlavním mottem trendu je udržitelnost dalšího rozvoje a lepší život následníků, v realitě tedy našich mladých kolegů.

Z přednášek zástupců národních odborových svazů, vedení UNI Global, firem, univerzit a členů Evropského parlamentu bylo znát jejich připojení se k různým formám programů šetrných ke svému okolí. Používány byly různé pojmy jako „zelená politika“, „zelená planeta“, „zelená cesta“, „zelená pracovní místa“. Jednotícím znakem je uznání a podpora úsporných technologií v každé činnosti firmy či komunity. Nejen v již tradičních oblastech jako jsou nízkoenergetická řešení budov, vozidla s nižší spotřebou a emisemi, dobrovolné nebo povinné užívání ekologických materiálů a postupů, ale nově i v oblastech dosud opomíjených, především v posilování ekologického povědomí a v provozu informačních technologií.

Zástupci odborových svazů z Velké Británie prezentovali širokou škálu aktivit a postojů odborů k problematice životního prostředí.

přečetli jsme

Nečas chce zvýšit DPH pro potraviny či léky až na 17 procent

Spodní sazba DPH se má od roku 2012 zvýšit ze současných deseti procent na šestnáct až sedmáct. Na čtvrtčním Fóru HN to exkluzivně řekl premiér Petr Nečas. Ten chce současně firmám snížit odvody na sociální pojištění o 3,5 procenta. Vyšší sazbu DPH by navrhl snížit o procento, tedy z 20 na 19 procent. "V rámci důchodové reformy chceme snížit odvody firem na sociální pojištění. Budu prosazovat, abychom úplně zrušili jejich odvody na nemocenské pojištění a státní politiku zaměstnanosti, tedy celkem 3,5 procenta," řekl na Fóru HN Nečas. To by veřejné finance připravilo o 36

Sarah Pearce z TUC zmiňovala součinnost s firmami a národními institucemi při přípravě „zelených“ školení a informačních materiálů pro své členy a zaměstnance firem s využitím v soukromí i v profesní sféře. Její centrála vítá vznik zelených - nízkonákladových pracovních míst.

Za zelená pracovní místa se především považují pracoviště vybavená úspornými technologiemi (osvětlení, spotřebiče a technika, vytápění, s minimálními vzdálenostmi dojíždění, malou spotřebou materiálů a surovin) nebo pracoviště s ekologickou náplní (výzkum, výroba a projektování úsporných zařízení jako je třeba zateplování budov).

Andrew Cassy z Connect popsal podporu této centrály při přípravě objezdových plánů, systémech řízení prací, práce z domova, upřednostnění telekonferencí před služebními cestami.

Peter Skyte ze svazu Unite (2 mil. členů) představil program „Jak je zelené moje pracoviště?“ (www.unitheunion.com/pdf/job1237.pdf).

Společným znakem této série přednášek byla sdělení typu:

- Nejedná se jen o módní záležitost, ale především o finanční úspory.
- Benefit pro firmu – benefit pro Vás.
- I malá individuální a každodenní úspora může velké firmě přinést zajímavé prostředky, které lze vynaložit lépe než je spotřebovávat při provozu technologií.
- Firmy mají snahu rušit pracovní místa spojená s vysokými provozními náklady, ekologické aspekty pracovišť vnímají odbory jako součást ochrany pracovních míst.

miliard korun ročně. Ty chce Nečas získat zvýšením spodní sazby DPH, která platí pro potraviny, léky nebo služby, o šest až sedm procent. ihned.cz, 30.9.2010

Odbory mají důvěru většiny Čechů, tvrdí průzkum

Odbory se těší od roku 2004 rekordní důvěře, v průzkumu agentury STEM je podpořilo 55 procent lidí. Nejvíce věří odborům studenti a důchodci. Podle průzkumu vyjádřilo důvěru 58 procent lidí z obou vrstev. Z 57 procent mají důvěru v odbory zaměstnanci, nezaměstnaní pak ze 47 procent. Nejméně jim věří živnostníci a podnikatelé, důvěru vůči odborářům deklarovala jen necelá třetina. novinky.cz, 30.9.2010

- Ekologické záležitosti se v různých formách objevují v kolektivních smlouvách.

Denis Pamlin, mladý člen švédské odborové delegace heslem „Inovace pro planetu“ propagoval vznik nových „ekonomist“ jako jednu z cest k řešení demografického vývoje v blízké budoucnosti a zachování prostředí pro soužití stále většího množství obyvatel světa (již přes 9 miliard).

Andrew Bibby a další zástupci firem seznámili se strukturou provozních nákladů firem. V sektoru telekomunikací a informačních technologií připadá na provoz velkého množství počítačů, monitorů, počítačových sítí, serverů a datových skladů téměř 20 % operačních nákladů. Firmy proto hledají technologie s nízkou spotřebou. V oboru IT výrobků se začínají objevovat „zelené nálepky“, Zelené certifikáty nebo označení TCO – Technologie pro Vaši planetu stvrzující nízkou spotřebu daného výrobku – jedná se o obdobu již známých energetických tříd značených písmeny A – F u předmětů pro domácnosti.

Z firemních prezentací vyplýval vážný zájem o úsporná řešení doložené i faktem, že v mnoha firmách má vrcholové vedení část odměn závislou na plnění cílů v oblasti ochrany životního prostředí.

Luis Neves (dříve UNI, nyní Deutsche Telecom) vyslovil společný názor evropských firem o vzniku až jednoho milionu pracovních míst v „zelených“ aktivitách do roku 2020 (www.gesi.org). Obdobný názor vyjádřili zástupci vedení Evropské unie. Světová odborová organizace financuje studie typu zelená pracovní místa.

Tolik k obsahu konference. Mnohem více než vlastní obsah hned zaujali množství mladých delegátů mezi účastníky (minimálně třetina) a jejich zapojení do programu. Jednoznačně převažovali v diskuzích po každé přednášce a jejich postoje a zaujetí tématem byly opravdové. Z otázek byl zřetelný zájem o stav prostředí a o budoucnost planety.

Toto poznání možná naznačuje jednu z cest, které usilovně hledají odborové centrály k oslovení a k získání mladých kolegů. Pokud odbory budou deklarovat spoluodpovědnost a starost odborů za budoucí podmínky života na planetě a o to, jak budou lidé žít, mají šanci stát se zajímavými pro mladé. Dle mého názoru jsou pro dnešní mladé kolegy zelená témata přitažlivější než dřívější trio lákadel pivo - špekáčky - sele. Jsou přece jen více vzdělání, s větším rozhledem a odpovědností než je ochotno mnoho z nás si připustit.

Pavel Herštlík

Den předsedkyně

S tím, jak vypadá její pracovní den, nás seznamuje Bohumila Mäsiarová, předsedkyně koordinačního odborového výboru České pošta, západní Čechy a předsedkyně ZO Pošty Plzeňska. Konkrétně jde o den 13. září 2010. Den, který se podle ní nijak zvlášť neliší od jiných pracovních dnů.

Ten den paní Mäsiarová vyřizovala u ředitele regionu stížnost zaměstnankyně na snížení mzdy. To je v souvislosti se získáváním produktů pro alianční partnery stálým problémem. V tomto pří-



padě se zaměstnankyně domnívala, že je jí odebrána mzda oficiálně za něco jiného a ve skutečnosti za nezískání produktů. Bylo tedy jednáno s vedoucí pošty, že musí být zachováány dané postupy při eventuálním snížení mzdy, že musí být přesně uvedeno, za co je snížení, nestačí jen, že nejsou plněny pracovní povinnosti, musí být zaznamenáno, že byl zaměstnanec několikrát upozorněn na konkrétní nedostatky. Tak bylo domluveno, že vedoucí napříště písemně vytkne nedostatky, zaměstnanec seznámení se s výtkou podepíše. Pokud dochází ke snížení vázané části tarifní mzdy musí zaměstnanec dostat vyplněný tiskopis o snížení.

U pana ředitele pak ještě jed-

nali o depu Plzeň, kam jsou alokováni doručovatelé z různých pošt. Takové depo je už v provozu v Chebu. Od 1. září je v provozu sice i plzeňské, ale v jeho prostorách probíhají ještě stavební úpravy, tak zatím funguje náhradně v prostorách několika konkrétních pošt.

Předsedkyně také dostala po projednání s „front office“ seznam zaměstnanců, jejichž žádosti o ukončení pracovního poměru bylo vyhověno na základě výzvy zaměstnavatele. Jejich počet je ovlivněn rozhodnutím vedoucích, zda konkrétního pracovníka pustí, protože nebude zaměstnanec nahrazen novým, pracovní místo bude zrušeno. V regionu západní Čechy se už dříve hodně propouštělo, snižoval se počet zaměstnanců, to ovlivnilo nyní rozhodování. Takže 41 lidí si žádalo a bylo vyhověno 11 zaměstnancům, z SPU si žádalo 18 a bylo vyhověno 5, a z pracovníků, kteří fungují pod centrálou, si žádali dva a oběma byla žádost zamítnuta.

V pondělí se předsedkyně ještě účastnila jednání škodní komise. Pak pracovala na připomínkách k návrhu kolektivní smlouvy na základě připomínek členů výboru základní organizace a koordinačního výboru a na zprávě o činnosti BOZP.

Část pracovního dne zabrala organizační příprava podzimních dvoudenních zájezdů hrazených z FKSP. Letos stejně jako vloni se uskuteční několik autobusových zájezdů, při kterých zaměstnanci a rodinní příslušníci navštíví Brno, Mikulov, zámek Lednice, vinné sklípky v Mikulově

a Hustopečích, lázně v Rakousku, v listopadu pak budou dva adventní zájezdy do solných komor. Nyní zpracovává pí Mäsiarová s kolegyní seznamy zájemců, připravují obsazení osmi autobusů. Je to plno administrativy, včetně výběrového řízení na cestovní kancelář, shromažďování a zpracování přihlášek.

Během dne, který se celý odehrával v Plzni, ještě pí Mäsiarová psala příspěvek pro nové webové odborové stránky pošty. Když čas dovolí, jiné dny ráda jezdí po poštách, má tak možnost podívat se, jaké jsou kde pracovní podmínky. Po letech práce u pošty, původně u přepážky, jako doručovatelka i jako vedoucí obchodu na střediskové poště, vzpomíná na doby, kdy se dělalo všechno ručně,



bylo hodně práce, ale na druhé straně byly lepší vztahy i méně závisť. Dnes je mnoho napětí, na lidi jsou kladeny velké nároky, musí mít i velké znalosti. Zaměstnanci si stěžují na tlak ohledně produktů, ne všude je potenciál získávat produkty. Ne každý má také potřebného obchodního ducha. Na druhou stranu pí Mäsiarová musí vysvětlovat, že pokud produkty dělat pošta nebude, tak spousta lidí nebude mít zaměstnání. -dė-

Informace o stavu členské základny. Evidenční listy ZO OS. Odvody členských příspěvků na OS ZPTNS. Odeslaná pošta členům PKOV SNS v ČR. První novinová společnost a. s., – informace hospodářského vedení holdingové společnosti o situaci ve firmě. Mediaservis s. r. o. – informace o situaci ve firmě. Diskuse. Závěr.

2. září 2010

19. jednání redakční rady časopisu OS ZPTNS PTN ECHO. Program: Zahájení a program jednání. Kontrola plnění úkolů vyplývajících ze zápisu č. 18. z jednání redakční rady časopisu OS ZPTNS PTN ECHO konaného dne 6. května 2010. Vyhodnocení čísla 3 - 4/2010 časopisu OS ZPTNS PTN ECHO. Příprava čísla 5/2010 časopisu OS ZPTNS PTN ECHO. Různé. Diskuse. Závěr.

7. září 2010

Telefónica O2 – se konalo 20. jednání PKOV Telefónica O2, kde byly podány informace z jednání se zástupci zaměstnavatele, o organizaci služeb LZ a 11. dodatku PKS, který upřesňuje pracovní volno na hledání nového místa při skončení pracovního poměru. Jednání bylo zaměřené i na organizační změny v obchodní a provozní divizi a záměry zaměstnavatele ve vývoji počtu zaměstnanců a ekonomickou situaci zaměstnavatele. Na pořadu jednání byly též informace OS ZPTNS.

15. září 2010

Telefónica O2 – proběhlo jednání zástupců podnikových odborů s vedením provozní divize, na němž byly podány informace o stavu a průběhu „outsourcingu“ technických prací dodavatelé a o problémech, s nimiž se naši zaměstnanci musí potýkat po převzetí péče o telekomunikační sítě cizími firmami.

16. - 17. září 2010

15. jednání Rady Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb. Program jednání: Kontrola plnění usnesení ze 14. jednání Rady OS ZPTNS. Informace o kolektivním vyjednávání. Návrh III. dodatku Odvětvové kolektivní smlouvy. Informace o průběžném plnění rozpočtu OS ZPTNS za 1. pololetí 2010. Informace o základních organizacích. Informace odborového svazu: Složení členské základny k 10. 9. 2010. Přehled ZO OS, které se opoždějí v odvodu inkasa OS ZPTNS. Přehled ZO, které neposlaly evidenční list k 1. 7. 2010. Různé: Zprávy ze zahraničních cest. Návrhy možných míst konání V. sjezdu OS ZPTNS. Informace o situaci v ČMKOS. Vyplacené podpory při povodních.

Jaroslav Zavadil: Premiér Nečas pohrdá lidmi práce

Premiér Petr Nečas vyslal občanům České republiky jasný signál, že chce zneužít krize k drastickému omezení zaměstnaneckých a odborových práv. Premiér nemluví pravdu, když tvrdí, že český zákoník práce brzdí flexibilitu na pracovním trhu. Podle analýzy Evropské komise naopak ČR už dnes patří mezi země s vysokou flexibilitou a nižší ochranou zaměstnanců. Pokud by mělo dojít k vyhazování lidí z práce bez udání důvodů a k dalším fatálním diskriminacím na trhu práce ve jménu flexibility, nešlo by už o nic jiného než o to, aby ze zaměstnanců byly loutky žijící v existenční nejistotě.

Premiér Nečas vyhrožuje již připravenou novelou zákoníku

přečetli jsme

práce a nepřímo, v článku zveřejněném dnes v Hospodářských novinách, vyzývá ke konfliktu ve společnosti, když doslova na adresu připravených změn v zákoníku práce říká, cituji: „Ať už tam jsou i hlubší změny, když už kvůli tomu máme jít do střetu s odbory.“

Se vši odpovědností říkáme, že odbory si konflikty nepřejí.

Zároveň však se vši odpověd-

ností říkáme, že za okolností, kdy nejvyšší představitel státu povitým lidem práce vyhrožuje už i konfliktem, to tak nechat nemůžeme. Nečas si přeje, aby zákoník práce ztratil smysl – chránit slabší stranu v zaměstnání – a naopak stal se nástrojem pro zdecimování zaměstnanců.

Už není kam ustupovat.

Jaroslav Zavadil,
předseda ČMKOS,
30.8.2010, cmkos.cz

Internetová adresa našeho svazu:

<http://oszptns.cmkos.cz>

20. - 21. září 2010

Telefónica O2 – proběhlo jednání Evropské rady zaměstnanců O2 v Mnichově s TOP vedením divize Telefónica Europe. Podány byly informace o makroekonomickém prostředí jednotlivých zemí a o pololetních výsledcích každé pobočky O2. Vedení lidských zdrojů seznámilo s aktuálním stavem realizace centrálních služeb lidských zdrojů v Londýně a v Dublinu a s nákupy akcií zaměstnanci společnosti v jednotlivých zemích. Členové rady získali přehled o stavu vytváření celosvětového systému Informační podpory celé skupiny Telefónica a o základním modelu zapojení zaměstnanců do této struktury, včetně našich českých kolegů.

20. - 21. září 2010

7. mimořádné jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p. Zahájení a schválení programu jednání. Odborové otázky: Aktuální problematika. Návrh Kolektivní smlouvy České pošty, s. p. na léta 2011 – 2012. (srovnání návrhu PKS zaměstnavatele). Optimalizace pobočkové sítě – prezentace. Různé. Informace z tisku. Závěr.

21. září 2010

Demonstrace proti drastickému snižování platů, které připravila Nečasova vláda pro zaměstnance veřejných služeb. Účast našeho OS ZPTNS na podporu požadavků policistů, hasičů, vězeňské služby, vojáků z povolání i civilních zaměstnanců, pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách, ve školství, kultuře, dopravě a dalších ze státních orgánů a organizací.

22. září 2010

Telefónica O2 – se konal mítink se zástupci Lidských zdrojů zaměřený na organizační a provozní změny především v obchodních jednotkách v podzimních měsících.

4. října 2010

47. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p. Program jednání: Zahájení a schválení programu jednání. Kontrola zápisu ze 46. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., konaného dne 23. srpna 2010 a 7. mimořádného jednání konaného ve dnech 20. a 21. září 2010. Odborové otázky. Podniková kolektivní smlouva České pošty, s. p., na rok 2011 – 2015. BOZP - postup při odstraňování závad. Rekreační zařízení – současná situace. Hospodářský výsledek za srpen 2010. Různé. Závěr.

K. M., J. H., J.P.

Kdo nevěří, ať tam běží

Někdy se říká, že odbory nejsou spořitelna, ale pojišťovna. Odbory vyjednávají nejruznější požitky v kolektivní smlouvě, pracují v oblasti BOZP, a kde je ta „pojišťovna“? Ta zafungovala v příběhu jednoho poštovního motorizovaného doručovatele. Po čtrnácti letech bezproblémového vykonávání práce byl na základě dvou kontrol provedených v dvou po sobě následujících dnech okamžitě propuštěn. Odborně řečeno, byl mu okamžitě zrušen pracovní poměr z důvodu uvedeného v § 55, odst. 1, písm. b zákoníku práce z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k výkonu práce, a to zvlášť hrubým způsobem. Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru spočívaly v tom, že doručovatel v rámci své pochůzky učinil zastávku před svým bydlíštěm a nepokračoval v doručování. Do zaměstnání se pak dostavil k předání a vyúčtování oznámených zásilek. Ve chvíli, kdy se doručovatel zdržoval ve svém bydlíšti, které bylo v rajónu jeho doručování, už měl za sebou doručování v rozsahu celého pracovního dne. Doma se naobědval a připravil vyúčtování.

Doručovatel se okamžitým ukončením pracovního poměru ocitl bez příjmu, protože v důsledku důvodů uvedených ve výpovědi neměl nárok na podporu v nezaměstnanosti. Protože je členem odborů, využil možnosti poradit se o své situaci a rozhodl se podat žalobu o neplatnost ukončení pracovního poměru s využitím zastoupení u soudu Českomoravskou konfederací odborových svazů tak, jak mu to umožňuje členství v našem odborovém svazu.

Odbory pomohly ne nějakému flákači a lenochovi. Doručovatel byl po celou dobu práce u pošty hodnocen ohledně doručování balíkových zásilek nadprůměrně a nebyl postihován pro porušování pracovních povinností. Sice si byl vědom, že zdržování se doma byl přestupek, ale vzhledem k dalším okolnostem a jinak dobrým pracovním výsledkům neměl za to, že

je možné tento přestupek hodnotit jako porušení povinností zvlášť hrubým způsobem. Léta chodil do práce dřívě, aby pomáhal kolegyním s těžkými balíky při třídění, což bylo nad rámec jeho služeb a nepobíral za to žádné odměny. Měl i svůj systém doručování, protože svůj rajón za skoro 15 let velmi dobře znal, a pokud byl počet balíků obvyklý, měl až 70 % úspěšnost doručování a za kratší čas, než ten, kdo by rajón neznal. Jednou měl se služebním autem nehodu, když nezvládl jízdu na náledí a naboural, jednou mu bylo vytknuto, že zapomněl zamknout auto, když stál cca tři metry od něj, vždyť každý pracovník se někdy dopustí nějaké chyby! Jinak vždy pobíral odměny, i když pracoval za celou dobu pod několika vedoucími. Dobrou pracovní morálku i ochotu pomáhat nad rámec svých povinností potvrdila u soudu i stávající vedoucí příslušné pošty.

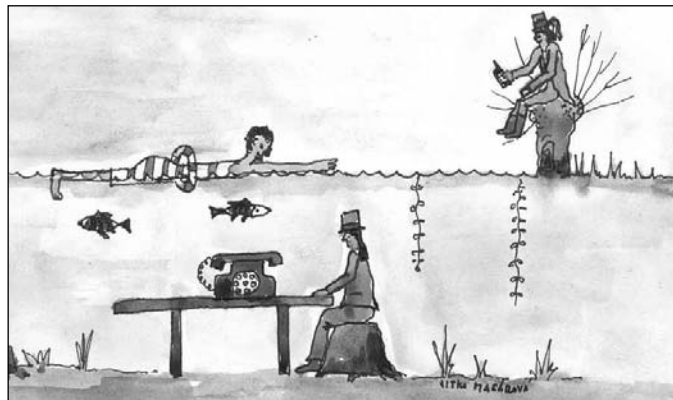
Soud uznal důvody, které uvedl doručovatel v žalobě o neplatnost výpovědi, a po výsledku zúčastněných stran rozhodl, že okamžitě zrušení pracovního poměru je neplatné. A odůvodnil to takto: *„V daném případě má soud za to, že nebyly splněny podmínky hrubého porušení pracovní kázně takové intenzity, aby bylo na místě zrušit pracovní poměr. Žalobce sice nevypracovával výkazy o doručovaných zásilkách v místě nebo budově pošty, toto lze hodnotit podle toho, zda se jednalo o vyhovující podmínky. Vyhotoval výkazy v době polední přestávky, kterou zároveň využil jak na oběd tak na práci. Zjištění pošty, že se zdržoval v bydlíšti, lze hodnotit jako avízo k výpovědi, které mu mělo být dáno, nikoli jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru. Bylo prokázáno, že patřil k úspěšnějším doručovatelům, měl kolem 70 % doručovaných zásilek denně. V den kontroly měl doručeno 75 % zásilek, ostatní byly oznámeny, takže už neměl co doručovat. Při porušení pracovní kázně je nutno přihlížet jednak ke konkrétnímu provinění a jednak k osobě zaměstnance. K tomu nikdo nepřihlízel, jednalo se o kvalitního pracovníka, který v minu-*

losti neměl žádné závažné problémy. Z výpovědi kontrolního orgánu zaznělo, že pošta měla dlouhodobě špatnou pověst a že bylo postupováno přísně i s ohledem na to, že pošta řádně v daném regionu neplnila úkoly. Takováto argumentace je neslučitelná a irelevantní při hodnocení intenzity porušení povinností konkrétního pracovníka, který navíc vykazoval nadprůměrný výkon při doručování zásilek, nad rámec pracovní doby pomáhal se tříděním balíků a patřil vždy k dobře hodnoceným zaměstnancům, byl za to ohodnocován odměnami, nepodílel se na špatné pověsti pošty. Na základě provedeného dokazování a provedených zjištění má soud za to, že okamžitě zrušení bylo dáno neoprávněně a lze po zaměstnavateli požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval. Intenzita porušení pracovní kázně nebyla tak závažná, aby bylo odůvodněno použití tak přísného a výjimečného postupu.“

Zaměstnavatel se s rozhodnutím soudu nesmířil a podal odvolání. V odůvodnění zpochybnil pracovní kvalitu vedoucí, která svědčila ve prospěch doručovatele s tím, že „nezvládala tento problematický provoz a již nepracuje na předchozí pozici.“ Přitom tato vedoucí vykonávala svou funkci jen jako zástup do doby, kdy se vrátila původní vedoucí po mateřské dovolené. Doručovatel považoval i další argument z odvolání, že „žalobcův nástupce, který se s obvodem teprve seznámoval“ dosahoval prakticky ihned podobné doručovací jako on, za klamavý, protože jeho nástupce na tomto obvodu jezdil jako střídač a znal ho. Takového urputného shánění argumentů mu bylo až líto vzhledem k tomu, jak dlouho na poště pracuje a jaký k ní má vztah.

Odvolací soud tyto argumenty zaměstnavatele v potaz nevezal a rozhodl ve stejném smyslu jako zněl první rozsudek!

A kdo že je ten doručovatel, který možná bral zaměstnání trochu víc než je zdrávo jako náplň života a ne jen jako zdroj obživy, když chodil ráno dřívě do práce pomáhat bez nároku na odměnu a po rozvozu zásilek doma po obědě připravil vyúčtování. V dnešní době sledování průmyslovými kamerami, kontrolování pohybu aut prostřednictvím GSM to je už do značné míry přístup nevhodný. Přesto mu soud dal za pravdu! Lidskost stále žije. Doručovatel se jmenuje Antonín Tupý, je mu 54 let a brzy nastoupí zpět do práce. Otázka je, jestli by zadarmo ještě někdy šel ráno dřívě do práce. Pan Tupý děkuje tímto za pomoc odborů a jmenovitě právníkovi ČMKOS Mgr. Jindřichovi Pojkarovi.



Dobývání Větruše



Jednoho krásného dne 4. září 2010 odboráři České pošty s.p. se svými rodinnými příslušníky dobývali Větruši. Celkem se zúčastnilo 260 lidí, z toho 100 dětí.

Cesta na výletní zámek, který se nachází na kopci na soutoku dvou řek Labe a Bíliny, byla náročná, ale představa příjemně stráveného odpoledne nás popoháněla kupředu. Celá akce byla zahájena průvodem dobových kejklířů, šermířů, tanečnic, jezdců na koních a celým programem nás doprovázel provozatel Větruše Jan Vrba.

Během celého odpoledne bylo k dispozici grilování, a to ve stylu klobás, ražničí, více druhů grilovaného masa a různé dobroty. Tyto grilované dobroty jsme mohli zapíjet jak pivem tak nealko nápoji – džusem, coca-colou, minerální vodou.

Po chutném občerstvení se

děti vydaly vstříc dobrodružstvím. Bylo pro ně nachystáno několik soutěží např. shazování kuželek, kriket, skákání přes švihadlo, střelba na fotbalovou branku, vrhání nožů a sekýrek na připravený cíl, střelba z luku. Za každou splněnou soutěž byl obdržen žeton. Pokud ratolest splnila soutěže a obdržela sedm žetonů, mohla se vydat k řemeslnickým stánkům a vyzkoušet si například zdobení perníčků, malování na svíčku a jejich výrobu, či výrobu přívěsků z drátu, vybarvování sádrových odlitků a ražbu mincí. Své umění předváděli také kovář a hrnčíř. A tyto všechny výrobky si mohly děti odnést domů.

V odpoledních hodinách byla ukázka dělostřeleckého umění. Byly zde k dispozici funkční kanóny a děla z různých historických období – gotiky, husitství



a renesance. Na své si přišli jak muži tak ženy, a to při shlédnutí bříšních tanečnic a dvorních tanců. Zpestřením pro děti bylo vystoupení kejklíře, který jim ukázal několik triků.

Počasí bylo zpočátku slunečné a během akce se mírně ochladilo i mírně sprchlo, ale nám to nevadilo, protože během dětské diskotéky se zahřály nejen děti,

ale i dokonce někteří dospělí.

V závěru celého programu byl promítnut krátký úryvek z historie zámku Větruše a poté byla předvedena ukáзка, jak rytíři dobývají Větruši. To se neobešlo bez rušných střel z kanónů, pušek a děl.

Program byl velmi pestrý a bavily se celé rodiny.

Alena Moravcová, Ústí n. L.

Letní sportovní hry Česká pošta, s. p. Region západní Čechy



Rok se s rokem sešel, a my Západočeši jsme se opět setkali v krásném prostředí Manětínských lesů, kde proběhly v posledních květnových dnech již desáté regionální letní sportovní hry zaměstnanců. Bez mála dvě stovky nazhavených sportovců se sjelo již v pátek odpoledne. Ráno jsme se probudili do nádherného slunečného počasí a úderem osmé hodiny oficiálně zahájil sportovní hry zaměstnanců předseda realizačního týmu ing. Jiří Skrovny a za odborovou organizaci pozdravila sportovce předsedkyně KOV a VZO důležitě vyhrát, ale zúčastnit se“. Sportovní klání ještě umocnilo opětovné setkání s kolegy a přáteli a rozhodně k tomu patřil příjemně strávený společenský večer. Prostřednictvím odborového partnera a jménem svým bych ráda poděkovala celému realizačnímu týmu, bez jejichž obětavé práce by se toto setkání neuskutečnilo. Věřím, že v dnešní pro nás pošťáky nelehké a uspěchané době, budeme mít v příštím roce možnost navázat na tuto dlouholetou tradici a získat neopakovatelné zážitky.

Vítězové: malá kopaná ženy - Ostrov n/Ohří, muži - DREAM TEAM, orientační cyklistický závod - Nová Pavla, Lavička Tomáš, nohejbal muži - Tachov 1, minigolf ženy - Setničková Lenka - Mariánské Lázně 1, muži - Dvořák Miroslav - Mariánské Lázně 1, přespolní běh ženy - Sobotová Jana PKU Plzeň, muži - Jílek Karel - Nejdek, poštovní štafeta - Klatovy 1 - Oborníková Iva, Ripplová Žaneta, Jílek Karel, Vaněček František, šípky ženy - Divišová Věra, Plzeň 26, muži - Dráždil František - Plzeň 27, stolní tenis ženy - Hájková Jindra - Ostrov n/Ohří, muži - Košťál Jan - Tachov, odbíjená - skupina A - Čupitá Plzeň skupina B - Uhejbáci Plzeň.

*Bohumila Mäsiarová
předsedkyně VZO, Pošty Plzeňska*

Dětský den na výletě



Ke Dni dětí jsme se rozhodli uspořádat nabitý výlet. Výlet se uskutečnil v neděli 30. 5. 2010 a byl směřován na letiště Ruzyně, na Pražský hrad a zámek Jemniště. Brzy ráno se 30 dětí a osm dospělých shromáždilo u autobusu a vyrazilo na slibovaný výlet.

Nejdříve nás autobus dovezl na letiště Ruzyně. Měli jsme možnost se podívat na místa, kam se jen tak nedostaneme, pod podmínkou bezpečnostní kontroly – rentgen batohů a detektor kovů.

Pak jsme nasedli do již připraveného letištního autobusu i s průvodcem, který nás provedl po letištní ploše. Viděli jsme zblízka letadla, jak vzlétají a přistávají a dozvěděli se o historii letiště a letadel. Jako jedni z posledních návštěvníků jsme měli možnost vidět letadla Boeing 737 z flotily bývalé Fischer Air podnikatele Václava Fischera. Tento typ letadla 2. června opustil Ruzyni. Zavítali jsme i ke zdejšímu hasičům, kde byla možnost si vyzkoušet hasičskou helmu a popovídat s hasiči o jejich zajímavé práci. Po rozhovoru nás odvezli zpět do letištní haly. Zde jsme si dali svačinku a pokračovali v jízdě objevit památku

stověžatě Prahy – Pražský hrad. Navštívili jsme expozici o historii nazvanou Příběh pražského hradu, kde se netradičním způsobem děti staly jednou z historických postav, poznaly oblečení panovníků, šperky, nádobí ale i pracovní náčiní.

Po prohlídce jsme odjeli na zámek Jemniště. Zde jsme byli pohoštěni v restauraci. Byl tu objednaný vynikající oběd s ještě lepším zákuskem. Po obědku jsme se šli podívat do zámecké zahrady na mini ZOO. Tady byly děti nadšené ze směřujícího se ptáka kakadu a klokaního miminka v mámině kapse. Pak následovala prohlídka zámku s průvodkyní, která vyprávěla o historii zámku v dětském znění. Na dětech bylo vidět, že se jim vyprávění líbilo a bylo to znát i na otázkách pro průvodkyni.

Den nám rychle utekl a my se museli vrátit domů. Nasedli jsme do autobusu a odjížděli do Ústí nad Labem. Během cesty autobusem domů děti obdržely dárky a perníkové medaile se vzpomínkou na Den dětí.

Hezky prožitému dni přálo i počasí. Na dětech bylo vidět nadšení, které neskrývaly před rodiči a ti pak děkovali za uskutečnění výletu. *Alena Moravcová*

P. S.: *Předseda ZO pošt a přepravy Josef Vandas prostřednictvím ECHA děkuje paní Ivě Celejewské, slečně Andreje Celejewské, paní*

Z REGIONŮ



Aleně Moravcové, Ivě Martinovské, Martině Tuleňové, Marii Živné a Petře Vandasové za pomoc při pořádání dětského dne. Tento den byl skutečně velmi náročný. Začínal v 7 hodin ráno a do Ústí nad Labem jsme se vrátili v 8 hodin večer. Najelo se přes 300 km a jen na letišti jsme i s kontrolou, byla naprosto stejná jako při nástupu do letadel, strávili dvě hodiny. Děti si na zpáteční cestě dokonce zpívaly, zatímco dospělí již vyhlíželi konec cesty. Také se nám ještě nikdy nedostalo tolika poděkování od rodičů ať formou SMS nebo zavolání, kde vyjadřovali obrovské nadšení dětí.

Všem jmenovaným patří můj dík za celodenní práci.

Josef Vandas

Aktuální dění v České poště: www.odbornyceskeposty.cz

Zde najdete například takovýto seznam aktualit:

Aktuality KOV JČ a V Jižní Čechy a Vysočina 23.9.2010

Představení návrhu KS předloženého zaměstnavatelem - výběrem vnímáno jako nepochopitelný útok na dohody, které byly do konce letošního roku přijatelné pro obě strany!

Kolektivní vyjednávání P KOV České pošty 22.9.2010

dne 21. 9. 2010 byla na podnikovém portálu podána informace hospodářského vedení České pošty, s. p. týkající se zahájení kolektivního vyjednávání ...

AKTUALITY Západní Čechy 13.9.2010

V rámci návštěvy pošt předsedkyni VZO bylo nahlášeno odboru BOZP nevyhovující pracovní prostředí

ZO JČ a V – oblast Třebíč Jižní Čechy a Vysočina 9.9.2010

Ve čtvrtek se v Třebíči uskutečnilo jednání oblastního výboru. Ing. Milada Kamlarová nám podala informace o plánovaných přesunech pracovních míst ...

Dobývání Větruše Severní Čechy 4.9.2010

Jednoho krásného dne odboráři České pošty s. p. se svými rodinnými příslušníky dobývali Větruši. Celkem se zúčastnilo 260 lidí z toho 100 dětí. Cesta na výletní zámeček, který se nachází

Jednání předsedů ZO Severní Čechy 3.9.2010

Proběhlo jednání předsedů jednotlivých ZO Regionu Severní Čechy v Ústí nad Labem za účasti vedení ...

VIII. dodatek PKS P KOV České pošty 2.9.2010

Dne 2. září 2010 byl podepsán všemi smluvními stranami VIII. dodatek Podnikové kolektivní smlouvy České pošty ...

ZO JČ a V – Jindřichův Hradec a Pelhřimov Jižní Čechy a Vysočina 1.9.2010

Počátkem nového školního roku, dne 1. 9. 2010 se uskutečnilo v Nové Včelnici jednání Výboru ZO za oblast Jindřichův Hradec a Pelhřimov...

Kolektivní vyjednávání PKOV České pošty 31.8.2010

31. srpna 2010 úspěšně ukončeno jednání o VIII. dodatku k PKS České pošty, s.p.. Došlo ke shodě mezi zástupci odborových organizací (tedy zaměstnanců) a hospodářského vedení našeho

ODBORAŘENÍ NA JIHU ČECH A NA VYSOČINĚ

Začíná podzim a po uplynutí devíti měsíců letošního roku je čas se podívat, co se nám v regionu narodilo. V první řadě je to samozřejmě sedm dětí našich členů, kterým jsme do začátku něco přispěli, ale podstatná i pro jejich budoucnost je naše práce. Koordinační výbor, ve kterém má každý okres obou krajů svého zástupce, pravidelně jednal každý měsíc. Na jednání bylo vždy pozvané vedení regionu i odborového svazu. Cílem bylo získat maximum informací o dění ve firmě a předat je do jednotlivých výborů a mezi zaměstnanci. Obrácenou cestou se vracely připomínky, náměty a požadavky. Nevypadá to sice jako pružný systém, ale je funkční v závislosti na lidech, kteří jsou jeho součástí. Stále máme oblasti, kde se nám něco nedaří. Rozjela se elektronická komunikace, která se konečně i u nás stala běžně užívanou. Škoda, že nám stále většina našich členů neposkytl e-mailové adresy, na které bychom mohli informace přeposílat. Ze zápisů se nechá zjistit, že se odehrály změny v doručovací službě, kde se podařilo změnit připravované propouštění za přesun míst na nejvíce vytižené provozovny. Došlo také v mnoha případech

k vrácení neoprávněně snížené složky mzdy, ale máme třeba na Jihlavsku případy, které se nedaří dořešit ani po půl roce. Že šlo o souvislost s produkty pro AP, nikoho nepřekvapilo, protože to, co se kolem nich děje, bylo a je na mnoha místech neúnosné. Složitě bylo vyrovnat se s nižším rozpočtem FKSP a rozdělením prostředků do jednotlivých kategorií, ale nakonec i s nižším individuálním příspěvkem na rekreaci panuje v regionu spokojenost. Naše účast při prověrkách BOZP a dohled na odstraňování zjištěných problémů je v mnoha případech jedinou možností pro odpovědné vedoucí, jak se dobrat k nápravě. Debaty kolem pracovní doby, přesčasů, přestávek, dovolené, pracovních podmínek a mnoha dalších nároků i povinností byly a budou prakticky každodenní náplní. Co se nám zatím nepovedlo, je získat více zaměstnanců do našich řad. Určitě si větší podporu zaslouží zejména neuvolněné kolegyně a kolegové, kteří se nad rámec své práce snaží dělat něco pro ostatní. Máme v týmu mladé lidi s minimální odborovou praxí, a já se tím vracím na začátek článku. Sleduji, jak se nám v regionu rodí zkušenost.

Štěpán Grochal

Bezpečnostní prověrky BOZP na pracovištích pošt v oblasti Bruntálska

V měsíci dubnu a květnu byly provedeny prověrky BOZP, které byly zaměřeny na bezpečnost stavebních konstrukcí (budovy, manipulační prostory, sklady, komunikace, nakládací rampy a kontrola příjezdových prostředků z ramp do vozidel), bezpečnost technických a technologických zařízení (stroje a zařízení, manipulační prostředky, provozuschopnost technických zařízení, údržba, kontroly a revize, ochrana zařízení sloužící k ochraně života a zdraví zaměstnanců, jejich funkce, dodržování technologické kázně při obsluze zařízení oprávněnými zaměstnanci), kontrolu dodržování váhových limitů (dodržování zásilacích podmínek u zásilek nad 15 kg, zejména balení umožňující manipulaci dvěma zaměstnanci), hygienické vybavení pracovišť (pitná voda, teplá voda), sanitární a pomocná zařízení (šatny, umývárny, sprchy, WC, jejich vybavení, udržování a úklid, prostory pro poskytování první pomoci, odpočinkové místnosti, prostory pro ukládání úklidových prostředků, lékárničky), větrání a vytápění pracovišť, pracoviště se zobrazovacími jednotkami (osl-

nění, reflexi, kmitání obrazu a jasů, žaluzie), poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a desinfekčních prostředků a poskytování ochranných nápojů, zejména – zhodnocení rizik a stanovení rozsahu, vybavení OOPP, skutečné poskytování OOPP, stav, vhodnost, správné a účelné používání OOPP při práci, kontrolu používání OOPP, evidence měření teplot pro zjištění nároku na ochranný nápoj, seznamy pracovníků jimž byly poskytnuty ochranné nápoje, zajištění požární bezpečnosti (označení hlavních uzávěrů vody, plynu, el. energie, značení únikových cest, dodržování volného přístupu k hlavním uzávěrům vody, plynu, elektrické energie hasicím přístrojům, hydrantům, včetně volných únikových cest), organizační a výchovná opatření (prověření místních provozních bezpečnostních předpisů z hlediska jejich úplnosti a v souladu s platnou legislativou).

Roční prověrky BOZP jsou jednou z metod, jak účinně odlišit zlepšení pracovního prostředí a tím odstraňovat možná rizika pracovních úrazů na pracovištích. Cílem je zjistit závady a nedostatky při úrazové prevenci a vytvořit podmínky pro odstranění zjištěných závad. Za závadu se považuje každá skutečnost, která ohrožuje BOZP na pracovištích.

Závady, které jsou zjištěny při prohlídkách BOZP jsou postupně v určených termínech zaměstnavatelem odstraňovány. Každý zaměstnanec, který zjistí nějakou závadu, která ohrožuje BOZP, musí okamžitě tuto závadu nahlásit svému nadřízenému, aby tato závada byla co nejrychleji odstraněna. Zaměstnavatel stále zlepšuje pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce na pracovištích. Ze strany zaměstnanců by bylo vhodné, aby bezpečnost práce nebrali na lehkou váhu a tuto dodržovali při výkonu svých pracovních povinností na pracovištích.

Během prověrek BOZP na pracovištích ČP, s. p. v okrese Bruntál bylo zkontrolováno 20 objektů ČP, s. p. a při těchto prověrkách BOZP nebyly zjištěny žádné závady, které by vedly k zapříčinění pracovního úrazu. Zaměstnanci i vedoucí objektů ČP, s. p. dodržují základní hygienická pravidla, dbají na úklid svých pracovišť i okolí budov, kde jsou tato pracoviště umístěna.

Ludvík Petrik
závodní inspektor BOZP
Šumperk, Bruntál, Jeseník

Aktuální dění v České poště: www.odboryceskeposty.cz

PODNIKOVÝ KOORDINAČNÍ ODBOROVÝ VÝBOR ČESKÉ POŠTY

ODBOROVÝ VÁZ / AMĚSTNANČŮ / OŠTOVNÍCH, ELEKOMUNIKAČNÍCH A / OVINOVÝCH / LUŽEB

Aktuality	Aktuality KOV JČ a V	Jižní Čechy a Vysočina	23.9.2010	Menu
<ul style="list-style-type: none"> P KOV České pošty Všechny regiony Praha a Střední Čechy Severní Čechy Západní Čechy Východní Čechy Jižní Čechy a Vysočina Severní Morava Jižní Morava Centrála 	<p>Kolektivní vyjednávání</p> <p>P KOV České pošty 22.9.2010</p> <p>dne 21. 9. 2010 byla na podnikovém portálu podána informace hospodářského vedení České pošty, s. p. týkající se zahájení kolektivního vyjednávání ...</p>	<p>AKTUALITY</p> <p>Západní Čechy 13.9.2010</p> <p>V rámci návštěvy pošt předsedkyně VZO bylo nahlášeno odboru BOZP nevyhovující pracovní prostředí</p>	<p>ZO JČ a V – oblast Třebíč</p> <p>Jižní Čechy a Vysočina 9.9.2010</p> <p>Ve čtvrtek se v Třebíči uskutečnilo jednání oblastního výboru. Ing. Milada Kamlarová nám podala informace o plánovaných přesunech pracovních míst ...</p>	<ul style="list-style-type: none"> O nás Kontakty Dokumenty Právní předpisy PTN Echo Užitečné odkazy
<p>Login</p> <p>Email: <input type="text"/></p> <p>Heslo: <input type="password"/></p> <ul style="list-style-type: none"> Přihlášení Registrace 	<p>Dobývání větruše</p> <p>Severní Čechy 4.9.2010</p> <p>ednoho krásného dne odboráři České pošty s. p. se svými rodinnými příslušníky dobývali větruši. Celkem se zúčastnilo 260 lidí z toho 100 dětí. Cesta na výletní zámětek, který se nachází</p>	<p>Jednání předsedů ZO</p> <p>Severní Čechy 3.9.2010</p> <p>Proběhlo jednání předsedů jednotlivých ZO Regionu Severní Čechy v Ústí nad Labem za účasti vedení ...</p>	<p>VIII. dodatek PKS</p> <p>P KOV České pošty 2.9.2010</p> <p>Dne 2. září 2010 byl podepsán všemi smluvními stranami VIII. dodatek Podnikové kolektivní smlouvy České pošty ...</p>	<p>Fotogalerie</p>
	<p>ZO JČ a V – Jindřichův Hradec a Pelhřimov</p> <p>Jižní Čechy a Vysočina 1.9.2010</p>			<p>Fotogalerie</p>

Internet

Nový nebezpečný fenomén na pracovišti

V poslední době se setkáváme ve stále větší míře s jevem šikany zaměstnanců nadřízenými, respektive i šikany mezi zaměstnanci samotnými. Souvisí to zjevně se vzrůstající existenční nejistotou, kdy se řada zaměstnanců a vedoucích bojí o své „křeslo“, nebo prostě o zaměstnání jako takové. Šikana mezi dospělými v zaměstnání má ovšem své přesné pojmenování – mobbing a bossing. Již z pojmenování těchto „aktivit“, to je použití cizích pojmů, je patrné, že se nejedná o nějaké české specifikum, ale jde o problém, s kterým se lze setkat všude v moderním civilizovaném světě.

Co vlastně tyto pojmy znamenají. V případě mobbingu se jedná o znepráhňování života jednému ze spoluprástanců na pracovišti. Jde o systematický, cílevědomý, opakovaný a dlouhodobý útok na určitou osobu. Ať již od jednotlivce nebo kolektivu. Je to psychický teror, který se stal rutinou.

Co je příčinou takového jednání? Na začátku bývá obvykle konflikt mezi zaměstnanci, který se nepodařilo úspěšně dořešit. To je obvykle spouštěcí mechanismus. Často to ale je jen zástupný problém. Může se totiž za ním skrývat obava útočníka nebo útočnicků před propuštěním, a proto snaha znemožnit někomu jinému a tím od sebe odpoutat pozornost. Nebo je to touha po kariéře, aby si mne vedoucí všiml, jak jsem průbojný, zvýšil mi mzdu nebo plat. Někdy často „mobberovi“ stačí, že získá lepší postavení v kolektivu, ve kterém pracuje.

Formy mobbingu jsou různé a odvíjejí se nepochybně i v závislosti na prostředí, v kterém se pracovní kolektiv nachází. V některých kolektivech má mobbing „jednodušší“ formu, kdy se zesměšňuje vzhled oběti, útočí se na její soukromý život nebo její rodinu a blízkých, zpochybňují se její lidské vlastnosti a cokoliv oběť řekne, je předmětem posměchu nebo hněvu. V kolektivech, které se zabývají spíše řídicí prací, mívají formy mobbingu rafinovanější a také zákeřnější formu. Jde o soustavné zatlačování do ústraní vytlačováním z kolektivu, zpochybňování kompetentnosti nebo kvalifikace, zatajování informací, které oběť nutně potřebuje ke své práci, shazování před vedením nebo před třetí stranou a podobně.

U mobbingu se šikany vůči podřízenému dopouští šéf. Důvodem může být obava, aby jej podřízený, který je na vyšší úrovni schopnosti nebo vzdělání, neohrozil, nebo to může být vyvoláno faktem, že se kolektiv nedaří, a proto je třeba najít obětího beránka. Může jít o zesměšňování, neúctu, zpochybňování znalostí. Patří k nim i ukládání nesplnitelných úkolů nebo úkolů, kde je šibeniční termín, záměrné vynechání oběti z porad, puntičkářské dbání (a to pouze u postiženého) na přesném dodržení docházky nebo přestávek v práci apod. Samozřejmě nesnesitelná situace nastane, jestliže se vedoucímu podaří do honby za obětí zapojit i kolektiv, a tím propojit bossing s mobbingem.

Oběti takového útisku se dostávají do problémů, které se odrážejí na jejich zdravotním stavu. Často trpí bolestmi hlavy, mají poruchy srdeční funkce a krevního oběhu, poruchy spánku, poruchy koncentrace a paměti, mají stavy úzkosti, objevují se u nich kožní onemocnění a další onemocnění, která jsou zjevně psychosomatického původu. To má samozřejmě dopad i na ekonomickou stránku dotčeného, která se ovlivňuje jeho zvýšenou nemocností. Pracovní neschopnost z výše uvedených důvodů často trvá týdny, někdy i měsíce, a tím je snižována jeho životní úroveň. Statisticky je doloženo, že stres, kterému jsou zaměstnanci vystaveni, je druhým nejčastěji uváděným zdravotním problémem zaměstnanců a je důvodem až poloviny všech zameškaných pracovních dnů. Bohužel jenom běžným onemocněním takového šikany nekončí. Pokud se mobbing nebo bossing včas nezastaví, dochází často ke ztrátě zaměstnání. A to buď propuštěním, nebo „dobrovolným odchodem“. Je jasné, že nejvíce stresujícím faktorem je dnes pro zaměstnance ztráta zaměstnání, protože jsou na zaměstnání existenčně závislí. Pokud k ní pak jako důsledek mobbingu dojde, oběť má znevýhodněnou pozici na trhu práce. Obvykle má tak nalomené sebevědomí, že obtížně hledá nové zaměstnání. Tato ztráta sebevědomí se pak logicky projevuje při případných pohovorech s potenciálním novým zaměstnavatelem, který o takto znejistěného zaměstnance pochopitelně nemá zájem. Marné hledání nového zaměstnání způsobuje, že sebestojita oběti dostává další zraňující údery a ta často musí hledat pomoc u psychiatrů. Frustrace pak může vyústit v krajní tragické řešení.

Pro úplnost je nutné ještě dodat, že existuje ještě jeden druh šikany staffing – která je zaměřena kolektivem zaměstnanců vůči vedoucímu s cílem jej znemožnit, a tím pádem odstranit z vedení. Tento druh šikany však není příliš běžný a šéf má vždy dostatek prostředků se mu ubránit.

Problému šikany na pracovišti se v poslední době věnuje pozornost

na celém světě. Obrana proti výše uvedeným jevům je sice obtížná, ale nutná. Šikane je třeba zamezit hned na počátku. Pokud tzv. přeroste možnosti obrany jednotlivce, musí oběť hledat pomoc jinde. Když se jedná o mobbing, u případných sympatizantů v kolektivu a u svého šéfa, když o bossing, u vedení firmy.

Rozhodující úlohu při řešení problému však mohou sehrát odbory, pokud se na ně zaměstnanec obrátí. Přitom vycházejí z ustanovení zákoníku práce. Ten v § 321 v odst. 1 vysloveně stanoví že „Odborové organizace dbají o dodržování tohoto zákona ...“. § 16 zákona pak stanovil povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zakazuje v pracovněprávních vztazích jakoukoliv diskriminaci zaměstnanců. Je zakázáno i takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Obdobná povinnost vyplývá i z § 13 odst. 2 zákoníku práce „Zaměstnavatel: písm. b) musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců“.

Když nepomůže ani to, a zaměstnanec má ještě dostatek sil, trpělivosti a vůle, je nutné obrátit se na soud. I v tomto případě doporučuji, aby zaměstnanec získal podporu odborové organizace.

Nejúčelnější ovšem je, do výše uvedené situace se vůbec nedostat. To znamená pracovat soustavně na svém profesním růstu, a tím zabránit profesním chybám a zbytečnými konflikty nezavdávat příčinu, aby vůči mé osobě vznikla v kolektivu averze. A hlavně, všechna nedorozumění včas řešit.

JUDr. Pavel Sirůček, svazový právník

Předčasný starobní důchod

Novela zákona o důchodovém pojištění č. 306/2008 Sb. upravuje novým způsobem legislativní podmínky pro poskytování tzv. předčasněho starobního důchodu. Podmínky pro vznik nároku a pro jeho poskytování jsou uvedeny v § 31 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění (DZ). **Legislativně vyjádřeno: jedná se o starobní důchod před dosažením důchodového věku.** Mnozí zaměstnanci této možnosti využívají a řeší tak své personální problémy. Tím, že požádají o předčasný starobní důchod usnadňují zaměstnavatelům jejich ekonomickou situaci. Jejich odchodem se snižují ekonomické náklady na pracovní sílu i počet zaměstnanců.

Zrušené důchody od 1. ledna 2010

Podmínky pro poskytování předčasněho starobního důchodu jsou změněny od 1. ledna 2010. Dřívější úprava (do 31. 12. 2009) poskytování předčasných starobních důchodů zvýhodňovala vymezený okruh zdravotně postižených občanů. Předčasný starobní důchod mohl být přiznán zaměstnanci nejdříve dva roky před dosažením důchodového věku, pokud byl poživitelem částečného invalidního důchodu a získal nejméně 25 roků doby pojištění. Dále předčasný starobní důchod mohl dostat zaměstnanec, který získal nejméně 25 roků pojištění, pobíral nepřetržitě po dobu nejméně pět roků plný invalidní důchod, ale nárok na něj mu zanikl a ke dni odnětí plného invalidního důchodu mu do důchodového věku zbývala doba nejvýše pět roků. Tyto předčasné starobní důchody byly časově omezeny do 31. 12. 2006 a byly proto od 1. ledna 2010 zrušeny. Zrušené ustanovení § 30 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění neznamená znemožnění jeho přiznání i po 31. 12. 2009. Jde však jen o velmi omezené skupiny osob, které pobíraly nepřetržitě aspoň pět roků plný invalidní důchod, který jim byl před 1. lednem 2007 odejmut a těmto osobám chybělo ke dni odnětí plného invalidního důchodu do dosažení důchodového věku nejvýše 5 let.

Nová pravidla

Předčasný starobní důchod má od 1. ledna 2010 podle § 31 DZ nová pravidla. **Zaměstnanec bude mít nárok na tento důchod, jestliže odpracoval potřebnou dobu pojištění pro řádný starobní důchod a - dosáhl alespoň věku 60 let, pokud jeho důchodový věk činí alespoň 63 let, nebo**

- do dosažení důchodového věku mu ode dne, od něhož se starobní důchod přiznává, chybí nejvýše tři roky, pokud jeho důchodový věk je nižší než 63 let.

Pokud důchodový věk seniora činí alespoň 63 let, vzniká mu nárok na odchod do předčasněho starobního důchodu v 60 letech. Jestliže důchodový věk nedosahuje 63 let, může odejít do starobního důchodu „jen“, o tři roky dříve.

Příklady:

- Zaměstnanec má důchodový věk 64 let. Předčasný starobní důchod může mít od 60 let svého věku.
- Zaměstnanec má důchodový věk 62 let. Předčasný starobní důchod může mít od 59 let.

Tak bude možné odejít do předčasněho starobního důchodu i o čtyři nebo pět roků dříve.

Sankce za dřívější odchod do důchodu

Podle § 36 odstavec 1 DZ se výše procentní výměry starobního důchodu snižuje od 1. 1. 2010 za každých i započatých 90 kalendářních dnů ode dne, od kterého se přiznává starobní důchod, do dosažení důchodového věku o 0, 9 % výpočtového základu za období prvních 720 kalendářních dnů a o 1, 5 % výpočtového základu za období od 721 kalendářního dne. Snižování procentní výměry je tak výrazně sníženo od třetího roku odchodu do předčasného starobního důchodu. Procentní výměra po tomto snížení nesmí být nižší, než je současná minimální výše procentní výměry (770 Kč měsíčně).

Příklad:

Bude-li senior pobírat předčasný starobní důchod tři roky před dosažením důchodového věku, sníží se procentní výměra starobního důchodu o 13, 2 %. Za prvních 720 kalendářních dnů je to 7, 2 % (osm období po 90 kalendářních dnech krácení o 0, 9 %) a za čtvrté období po 90 dnech přesahující 720 dnů do třetího roku je to o 6 %.)

"Násilné" přerušování pracovní aktivity z ekonomických důvodů je částečně legislativně kompenzováno tím, že senior může být pracovní aktivní i vedle předčasného starobního důchodu. Ovšem jen v takové formě právního vztahu, která nezakládá účast na důchodovém pojištění.

Zdravotní důvody

Předčasný starobní důchod může být výhodný pro zaměstnance, kterým nevzniká nárok na starobní důchod nebo těm, kteří nemohou vykonávat práci ze zdravotních důvodů a přitom nemají rozhodnutí o invaliditě. **Musí však počítat s radikálním snížením procentní výměry předčasného důchodu podle výše uvedených zásad.** Například dřívější odchod do předčasného důchodu o pět let dříve znamená krácení procentní výměry výpočtového základu téměř o 27 procent. Při průměrné výši starobního důchodu 11 000 Kč krácení představuje částku téměř 2970 Kč.

Další výdělečná činnost

Starobní důchodce, který pobírá předčasný starobní důchod a ještě nedosáhl důchodového věku, si může přivydělávat k důchodu **pouze činností, která nezakládá účast na důchodovém pojištění.** To je taková činnost, z níž neplatí pojistné na sociální zabezpečení. Nejčastěji se jedná o dohodu o provedení práce.

Zaměstnání malého rozsahu

Další možností zaměstnance, který pobírá předčasný starobní důchod a nechce, aby mu byl „odebrán“, je výkon zaměstnání v pracovním poměru nebo dohodě o pracovní činnosti. Zde se však musí jednat o zaměstnání **malého rozsahu**, kdy sjednaný příjem (odměna) nedosáhne v kalendářním měsíci 2000 Kč. V tomto případě není zaměstnanec účasten důchodového pojištění a odvody se neprovádějí.

„Předčasný“, starobní důchodce musí mít rovněž na paměti § 37 odstavec 2 DZ. Důchod by neobdržel, kdyby vykonával nejen výdělečnou činnost zakládající jeho účast na důchodovém pojištění, ale i kdyby dostával podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci
JUDr. L. Jouza

Jak to bude s nájemným v příštím roce?



Jednostranné zvyšování nájemného z bytu v rámci deregulace nájemného upravuje zákon č. 107/2006 Sb. Tato možnost byla v roce 2009 novelou uvedeného zákona v některých městech prodloužena o tři roky, tedy až do konce roku 2012. Jde o byty ve všech krajských městech kromě Ostravy a Ústí nad Labem. Jsou to tato města: Praha, České Budějovice, Plzeň, Karlovy Vary, Liberec, Hradec Králové, Pardubice, Jihlava, Brno, Olomouc a Zlín. Dále do této kategorie patří také obce ve Středočeském kraji s počtem obyvatel k 1. lednu 2009 vyšším než 9999. Pro tato města a obce končí deregulace 31. 12. 2012.

Pro všechny ostatní lokality končí deregulace nájemného 31. 12. 2010. Pokud tedy bydlíte mimo uvedená města nebo v obci ve Středočeském kraji s počtem obyvatel k 1. lednu 2009 menším než 10 000, tak skutečně v tomto roce mohlo být naposled jednostranně zvýšené nájemné.

Od ledna 2011 není možné zvyšovat nájemné rozhodnutím pronajímatele, s výjimkou výše zmíněných měst.

Podle Sdružení nájemníků České republiky, které se přiklání k názoru Ministerstva pro místní rozvoj České republiky, by nájemci v takovýchto bytech měli platit nájemné ve stejné výši jako v roce 2010. Tato skutečnost však může být závislá na dohodě mezi pronajímatelem a nájemcem. Jak se bude vyvíjet svobodně sjednávání změn nájemní

smlouvy mezi smluvními stranami této smlouvy, není zcela jasné. Předpokládá se, že když k dohodě nedojde, bude na návrh jedné ze stran rozhodovat soud. V současné době však chybí právní úprava pro určování výše nájemného soudem.

Zástupci nájemníků žádají přesná pravidla, podle kterých soudy budou rozhodovat, či rovnou cenové mapy dané ministerstvem. To ale tvorbu tabulek nájemného odmítá. Řešením by bylo schválení zákona o místně obvyklém nájemném, aby i soudy měly možnost porovnání při řešení sporů. Ministerstvo pro místní rozvoj připravilo novelu v oblasti nájemního bydlení, která byla předložena vládě. Novela má umožnit pronajímatelům (ale i nájemníkům) požadovat nájemné na úrovni nájemného v místě obvyklé, dotýká se převodního práva nájmu a výměny bytu. V ČR chybí standardní prostředí v bytové oblasti. Dnes je nájemné stanoveno plošně, zatímco standardem v EU je přihlížet v dané lokalitě také ke stáří a stavu domu, velikosti bytu, jeho vybavení, obslužnosti a poloze.

Nájemci bytů by se měli v případech, kdy jsou jim předkládány

nové nájemní smlouvy se zvýšeným nájemným, obrátit na nejbližší poradnu Sdružení nájemníků České republiky a poradit se. Novou nevýhodnou smlouvu nemusí uzavírat. Pokud přistoupí na zvýšené nájemné, musí ještě před podpisem nabízenou novou nájemní smlouvu v každém případě důkladně prostudovat a podepsat až po vyjasnění všech ustanovení, která obsahuje. Především si musí dát pozor na přesné označení smluvních stran, bytu, na údaje ohledně doby nájmu a výše nájemného a dovětek o tom, že končí platnost stávající nájemní smlouvy.

Dosavadní nájemní smlouvy platí, na nevyhovující návrh ohledně výše nájemného nemusí nájemník přistupovat. Musí ale řádně platit nájemné ve stávající výši.

Všichni členové Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb mají nárok na bezplatnou poradnu a pomoc při řešení problémů s bydlením v rámci dlouhodobé smlouvy o spolupráci uzavřené mezi OS ZPTNS a Sdružení nájemníků ČR.

Bc. Jindřiška Petříčková

Odpovídáme: Dotazy k bydlení

Dotaz: Ze sousední lodžie k nám přelézá kočka. Sousedi nedbají našich stížností ani napomenutí ze strany vedení družstva. Nevíme si rady, co dělat?

Odpověď: V prvním případě doporučuji urgenci u družstva jako pronajímatele, aby přistoupil k dalšímu kroku dle stanov družstva vůči členovi, který nezažít nápravu. Jde o přestupek proti občanskému soužití a lze se tudíž obrátit se žádostí o řešení příslušný obecní úřad - přestupkovou komisí.

Dotaz: Dostali jsme výpověď z nájmu s odůvodněním, že vlastníme dva byty. Přitom jeden z těchto bytů je v našem městě, bydlí v něm dcera se svým manželem a my s manželem jsme spoluvlastníci jen proto, že to byla podmínka k získání hypotéky, dcera s manželem měli nedostatečné příjmy. Druhý byt je ve městě vzdáleném více než sto kilometrů, manžel ho zdědil po své matce, byt pronajímá a my se do něj stěhovat nechceme, pracujeme oba v našem městě. Je majitel v právu nám za těchto skutečností dát výpověď, máme naději uspět v případném soudním sporu?

Odpověď: Do 60 dnů od doručení výpovědi musíte na přísluš-

ný soud doručit žalobu na neplatnost výpovědi s uvedením důkazů. Pokud nemáte dva volné byty k užívání, myslím si, že máte naději uspět. V současné době jsme svědky, že podobný postup mnozí pronajímatelé včetně obcí používají. Osobně však považují takové praktiky za minimálně problematické. Nelze přece nikoho nutit, aby dojížděl do zaměstnání stovky kilometrů denně.

Dotaz: Máme byt v osobním vlastnictví. Náš dům je starší a okna na západní straně domu jsou ve velmi špatném stavu a je potřeba instalovat nová. Ve fondu oprav společenství vlastníků máme dostatek peněz na výměnu oken, ale vlastníci v jiné části domu nechtějí na výměnu přistoupit, nejsme schopni se dohodnout. Nezbyvá než se obrátit na soud?

Odpověď: Společenství vlastníků podle zákona č. 72/1994 Sb. v platném znění rozhoduje o usnesení ve věcech společenství společných částí domu podle stanov, neboli podle závažnosti určitým procentuálním podílem vlastníků. Jednotlivý vlastník, pokud se svým požadavkem neuspěje, má možnost obrátit se na místně příslušný soud.

Ing. Milan Taraba
Sdružení nájemníků ČR SON

Era přináší jednoduché půjčky

Produktová řada Era se za půl roku své existence na trhu již úspěšně prosadila a vzbudila pozornost i zájem klientů. V Poštovní spořitelně ale Eru samozřejmě nenecháváme jen tak pasivně jejímu osudu! Věnujeme jí hodně energie a dáváme hodně prostoru, včetně toho reklamního. Proto se na podzim budete v médiích potkávat s novou Era kampaní, tentokrát na Era půjčky.

Era půjčky jsou férové, bez jakýchkoli skrytých plateb. Klienti neplatí poplatky za podání žádosti, poskytnutí úvěru ani jeho správu. Díky tomuto zjednodušení tak ihned vědí, kolik je bude půjčka měsíčně stát. Z jednotlivých produktů si každý snadno vybere, podle toho, zda chce půjčit jednorázově na cokoliv - Era půjčka, zařídit si bydlení - Era půjčka na bydlení, půjčit si opakovaně s garancí stejných splátek - Era splátková karta nebo využívat všech výhod kreditní karty, včetně bezúročného období - Era kreditka.

Cílem kampaně, která poběží ve všech médiích od 4. září do 30. listopadu, je ale nejen podpora prodejů jednotlivých produktů spotřebního financování a úvěrů, ale i další budování značky a

povědomí o tom, co všechny produkty a služby rodiny Era spojuje: tedy jednoduchost, přehlednost a férovost vůči klientům.

Proto je tato kampaň zacílena na poměrně širokou

cílovou skupinu. Primárně sice oslovuje současné klienty Poštovní spořitelny v aktivním věku, ale je koncipovaná tak, aby promluvila i ke klientům novým.

Kromě představení jed-

notlivých úvěrových produktů poukazuje na všechny hlavní výhody Ery jako takové: snadnou orientaci v nabídce, dostupnost služeb prostřednictvím mnoha kanálů a pozitivou poplatkovou politiku.



Dostupné kdekoli

Elegantně jednoduché

Volitelná výše splátek

**Pro skvělé řešení
nemusíte chodit daleko.
Era půjčky**

S našimi klienty se známe, proto jim půjčíme na cokoli.

era *jednoduše*

800 210 210 
www.postovnisporitelna.cz Poštovní spořitelna

TU hrozí stávkou v TeliaSonera a Elisa

23. září 2010

Odborová organizace TU je připravena zorganizovat dvoutýdenní stávkou v telekomunikačních společnostech TeliaSonera a Elisa v případě, že kolektivní vyjednávání nepovede k nové kolektivní smlouvě. V případě ztroskotání těchto jednání je začátek stávky naplánovaný na 7. října a mohlo by se jí zúčastnit přibližně 6000 pracovníků, což by mělo významný dopad na chod obou společností. Pohotovostní služby by však neměly být touto stávkou zasaženy. Anssi Vuorio, který vede v TU telekomunikační sektor, k tomu řekl: „Vyjednávání skončila v neděli večer s tím, že obě dvě strany nedokázaly najít dohodu o zvyšování mezd a kvalitativních regulací“. A. Vuorio uvedl, že nemohl najít shodu ohledně regulace minimálního počtu pracovních hodin. Cílem TU je totiž zlepšení pracovních podmínek agenturních pracovníků. TU začala vyjednávání se sdružením zaměstnavatelů Tikli již před začátkem letních prázdnin a vyjednávání pokračovalo až do září kvůli pomalému pokroku v daných otázkách. Kolektivní smlouva vypršela již 30. června. Nová plánovaná dohoda by měla pokrýt pracovní podmínky asi 15 tisíců pracovníků.

Výzva ke stávce v řeckém OTE

23. září 2010

Při vyjednávání o podpisu kolektivní smlouvy v řeckém telekomunikačním operátorovi OTE pro rok 2010 došlo k patové situaci. Vedení OTE, které si drží odmítavý postoj a v některých případech dokonce až provokativní pozici, požaduje zrušení této dohody. Řecká odborová organizace v telekomunikacích OME-OTE nechce opustit jednání, ale požádalo vedení OTE, aby si snížilo své obrovské platy, a vytvořilo tak podmínky pro růst zisku. Řecké odbory by uvítaly podepsání smlouvy, která by přetrvávající problémy vyřešila a zajistila by klid a bezpečí pracovníků. Vzhledem k tomu, že OME-OTE již vyčerpala všechny možnosti spolupráce, vyzývají odborové předáci zaměstnance OTE ke stávce dne 29. září, a vyslat tak vedení OTE jasný signál. Odbory zároveň vyzývají stávkující, aby se připojili k demonstraci konané v tenýž den před feditelstvím OME-OTE. V závislosti na vývoji situace se odbory sejdou k vyhodnocení stavu a učiní rozhodnutí, jak dále pokračovat.

Německé odbory říkají, že vládní zákon na regulaci TAW je nedostatečný

13. září 2010

Zákon, který představila německá vláda, zavádí směrnici EU o dočasných agenturních pracovnících tzv. TAW. Německé odbory mají za to, že zákon nechrání většinu agenturních pracovníků před mzdovým dumpingem a nezajišťuje rovnocenné zacházení. Tzv. Schleckerův zákon, pojmenovaný podle skandálního zacházení s agenturním pracovníky ve společnosti Schlecker, by měl zajistit rovnocennou mzdu mezi pracovníky se smlouvou na dobu neurčitou a agenturními pracovníky a zároveň zamezit angažovanost agentur v propouštění a znovu nabírání pracovníků samotných společností. Avšak odbory argumentují, že od splnění tohoto cíle je tento zákon příliš daleko vzhledem k tomu, že agentury, které se prohřeší proti tomuto zákonu, zaplatí pokutu pouze ve výši 25 tisíc EUR. Dalším nedostatkem nového zákona je, že nezavádí minimální mzdu pro TAW a ani nezajišťuje stejné mzdy za stejnou práci. Německé odbory navíc volají po zavedení klauzule, která by omezovala dobu, během které by společnost mohla zaměstnat agenturního pracovníka před tím, než si ho najme permanentně. Představitelé odborů rovněž zopakovali svůj požadavek na minimální mzdu, obzvláště před úplným otevřením německého trhu práce pro nové členy EU.

Kdo získává při poštovní liberalizaci?

27. září 2010

Zástupkyně odborové organizace UNI Europa Post&Logistics se zúčastnila televizní debaty na kanálu EuroParlTV. Cornelia Berger z UNI Post&Logistics byla pozvána k diskuzi o budoucnosti pošt spolu s poslanci Evropského parlamentu, Markusem Ferberem a Brianem Simpsonem. B. Simpson zdůraznil, že liberalizace má negativní dopady na pracovníky v poštovním sektoru a řekl: „Obávám se o pracovníky pošt, pracovníky v Royal Mail, obávám se o jejich pracovní místa a jejich budoucnost, nejen o jejich pracovní podmínky a penze“. C. Berger zase zdůrazňovala, kdo bude z dané liberalizace profitovat, a uvedla svůj názor, že z liberalizace nebudou profitovat ani zákazníci ani pracovníci, ale pouze velké společnosti a mezinárodní poštovní operátoři.

Americký regulátor potvrdil rozsudek o porušování pracovního práva v DHL

22. září 2010

Národní výbor pro pracovní právní vztahy (NLRB) potvrdil rozsudek proti globální doručovatelské společnosti DHL. Původní rozsudek z června 2005 je tedy znovu potvrzen a dává za pravdu Americkému odborovému sdružení poštovních pracovníků (APWU). Soud dospěl mj. k závěru, že manažeři DHL ve dvou případech vyhrožovali pracovníkům. Za porušení zákona uvedl NLRB příklad, když manažeři ne-

ODBORY A SVĚT



oprávněně udělili pokárání za nepovolenou přestávku, za které pracovníci snižovali počet odpracovaných hodin a zároveň i osobní ohodnocení. Neil Anderson, předseda UNI Post&Logistics, k tomuto rozhodnutí řekl: „Tento rozsudek byl na cestě již delší dobu, a omlouvá tak kroky, které podnikali odboráři APWU. Ale teď, když DHL odchází z amerického trhu, nepřináší žádnou satisfakci pracovníkům, kteří přišli o svou práci. Alespoň tedy doufáme, že DHL se poučí z toho, že protidoborářské chování je nepřijatelné. UNI spolu s ITF budou nadále bojovat za prosazování práv pracovníků.“

EP vzkazuje Evropské komisi, že liberalizace poštovního sektoru nefunguje

10. září 2010

Den po tom, co stovky poštovních pracovníků demonstrovaly ve Štrasburku proti navrhované liberalizaci evropského poštovního trhu, vzkázali poslanci Evropského parlamentu členům Evropské komise, aby pozastavili tento proces liberalizace. Zástupci UNI Europa Post&Logistics požadují moratorium na pokračující liberalizaci až do doby, dokud se nevyřeší problémy, na které poukázali pracovníci pošt a někteří poslanci EP. Na shromáždění ve Štrasburku promluvil hned několik poslanců EP, včetně Denis de Jong, El Khadraoui nebo Jutta Stenruck, a vyjádřilo podporu požadavku UNI Europa Post&Logistics na moratorium liberalizace poštovních služeb. Ti na shromáždění řekli, že Evropská komise slíbila, že otevření evropské poštovního trhu povede k inovacím a ke zkvalitnění služeb, avšak v praxi se potvrzuje pravý opak. Zaměstnanci pošt na shromáždění uvedli, jak byla zrušena jejich pracovní místa, jak byla nahrazena nejistými pozicemi s částečným úvazkem jako určitou novou normou. To vedlo k rapidnímu poklesu kvality poštovních služeb s nárůstem problémů nedostatečné bezpečnosti zásilek a nízké garanci dodacích lhůt.

-pm-

Mezinárodní měnový fond (MMF) a Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) varují vlády před přehnanými úspornými opatřeními

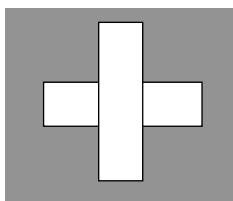
V polovině září t. r. se v Oslo konala konference MMF a OECD ke globální krizi v zaměstnanosti. Na tomto fóru obě organizace (přes svou dosavadní a dlouhodobou politiku liberalizace, deregulace a privatizace) společně varovaly před "lidskými náklady" současných vládních veřejných škrťů, jež ohrožují domácnosti, bezpečnost a důstojnost milionů lidí. **Obě organizace vyjádřily názor, že vlády provádějící drakonické škrty ve veřejných rozpočtech riskují příležitostí k obnovení růstu a přispívají tak k vytváření stále většího napětí na trhu práce a ve společnosti.**

Generální ředitel MMF, D. Strauss-Kahn, v této souvislosti naléhal na vlády, aby nadále přijímaly opatření především k zajištění růstu zaměstnanosti. Jinak opětovně hrozí nebezpečí ztráty celé generace, neboť ta přijde o své profesní dovednosti, motivaci a může skončit v dlouhodobé nezaměstnanosti. Zdůraznil, že škrty ve veřejných výdajích mají své "lidské náklady" a ty mohou vyústit v tragedii milionů osob, zejména pak mladých lidí.

Toto konstatování je v souladu se stanoviskem OECD, podle něhož letošní vládní škrty ve veřejných výdajích mohou vykolejit ekonomické ozdravení. OECD navíc uvádí, že v jejich 33 členských státech narostla od r. 2007 do r. 2009 nezaměstnanost mladých lidí o cca 4 miliony. Zabránit jejich dlouhodobé nezaměstnanosti se tak musí stát hlavní prioritou.

Obě organizace se proto důrazně přiklánějí k tomu, aby škrty ve veřejných výdajích byly odloženy do doby, než se ozdravení ekonomiky spolehlivě stabilizuje a než míra nezaměstnanosti začne výrazně klesat. D. Strauss-Kahn rovněž zdůraznil, že devastace pracovního trhu a nárůst nezaměstnanosti ohrožuje především ty, kdo platí cenu za chyby, které byly učiněny jinde. Obdobně konstatoval, že s 45 miliony nových uchazečů ročně o práci na globálním trhu se situace spíše jen dále zhorší. To je důvodem, proč je MMF toho názoru, že další využití rozšířených fiskálních stimulů se i při dočasném dluhu vyplatí, dojde-li tím k omezení dlouhodobé nezaměstnanosti, neboť ta svými mnoha dopady vystaví společnost ještě vyšším nákladům. **To je doporučení MMF i pro země, jež se vyhnuly krizi na svých finančních trzích.**

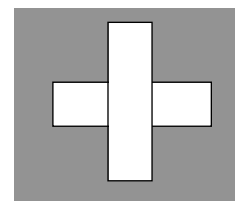
ČR je členem MMF, OECD i MOP a vzniká tedy otázka, jak se současným naléhavým varováním výše uvedených organizací naše vláda naloží a zda ani ty nebude ve své "neomylnosti" vnímat.



První pomoc

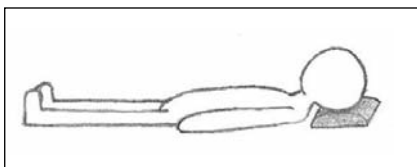
Polohování

Položením zraněné osoby do správné polohy můžete předejít komplikacím a postiženého částečně zbavit bolesti.



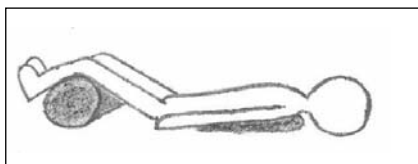
Poloha při mozkolebečních poraněních

Kdy: Při jakýchkoliv poraněních souvisejících s hlavou nebo mozkem (otřes mozku, zlomenina báze lebni, ..). Pouze pro pacienty při vědomí!
Jak: Poloha v leže na zádech s mírně podloženou hlavou a nataženými dolními končetinami.



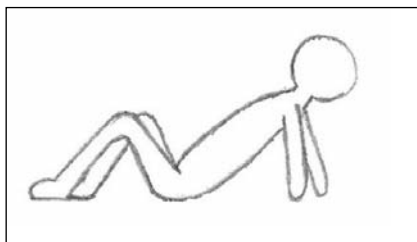
Poloha při poranění břicha

Kdy: Při jakýchkoliv poraněních souvisejících s břichem (náhlá bolest břicha, akutní zánět apendixu,..). Při současném poranění hrudníku a dušnosti je možné současně vypodložit i hrudník. Pouze pro pacienty při vědomí!
Jak: Postižený leží na zádech a dolní končetiny jsou podloženy pod kolena tak, aby se paty nedotýkaly země, resp. podložky.



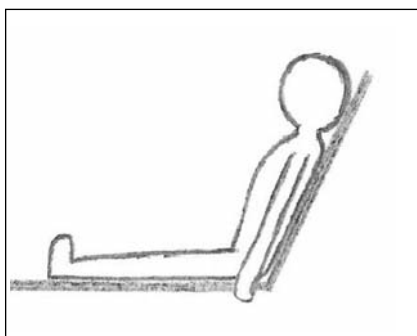
Poloha při poranění hrudníku - polosed

Kdy: Při respiračních potížích. Poloha usnadňuje dýchání. Pouze pro pacienty při vědomí!
Jak: Zraněný sedí v záklonu a opírá se o ruce. Zachránce si také může kleknout za postiženého a položit ho na sebe.



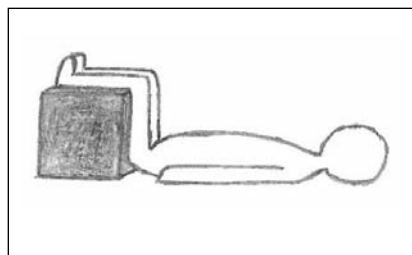
Fowlerova poloha

Kdy: Při pneumothoraxu, v průběhu jeho ošetření a po ošetření, ale pouze pokud je pacient při vědomí!
Jak: Od obvyčejného polosedu se liší tím, že postižený je opřený a rukama se zapírá o podložku. To zmírňuje bolest a usnadňuje dýchání.



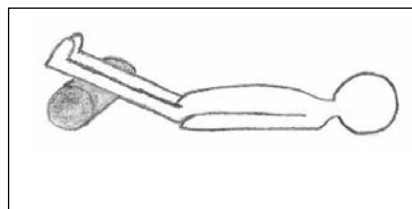
Poloha při zlomenině páneve

Kdy: Při zlomenině páneve. S postiženou osobou zacházíme opatrně, protože je pro ni velmi bolestivý jakýkoliv pohyb pasem a dolními končetinami. Pouze pro pacienty při vědomí!
Jak: Poloha v leže, kdy kolena a kyčle jsou uhnuty do pravého úhlu. Jako podložku můžeme použít např. židli.



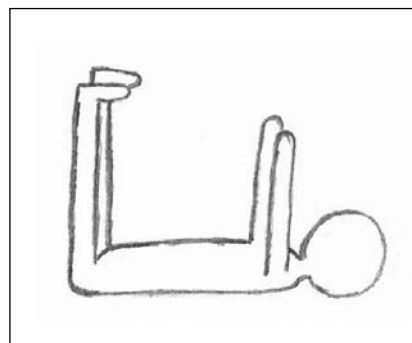
Protišoková poloha

Kdy: Při rozvoji šoku jako prevence vzniku nebo při šoku. Cílem je dostat krev do centrální části těla.
Jak: Postižený leží na zádech a dolní končetiny má vyvýšené nejméně o 30 cm. Můžeme i podložit celá nosítka se zraněným, také nejméně o 30cm.



Autotransfuzní poloha

Kdy: Používá se především u pacientů v šoku, který je způsoben masivním krvácením, nebo pokud nepomáhá protišoková poloha. Opět jde o centralizaci krve do životně důležitých orgánů za cenu mírného nedokrvění končetin.
Jak: Zraněný leží na zádech a má vyzvednuty horní i dolní končetiny kolmo k tělu. V extrémním případě lze ještě takto vyzvednuté končetiny omotat elastickým obinadlem pro získání co největšího množství krve, ale toto se z důvodu časové náročnosti a malé efektivity nepoužívá. V lehčích případech stačí vyzvednout pouze dolní končetiny.



záchranná služba 155

Soutěžte s Poštovní spořitelnou!

Poštovní spořitelna již tradičně začátkem kalendářního roku vyhlašuje pro zaměstnance svého hlavního smluvního partnera - České pošty – nejrůznější soutěže na podporu prodeje svých vybraných produktů a služeb.

Tak jako v loňském tak i v letošním roce se Poštovní spořitelna rozhodla podpořit prodej stěžejních produktů osvědčenou a oblíbenou Bodovou motivační soutěží pro pracovníky České pošty. Soutěž byla zahájena 1. 10. 2010 s plánovaným ukončením 30. 9. 2011.

V čem Bodová soutěž spočívá?

Tato soutěž probíhá pravidelně již několik let, a to vždy od října do září následujícího roku.

Princip soutěže je již od roku 2002 založen na sbírání bodů, jimiž jsou ohodnoceny vybrané produkty Poštovní spořitelny. Zúčastnit se může každý pracovník ČP, který takový produkt sjedná. V tu chvíli získává do svého osobního profilu příslušný počet bodů.

U úvěrových produktů Poštovní spořitelny platí, že pokud klient vybraný produkt načerpá nej-

později do 27 dnů od podání žádosti na obchodním místě ČP, náleží pracovníkovi ČP ještě i dodatečné body za načerpaný produkt. Tyto body se sčítají s body za žádost. Eviduje je Poštovní spořitelna, která je také přičítá do osobního profilu každého soutěžícího.

Za získané body si pracovník může kdykoli v průběhu soutěže vybrat věcnou cenu z elektronického katalogu, který je k dispozici na webových stránkách www.bodovka.eu. Zde si může každý soutěžící založit svůj osobní profil, který mu umožňuje: objednávat zboží samostatně na webu, sledovat získané produkty a výši získaných bodů, měnit kontaktní údaje aj. Vybírat mohou soutěžící z nepřeberného množství hodnotných cen.

Cílem bodové soutěže je motivovat pracovníka ČP k získání co nejvyššího počtu bodů a tím i

hodnotnějších cen v nejvyšších kategoriích, ke kterým patří mobilní telefony, digitální kamery, osobní počítače apod. Podle našich výsledků se do soutěže již zapojilo 10 000 pracovníků z 2915 pošt což představuje velmi pěknou účast.

Soutěž bývá ze strany pracovníků České pošty každoročně velmi kladně přijata, o čemž svědčí počty nově založených produktů Poštovní spořitelny.

A nejen to - máme pro pracovníky ještě soutěž Extraligu!

Další soutěží, kterou Poštovní spořitelna pro zaměstnance ČP každoročně připravuje, je již dobře známá Extraliga. S touto soutěží všichni přepážkoví pracovníci, kteří mají atest na prodej produktů Poštovní spořitelny. Princip je velmi jednoduchý a podobný jako u Bodové soutěže. Opět se jedná o sbírání bodů za sjednání produktů, kterými jsou ohodnoceny vybrané produkty Poštovní spořitelny.

Rozdíl mezi oběma soutěžemi spočívá především v typu cen, o které zapojení pracovníci ČP

soutěží. Výherce, kteří se umístí na **1. - 50. místě** odměňuje Poštovní spořitelna již tradičně **zahrančním zájezdem**, který se koná vždy v dubnu následujícího roku. Pro soutěžící, kteří se umístili na **51. - 100. místě** je vždy připraven pěkný **tuzemský zájezd**, většinou to bývá pobyt v lázních. Odměna je pravidelně připravena i pro pracovníky, kteří skončili na pěkném **101. - 300. místě** – Poštovní spořitelna pro ně v březnu následujícího roku organizuje setkání v regionech, kde na výherce čeká dobrá zábava a nejrůznější společné aktivity.

Do třetice všeho dobrého!

V podobném duchu probíhá také každoroční **Soutěž pro tiskaře**. Vždy na konci každého čtvrtletí je odměněno **300 nejlepších tiskařů**, kteří dosáhli minimální hranice bodů stanovené pro dané období. Výhry opravdu stojí za to! A co je potřeba udělat? Pokud jste pracovníkem ČP, stačí, když předáte co nejvíce tipů na produkt Poštovní spořitelny, které budou na poště realizovány. Pak zbývá si už jen vybrat cenu z platného katalogu.

KŘÍŽOVKA O CENY

Tajenka z minulého čísla: ... i slova jdou lehce z úst.

Knižku posíláme těmto třem vylosovaným luštitelům: **Jitka Horáková** Golčův Jeníkov, **Božena Pavličková** Telč, **Pavčina Nixbauerová** Vlastějovice.

	výraz pochopení	zármutek		odchýlení	stepní sudokopytník	alžírské velkoměsto	pohodný	anglicky „jako“		vltavské vodní dílo	cenný papír	patro na mlátě	předložka		proužky ve vlasech	zápach	nervy
značka kosmetiky			lesní školka					příkazová značka						výměšek těla			
			stařešina											2. část tajenky			
středoevropský stát								kanibalové saze									
1. část tajenky								rámová pila					učedník				
								střecha					biograf				
	ruská metropole	tlusto-kožec					aromatická zelenina					popruhy					
		kroutit					3. část tajenky					doušky					
pražská čtvrť						luční kvítí					dutá míra					zdroj vitamínů	knihařská práce
						předložka					mořská vydra						
chvost					ohrada						lichokopytník				okresní výbor		soubor hudeb. děl
					vápencové pohoří						sportovní odvětví						
mléčný výrobek				cenná tekutina						repa-sovaný citrusoslovec	dopadu						
				zábava													
zkratka Komerční banky			rov														
			dvouступňová raketa USA					hokejové vzhazování značka taltalu							výpravná báseň velký savec		
velký oheň						cvičná klavírní skladba									vojenské ovinovačky		
první krční obratel																české město	

A. S. Puškin: Mláď je jako kvas, (dokončení v tajence)

N E Č E K E J

T E A Ž N E B U

D E T E M O C I

P Ř E Č Í S T T E N T O Ř Á D E K

Myslete na zadní vrátka!



**Penzijní fond
Stabilita**

Chcete získat bonus 500 Kč? Uzavřete smlouvu o penzijním připojištění s ČSOB penzijním fondem v termínu od 1. září do 30. listopadu 2010. Více informací na telefonu 224 116 767 a na všech pobočkách ČSOB, u obchodních zástupců ČMSS, na všech pracovištích České pošty a obchodních místech ČSOB Pojišťovny.

www.csobpf.cz

Člen skupiny KBC

Infolinka 224 116 767