



Co čeká Českou poštu a pošťáky?

čtěte na str. 4

Povinný příspěvek na produkty spoření NA STÁŘÍ

čtěte na str. 5

CO JE NOVÉHO V LETOŠNÍM ROCE

čtěte na str. 6

Co se děje v Kladně

čtěte na str. 31



PORADÍME, PODPOŘÍME, POMŮŽEME



Milé kolegyně, milí kolegové,

s příchodem jara máme vždy pocit, že teď začíná nová etapa. Po dlouhých zimních měsících přichází více slunce a s ním příjemnější atmosféra.

Když se ohlédneme za uplynulým obdobím, uvědomujeme si, kolik úsilí, trpělivosti a každodenní práce za námi je. O to víc si vážíme toho, jak dokážeme držet při sobě, pomáhat si a zvládat i náročnější situace.

Jaro není jen změna ročního období. Je to připomínka, že i malé kroky mají smysl. Každý posun, každá snaha o zlepšení pracovních podmínek i vzájemných vztahů se počítá.

Přeji nám všem, aby nám jarní dny přinesly nejen více energie, ale i klid, nadhled a chuť pokračovat v tom, co má smysl. Protože právě společně dokážeme lépe zvládat současnou situaci.

Přeji všem hodně zdraví a radosti ze života 😊

Vaše Jindřiška

OBSAH

Co čeká Českou poštu a pošťáky? ... 4

Povinný příspěvek na produkty
spoření na stáří 5

Co je nového v letošním roce 6

Právní Kudykam 14

Malá ohlédnutí 25

Jaro začíná v Malešicích velmi ostře .. 29

Pohled semi-nováčka v BOZP 30

Co se děje v Kladně 31

Kvíz 37

Jarní recepty 39

Kontakty na správní aparát
OS ZPTNS 41

25. března 2026

Co čeká Českou poštu a pošťáky?

To je otázka, o které přemýšlíme všichni už dlouho. Nemáme jasnou odpověď a nejistota pokračuje.

Stát, který je vlastníkem České pošty, rozhoduje o jejím směřování.

V předcházejícím období se v rámci transformace připravoval prodej komerčních balíkových služeb, změnila se struktura podniku a Česká pošta si budovala vlastní logistiku. Při mnoha změnách, které především sledovaly úspory, došlo ke zrušení tisíců pracovních pozic. Změnila se organizace práce a pošťáci zvládli obrovské změny. Balíkovna se neprodala a Česká pošta s dlouhodobě ztrátovým hospodařením hledá řešení stávající situace.

Na AKTIVU základních odborových organizací na konci března jsme se vedení zeptali na budoucnost podniku.

Informace o ekonomice podniku stále nejsou příznivé, i když se ztráta hospodaření v roce 2025 snížila. Situaci opět komplikuje probíhající notifikace úhrady čistých nákladů univerzální služby Evropskou komisí, která po změně zákona o poštovních službách je znovu spuštěna.

Podnik od dubna 2026 bude mít novou vnitřní strukturu. Budou čtyři organizační jednotky na úrovni G-1.

Odštěpný závod Balíkové služby bude představovat celou logistiku České pošty včetně kontaktní sítě a dopravy. Balíkovna mění obchodní politiku, aktivně hledá pozici i v mezinárodním prostředí. Bude to znamenat změnu procesů a očekávají se úspory v řídicích struk-

turách. Důležitá je a bude stále kvalita doručování.

Divize pobočková síť bude navíc oproti současnosti řešit i obchod.

Divize korporátních služeb bude zahrnovat od právnických služeb, personálního služeb, kontrolních činností až po správu majetku.

Divize Finance a IT bude spravovat finance, informační systémy, datové schránky a výpočetní techniku. Všechny tyto změny mají být východiskem pro ekonomickou stabilitu České pošty.

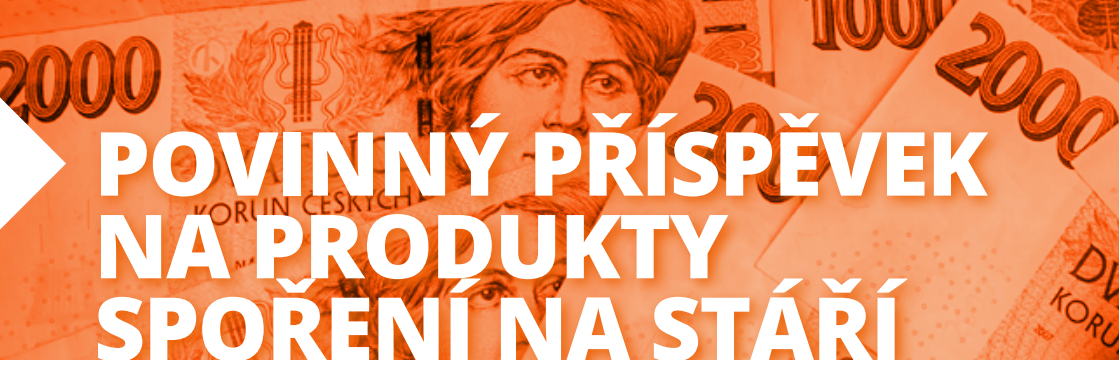
Považujeme za zásadní, aby změny byly srozumitelně komunikovány se zaměstnanci. Relevantní informace jsou velmi důležité, v podniku panuje velká nejistota a napjatá atmosféra. Změn už bylo hodně a pošťáci čekají na stabilitu, oprávněně požadují navýšení mezd za náročnou práci. Oprávněně čekají respekt a úctu. Poskytují stále potřebné poštovní služby a za dlouhodobé potíže podniku opravdu nemohou.

Naše odbory jsou velmi aktivní při projednávání všech změn, máme členy napříč profesemi po celé republice a jsme důležitou zpětnou vazbou pro zaměstnavatele. Nesouhlasíme s rušením pracovních míst především v provozu, personální kapacity nejsou dostatečné už v současné době.

Děkuji všem za podporu. Bez vás by to vážně nešlo.



- Jindřiška Budweiserová -



POVINNÝ PŘÍSPĚVEK NA PRODUKTY SPOŘENÍ NA STÁŘÍ

Od 1. ledna 2026 nabyl účinnosti zákon č. 324/2025 Sb., o povinném příspěvku na produkty spoření na stáří. Tento zákon ukládá zaměstnavatelům novou povinnost přispívat na penzijní spoření zaměstnancům, jejichž práce je zařazena do třetí kategorie rizikovosti u faktorů vibrace, zátěž chladem, zátěž teplem nebo celková fyzická zátěž, pokud se jedná o zátěž při dynamické fyzické práci vykonávané velkými svalovými skupinami.

Povinný příspěvek je poskytován buď na penzijní připojištění, nebo na doplňkové penzijní spoření. Cílem zákona je umožnit těmto zaměstnancům postupně si vytvářet dodatečnou finanční rezervu, která jim pomůže překlenout období před odchodem do důchodu a zajistit větší jistotu v době, kdy již nebudou schopni nebo ochotni pracovat v náročných podmínkách.

O tom, zda zaměstnanec vykonává práci zařazenou do třetí kategorie rizika u stanovených faktorů, rozhoduje krajská hygienická stanice.

Zaměstnavatel je povinen písemně informovat zaměstnance o právu na povinný příspěvek a o způsobu jeho uplatnění před zahájením výkonu rizikové práce.

Je-li informační povinnost plněna v elektronické podobě, musí být informace zaměstnanci dostupná tak, aby si ji mohl uložit a vytisknout.

Základní podmínkou vzniku práva na povinný příspěvek je, že zaměstnanec v daném kalendářním měsíci odpracoval alespoň tři směny rizikové práce.

Další podmínkou je, že zaměstnanec:

- u zaměstnavatele uplatní právo na povinný příspěvek, a

- oznámí mu údaje o svém penzijním připojištění nebo doplňkovém penzijním spoření.

V takovém případě vzniká právo na povinný příspěvek od počátku následujícího kalendářního měsíce. Směnou rizikové práce se rozumí směna, při níž zaměstnanec vykonává rizikovou práci po její převážnou část, tedy déle než polovinu směny. Nerozlišuje se přitom, zda jde o práci plánovanou nebo práci přesčas.

Směny kratší nebo delší než 8 hodin se započítávají poměrně, přičemž za každou započatou hodinu směny se do celkového počtu započítává jedna osmina směny.

V případě souběhu výkonu rizikové práce ve 4. kategorii s výkonem práce zařazené ve 3. kategorii podle zákona č. 324/2025 Sb. je zaměstnavatel povinen evidovat a vykazovat odpracované směny rizikové práce i ve 4. kategorii. Tyto směny se započítávají do celkového počtu směn rozhodných pro vznik nároku na snížený důchodový věk. Jedná se o výjimku, kdy jsou směny započítány i bez úhrady zvýšeného pojistného na důchodové pojištění.

- Radek Brabec -

2026

CO JE NOVÉHO V LETOŠNÍM ROCE

Tradičně jsme pro vás připravili přehled podmínek a dávek v rámci sociálního zabezpečení, nemocenského pojištění, zabezpečení v době nezaměstnanosti a změny v daňovém systému. Podrobnější informace jsou v INFO OS ZPTNS, které najdete na našich webových stránkách v části pro členy ☺.

Dávka státní sociální pomoci

(DSSP) neboli Superdávka

Od 1. října 2025 vstoupil v účinnost nový zákon o dávce státní sociální pomoci.

Čtyři dosavadní dávky – *přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, příspěvek na živobytí* a doplatek na bydlení – nahradí jedna sjednocená dávka státní sociální pomoci, tzv. superdávka. Místo čtyř žádostí podá domácnost jen jednu, kterou je možné vyřídit i online z domova. Požádat o dávku může kterýkoliv zletilý (plně svéprávný) člen domácnosti.

Čtyři složky dávky

1. Živobytí

- Pomáhá s úhradou nákladů na základní životní potřeby jako jídlo, oblečení nebo hygienu.

- Výše podpory závisí na příjmu a na snaze členů domácnosti zapojit se do pracovního procesu.
- Nárok budou mít jen domácnosti s příjmem pod 1,43násobek životního minima.
- Zletilé členy domácnosti bude úřad práce podporovat v návratu do zaměstnání podpůrným plánem, jehož součástí může být nabídka doplnění kvalifikace či rekvalifikace a další opatření ke zlepšení sociálních, majetkových a příjmových poměrů osoby či domácnosti.
- Pracovní aktivita se nevyžaduje u zranitelných osob.

2. Bydlení

- Pomáhá s úhradou části nákladů na bydlení např. za nájem nebo energie.

- Nárok vzniká, pokud náklady přesahují určitou zákonem stanovenou část příjmu domácnosti a současně tato část není vyšší než tzv. rozhodné náklady na bydlení.
- Výpočet složky zohledňuje tzv. normativní nájem a energetický paušál.
- Předpokladem podpory v oblasti bydlení je právní titul, tedy např. vlastnictví bytu nebo bydlení, popř. smlouva (např. nájemní, podnájemní, o ubytování).

3. Bonus na dítě

- Pomáhá s úhradou nákladů souvisejících s péčí o nezaopatřené děti.
- Výše podpory se odvíjí od příjmu domácnosti a zohledňuje snahu o zlepšení soběstačnosti domácnosti.
- Podmínkou je pravidelná školní docházka dětí a pracovní aktivita všech dospělých členů domácnosti.
- Částka bude odstupňovaná dle příjmů, rodina nepřijde o dávku jen proto, že se jí zrovna daří lépe.

4. Pracovní bonus

Podporuje a motivuje rodiny, které pracují a snaží se tak svou situaci vlastním přičiněním zlepšit. Jedná se o finanční odměnu pro domácnosti, kde alespoň jeden člen pracuje.

Kromě příjmů z práce se bude vypočítávat i z rodičovského příspěvku (v těch případech, kdy rodičovský příspěvek nahrazuje příjem).

O superdávku je možné požádat online v zóně Jenda (web či v mobilní aplikaci). Přihlašujete se pomocí Identity občana (např. bankovní identitou). Výhodou je jednoduché doložení dokumentů (scan nebo fotografie), přístup kdykoliv a odkudkoliv, možnost sledování stavu vyřízení žádosti.

Žádost o DSSP můžete vyřídit i osobně formou tzv. asistovaného podání, tedy tak, že se dostavíte na kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR a úředník s vámi žádost v elektronickém systému vyplní. K asistovanému podání žadatel nepotřebuje mít elektronickou identitu. Termín na vyřízení je možné rezer-

vovat nebo na pobočku přijít v úředních hodinách.

Poskytování DSSP bylo posunuto z dubna 2026 na srpen 2026.

Orientační výši přiznané dávky si můžete ověřit na kalkulačce Ministerstva práce a sociálních věcí, kde jsou též k dispozici další informace <https://www.mpsv.cz/davka-statni-socialni-pomoci> <https://www.mpsv.cz/dssp-kalkulacka>

Rodičovský příspěvek

- Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky 300 000 Kč, nejdéle do 4 let věku dítěte u dětí narozených do 31. 12. 2023. V případě, že nejmladším dítětem v rodině jsou 2 a více dětí narozených současně, má rodič nárok až na vyčerpání celkové částky 450 000 Kč.
- Pro děti narozené od 1. 1. 2024 (včetně) platí, že dávku Úřad práce ČR vyplácí až do 3 let věku dítěte, nebo do vyčerpání celkové částky 350 000 Kč. V případě, že nejmladším dítětem v rodině jsou 2 a více dětí narozených současně, má rodič nárok až na vyčerpání celkové částky 700 000 Kč. Pokud se do rodiny narodí další dítě, které se stane nejmladším dítětem v rodině, je nezbytné tuto změnu ohlásit příslušnému úřadu práce co nejdříve. Nové dítě zakládá nový nárok na rodičovský příspěvek a nárok na dávku na starší dítě zaniká. V tomto případě si může rodič požádat o jednorázové doplacení zbývajících částky rodičovského příspěvku, který nestihl na starší dítě vyčerpat.
- Rodiče mohou pružně volit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši podle aktuální sociální situace rodiny. Minimální doba pro vyčerpání příspěvku je stanovena na šest měsíců. Rychlejší čerpání je i nadále navázáno na velikost předchozích příjmů. Zůstává zachován limit, podle něhož měsíční výše rodičovského příspěvku nesmí být vyšší než 70 procent vyměřovacího základu.
- Jestliže lze alespoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího zá-

kladu v částce převyšující 15 000 Kč, může rodič volit měsíční výši čerpání rodičovského příspěvku až do této výše. V případě, že denní vyměřovací základ lze stanovit u obou rodičů, vychází se z toho základu, který je vyšší, aniž rodič s vyšším denním vyměřovacím základem o rodičovský příspěvek žádá, nebo ho pobírá.

- Pokud ani jednomu z rodičů nelze stanovit denní vyměřovací základ, nebo 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu je nižší než 15 000 Kč, rodič volí výši rodičovského příspěvku až do částky 15 000 Kč měsíčně, v případě dvou a více současně narozených dětí do částky 30 000 Kč měsíčně.
- Volbu výše rodičovského příspěvku je možno měnit jedenkrát za tři měsíce.
- Příjmy rodiče nejsou sledovány. Rodič může při nároku na výplatu rodičovského příspěvku zlepšovat sociální situaci rodiny výdělečnou činností, ale musí v této době zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou.
- Podmínkou nároku na rodičovský příspěvek je, že dítě mladší než dva roky navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 120 hodin v kalendářním měsíci. U dítěte, které dovršilo dva roky věku, není docházka do zařízení omezena.
- Možnost výběru délky čerpání rodičovského příspěvku je zachována i při plynulém navázání rodičovské dovolené s dalším potomkem.

<https://www.uradprace.cz/rodicovsky-prispevek>

Náhradní výživné

Náhradní výživné je dávka, která je poskytována nezaopatřenému dítěti, kterému není povinnou osobou hrazeno stanovené výživné nebo je hrazeno částečně.

Náhradní výživné je poskytováno po zákonem stanovenou dobu, max. však 72 výplat nejdéle ovšem do skončení nezaopatřenosti dítěte, tedy do 26 let věku.

Náhradní výživné je poskytováno ve výši rozdílu měsíční dávky výživného určeného rozsudkem soudu nebo soudem schválené dohody o výživném a částtečného plnění výživného v příslušném měsíci. Maximální výše náhradního výživného je však 3 000 Kč

měsíčně.

Náhradní výživné se vyplácí měsíčně, vždy po měsíci, za který náleží.

Nárok na náhradní výživné nemůže vzniknout v případě, kdy oprávněná osoba (nezaopatřené dítě) nebo její zástupce neprokáže, že byl podán návrh na exekuci nebo soudní výkon rozhodnutí. Příjmy rodiče nejsou u této dávky sledovány.

<https://www.uradprace.cz/nahradni-vyzivne>

Porodné

Nárok na porodné má rodina, které se narodilo první nebo druhé živé dítě a jejíž příjem v kalendářním čtvrtletí předcházejícím narození dítěte byl nižší než 2,7násobek životního minima rodiny. Výše porodného činí 13 000 Kč na první živě narozené dítě, při narození druhého živého dítěte je to 10 000 Kč. Při narození dvojčat tedy činí 23 000 Kč.

<https://www.uradprace.cz/porodne>

Pohřebné

Pohřebné ve výši 5 000 Kč přísluší pouze v případě úmrtí nezaopatřeného dítěte, úmrtí rodiče nezaopatřeného dítěte nebo plodu po potratu nebo po umělém přerušení těhotenství ze zdravotních důvodů, a to osobě, která pohřeb vypravila. Nárok na výplatu dávky vzniká dnem podání žádosti a zaniká uplynutím 1 roku od vzniku nároku na dávku.

<https://www.uradprace.cz/pohrebne>

Životní minimum

je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb (částka v Kč za měsíc, resp. součet všech částek životního minima jednotlivých členů domácnosti):

4 860 Kč jednotlivce

4 470 Kč první dospělá osoba v domácnosti

4 040 Kč druhá a další dospělá osoba v domácnosti

2 480 Kč nezaopatřené dítě do 6ti let věku

3 050 Kč nezaopatřené dítě 6 - 15 let

3 490 Kč nezaopatřené dítě 15 - 26 let

Existenční minimum

je minimální hranici peněžních příjmů, která se po-

važuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Existenční minimum nelze použít u nezaopatřeného dítěte do 26 let, u poživatele starobního důchodu, u osoby invalidní ve třetím stupni a u osoby starší 68 let

3 130 Kč za měsíc

Životní ani existenční minimum nezahrnují nezbytné náklady na bydlení. Ochrana v oblasti bydlení je řešena v rámci systému státní a sociální podpory poskytováním příspěvku na bydlení a v systému pomoci v hmotné nouzi doplatkem na bydlení.

POMOC V HMOTNÉ NOUZI

Pomoc v hmotné nouzi je od letošního roku jen mimořádná okamžitá pomoc. O dávce rozhodují a vyplácí ji příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR. *Příspěvek na živobytí a doplatek na bydlení je součástí Dávky státní sociální pomoci (Superdávky).*

DÁVKY PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Dávky u osob se zdravotním postižením jsou poskytovány s posuzováním jejich majetku. Poskytují se příspěvek na mobilitu, příspěvek na zvláštní pomůcku a příspěvek na péči.

Výše příspěvku na péči

Výše příspěvku na péči pro osoby do 18 let věku činí za kalendářní měsíc

4 900 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost)

8 200 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost)

16 100 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost)

23 000 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost), pokud osobě poskytuje pomoc

poskytovatel pobytových sociálních služeb

27 000 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost)

v ostatních případech.

Výše příspěvku na péči pro osoby starší 18 let činí za kalendářní měsíc

1 300 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost)

5 400 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost)

14 800 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost)

23 000 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost), pokud osobě poskytuje pomoc

poskytovatel pobytových sociálních služeb

27 000 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost) v ostatních případech.

O zvýšení příspěvku na péči lze požádat v zákoně uvedených případech.

O dávkách rozhodují a vyplácí je příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR.

Přesné podmínky pro poskytování dávek jsou uvedeny na portálu úřadu práce

<https://www.uradprace.cz/davky-pro-ozp>

<https://www.uradprace.cz/prispevek-na-peci>

DOČASNÁ PRACOVNÍ NESCHOPNOST:

Náhrada mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti

se poskytuje prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti (karantény), náleží pouze za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny (dle rozvrhu směn) a za svátky, za které zaměstnanci jinak přísluší náhrada mzdy.

Vyměřovací základ se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance za předchozí kalendářní čtvrtletí po redukci dle násl. redukčních hranic:

1. redukční hranice 285,78 Kč (z ní 90 %)

2. redukční hranice 428,58 Kč (60 % z částky mezi 1. a 2. redukční hranicí)

3. redukční hranice 856,98 Kč (30 % z částky mezi 2. a 3. redukční hranicí)

k částce nad 3. redukční hranicí se nepřihlíží – součtem těchto částek vzniká průměrný redukováný hodinový výdělek

Zaměstnanec dostane náhradu mzdy ve výši 60 % z průměrného redukováného hodinového výdělku (maximálně z částky 471,40 Kč).

DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

Nemocenské

náleží od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti, maximálně však 380 kalen-

dářních dnů, jeho výše se stanoví z denního vyměřovacího základu stanoveného za předchozích 12 kalendářních měsíců.

Redukční hranice:

1. redukční hranice 1 633 Kč (z ní 90 %)
 2. redukční hranice 2 449 Kč (60 % z částky mezi 1. a 2. redukční hranicí)
 3. redukční hranice 4 897 Kč (30 % z částky mezi 2. a 3. redukční hranicí)
- k částce nad 3. redukční hranicí se nepřihlíží – součtem těchto částek vzniká denní

vyměřovací základ

zaměstnanci přísluší z denního vyměřovacího základu (maximálně z částky 2 694 Kč)

60 % od 15. do 30. kalendářního dne

66 % od 31. do 60. kalendářního dne

72 % od 61. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Ochranná lhůta v případě uplatňování nároku na nemocenské činí 7 kalendářních dnů ode dne skončení zaměstnání, které zakládalo účast na nemocenském pojištění.

Ošetřovné

se poskytuje od prvního dne potřeby ošetřování (péče o) člena domácnosti. Ošetřovné je možné přiznat při splnění stanovených podmínek při jedné potřebě ošetřování (péče) postupně dvěma osobám, poskytuje se prvních 9 kalendářních dnů, popř. 16 dnů u osamělého zaměstnance, který má v péči dítě do skončení povinné školní docházky, zaměstnanci přísluší 60 % denního vyměřovacího základu (maximálně z částky 2 694 Kč) za kalendářní den.

Dlouhodobé ošetřovné

Lidé, kteří se musí postarat o své blízké s vážnou nemocí či po těžkém úrazu, mohou žádat o placené ošetřovatelské volno. U dlouhodobého ošetřovného jsou stanoveny podmínky jednak pro ošetřovanou osobu a jednak pro osobu ošetřující.

U ošetřované osoby muselo dojít k závažnému zhoršení zdravotního stavu, který vyžadoval alespoň 7denní hospitalizaci v nemocnici a v den propuštění bude potvrzeno, že potřeba celodenní péče bude

trvat nejméně dalších 30 dnů. Ošetřovaná osoba musí dát písemný souhlas k ošetřování konkrétní osobě. Není podmínka hospitalizace pro poskytnutí dlouhodobého ošetřovného v případě péče o osobu v nevyčísitelném stavu.

Ošetřující osoba může být manželem (manželkou) ošetřované osoby nebo registrovaným partnerem (registrovanou partnerkou) ošetřované osoby, příbuzným v linii přímé s ošetřovanou osobou nebo je její sourozenec, tchyně, tchán, snacha, zeť, neteř, synovec, teta nebo strýc. U těchto příbuzných se nevyžaduje podmínka společné domácnosti. Dále se může jednat o manžela (manželku), registrovaného partnera (registrovanou partnerku) nebo druha (družku) fyzické osoby výše uvedené, nebo druha (družku) ošetřované osoby nebo jinou fyzickou osobou žijící s ošetřovanou osobou v domácnosti. Tyto osoby musí mít shodné místo trvalého pobytu.

U ošetřující osoby se vyžaduje čekací doba; nemocenské pojištění muselo u zaměstnance trvat v posledních 4 měsících alespoň 90 dnů, OSVČ musela být nemocensky pojištěna v posledních 3 měsících. Ošetřující osoba nesmí po dobu ošetřování vykonávat žádnou výdělečnou činnost, ani nepojištěnou. V průběhu 90 dnů se mohou ošetřující osoby libovolně střídát v ošetřování osoby vyžadující dlouhodobou péči po celých dnech. Při střídání a opakovaném poskytování péče se dávka nevypočítává znovu. Výplata dávky nenáleží po dobu, kdy byla ošetřovaná osoba znovu hospitalizována. Nárok na další dlouhodobé ošetřovné vznikne ošetřující osobě nejdříve po uplynutí 12 měsíců od skončení předchozí dlouhodobé péče.

Podpůrčí doba (doba výplaty dávky) činí maximálně 90 kalendářních dnů. Doba těchto 90 dnů se neprodlužuje ani z důvodu hospitalizace ošetřované osoby v průběhu podpůrčí doby.

Zaměstnavatel nemá povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče pouze v případě, brání-li tomu vážné provozní důvody, které musí sdělit zaměstnanci písemně.

Výše dávky je stanovena shodně jako u ošetřovného, 60 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

Peněžitá pomoc v mateřství

Výpočet peněžitě pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je výhodnější než u nemocenského. Denní vyměřovací základ se u peněžitě pomoci v mateřství zjistí tak, že se započitatelný příjem zúčtovaný v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou) dělí počtem „započitatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto stanovený průměrný denní příjem podléhá redukcí, která se provede tak, že částka do první redukční hranice se počítá 100 %, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60 %, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží. Procentní sazba, kterou se stanovuje z redukováného denního vyměřovacího základu denní výše peněžitě pomoci v mateřství, činí 70 % (maximálně z částky 2 857 Kč).

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má za stanovených podmínek pojištěnka (pojištěnec, pokud v den, od něhož je tato dávka přiznávána, trvá nemocensky pojištěné zaměstnání (popř. účast na nemocenském pojištění osoby samostatně výdělečně činné) nebo ochranná lhůta a jestliže v posledních dvou letech před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství trvala jejich účast na nemocenském pojištění alespoň kalendářních 270 dnů. U OSVČ je další podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství účast na nemocenském pojištění jako OSVČ po dobu aspoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby.

U žen, jejichž pojištěné zaměstnání skončilo v době těhotenství, činí ochranná lhůta pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství tolik kalendářních dnů, kolik činilo toto jejich poslední zaměstnání, maximálně však 180 kalendářních dnů.

Nástup na peněžitou pomoc v mateřství nastává dnem, který nemocensky pojištěná žena určí v období od počátku 8. do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Podpůrčí doba činí 196 kalendářních dnů (pokud porodila zároveň dvě nebo více dětí, činí podpůrčí doba 259 kalendářních dnů).

Dávka otcovské poporodní péče (otcovská)

Nárok na dávku má otec dítěte, který o dítě pečuje a osoba (muž nebo žena), která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Za otce dítěte je pro účely této dávky považován ten, kdo je v matrice (knize narození) zapsán jako otec.

Otcovská náleží, jen nastal-li nástup na otcovskou v období 6 týdnů ode dne narození dítěte, anebo ode dne převzetí dítěte do péče, jestliže takové dítě nedosáhlo 7 let věku. Otcovská náleží jen jednou, a to i v případech, kdy pojištěnec pečuje o více dětí narozených současně nebo o více dětí převzatých současně do péče.

Nárok na otcovskou nevznikne, jestliže k nástupu na otcovskou dojde po zániku pojištění, to znamená, že u otcovské neplyne ochranná lhůta.

Podpůrčí doba (tj. doba výplaty dávky) činí u otcovské maximálně 14 kalendářních dnů bez možnosti přerušení a začíná dnem nástupu na otcovskou. Pro volno v zaměstnání využijí otcové rodičovskou dovolenou.

Výše otcovské činí 70 % denního vyměřovacího základu stanoveného obdobně jako pro výpočet peněžitě pomoci v mateřství.

Kalkulačka pro výpočet uvedených dávek v roce 2026

<https://www.mpsv.cz/kalkulacka-pro-vypocet-davek-v-roce-2026>

PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI

Podmínkou pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, je účast na důchodovém pojištění, tedy výkon práce v zaměstnání (v pracovním poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti) nebo jiné (samostatné) výdělečné činnosti, po dobu 12 měsíců v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Jako předchází zaměstnání se však počítají i některé náhradní doby jako např. osobní péče o dítě ve věku do 4 let, pobírání plného invalidního důchodu. Naopak, studium a příprava na budoucí povolání se nepovažují za náhradní dobu, takže se na něj při žádosti o podporu nebere ohled.

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u žadatele zjištěn a naposledy používán pro pracovní právní účely v posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období. V případě, že žadatel před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost, výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období.

Od ledna 2026 se mění výše podpory takto:

Věk	do 52 let	52-57 let	nad 55 let
Počet měsíců	2-2-1	3-3-2	3-3-5
Procentní sazba	80-50-40	80-50-40	80-50-40

Procentní sazba při rekvalifikaci činí 80 % průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu a vyplácí se po celou dobu rekvalifikace. Maximální podpůrná dávka je od ledna 2026 stanovena na 80 % průměrné mzdy v národním hospodářství. Maximální možná výše podpory přiznané v roce 2026 je 38 537 Kč.

Když podporu není z čeho vypočítat

Když o podporu v nezaměstnanosti požádáte po období, kdy vám běžela některá z náhradních dob zaměstnání, například jste byli na rodičovské dovolené, nepočítá se podpora z vašeho předchozího výdělku, ale z průměrné mzdy v národním hospodářství v prvním až třetím čtvrtletí předešlého roku, letos tedy z částky 48 171 Kč.

První dva měsíce je to její 0,4násobek (19 268 Kč), další dva měsíce její 0,2násobek (9 634 Kč) a pak až do konce podpůrné doby její 0,1násobek (7 226 Kč).

Podpora v nezaměstnanosti a možnost přivýdělku, tzv. nekolidující zaměstnání

V případě, že uchazeč o zaměstnání pobírá podporu v nezaměstnanosti, nemůže si přivydělávat.

Uchazeči o zaměstnání si mohou touto formou přivydělat, ale v tomto případě už nemají nárok na výplatu podpory, tento přivýdělek je reálný po uplynutí podpůrné doby nebo je vhodný pro absolventy a další uchazeče o zaměstnání, kteří nemají nárok na podporu.

Nekolidující zaměstnání je pracovní nebo služební poměr, kdy měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy (v tomto roce se jedná o 11 200 Kč hrubé mzdy) a dohoda o pracovní činnosti, kdy měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Odměny z přivýdělků se sčítají a součet nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy.

Ve všech uvedených případech má uchazeč o zaměstnání povinnost nahlásit na úřadě práce, že pracuje, a to den před nástupem do práce a do 8 kalendářních dnů pak je třeba tuto skutečnost doložit. Další možností je krátkodobé zaměstnání – po dohodě s úřadem práce, a to maximálně na 3 měsíce. Odměna v tomto případě není sledována.

POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

zaměstnavatelé platí:

24,8 % z vyměřovacího základu zaměstnance, z toho

21,5 % pojistné na důchodové pojištění

2,1 % pojistné na nemocenské pojištění

1,2 % příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

zaměstnanci platí:

6,5 % pojistné na důchodové pojištění – pracující důchodce pobírající starobní důchod může požádat o slevu na pojistném

0,6 % pojistné na nemocenské pojištění

OSVČ platí:

29,2 % z vyměřovacího základu, z toho

28 % pojistné na důchodové pojištění

1,2 % příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

2,1 % na nemocenské pojištění (dobrovolné)

osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění platí:

28 % pojistné na důchodové pojištění sazby pojistného z vyměřovacího základu (min. 3 428 Kč měsíčně)

POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

zaměstnavatel: 9 % z vyměřovacího základu (min. z částky 22 400 Kč)

zaměstnanec: 4,5 % z vyměřovacího základu (min. z částky 22 400 Kč)

OSVČ: 13,5 % z vyměřovacího základu (min. z částky 24 483,50 Kč)

Osoby bez zdanitelných příjmů budou hradit pojistné ve výši 3 024 Kč.

Pojistné za státní pojištění (děti, důchodci apod.) je 2 188 Kč.

MINIMÁLNÍ MZDA

22 400 Kč pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou.

Týdenní pracovní doba v hodinách

Minimální mzda v Kč/hod.

Týdenní pracovní doba v hodinách	Minimální mzda v Kč/hod.
40	134,40
38,75	138,70
37,5	143,40

CESTOVNÍ NÁHRADY

výše stravného minimálně ve výši

155 Kč za 5–12 hod.

236 Kč za 12–18 hod.

370 Kč nad 18 hod.

náhrada za použití vlastního vozidla

za 1 km jízdy

1,60 Kč – jednostopá vozidla a tříkolky

5,90 Kč – osobní motorová vozidla

průměrné ceny pohonných hmot

34,70 Kč benzin 95 oktanů

39,00 Kč benzin 98 oktanů

34,10 Kč motorová nafta

7,20 Kč za 1 kilowathodinu elektřiny

- Jindřiška Budweiserová -

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

Čas je neúprosný, je jaro a opět se k vám dostává náš časopis. Obsahem článků je pracovněprávní tematiky, se kterou se na mne obrácíte. Dnes se budu opětovně věnovat tématu – okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, přestože jsem o tomto tématu nedávno psala, dostala jsem v poslední době několik dotazů, považuji toto téma za živé a zaměstnavatel mnohdy klade zaměstnanci překážky, pokud musí zaměstnavatelé zdůvodňovat, z jakého důvodu jde k lékaři apod.

Zas a znovu se na mne obrací zaměstnanci, kteří nejsou v našich odborech a požadují právní rady. Všem vysvětluji, že pokud nejsou v odborech, radit jim právní servis nebude, neboť pouze členství v našich odborech má tu výhodu, že se můžete poradit a máte v nás, v odborech záštitu a pomoc.

Buďte bdělí, braňte svá práva a vězte, že odbory jsou vždy na vaší straně.

Přeji vám hezké jarní dny

Váš právní servis 😊



Právní KUDYKAM

ABECEDA PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ – OKRUH A ROZSAH JINÝCH DŮLEŽITÝCH OSOBNÍCH PŘEKÁŽEK V PRÁCI

Opětovně se vracím k tématu jiných důležitých osobních překážek v práci, v poslední době jsem na toto téma byla opakovaně dotazována, a přestože jsem o tomto tématu již několikrát psala ve svých článcích, toto téma zde zopakuji, neboť opakování je matkou moudrosti.

Nařízením vlády č. 590/2006 Sb., se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Toto nařízení vlády vychází z ustanovení § 199 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen zákoník práce). Nařízení stanoví okruh překážek v práci, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých přísluší náhrada mzdy, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance.

Pro účely zde uvedeného nařízení vlády se manželem rozumí vedle partnera, který uzavřel partnerství podle občanského zákoníku, rovněž partner, který uzavřel registrované partnerství podle zákona o registrovaném partnerství.

OKRUH A ROZSAH JINÝCH DŮLEŽITÝCH OSOBNÍCH PŘEKÁŽEK V PRÁCI

1. Vyšetření nebo ošetření

- a) Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.
- b) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za nezbytně nutnou dobu.

Ze zde uvedeného plyne, že zaměstnavatel musí zaměstnanci umožnit návštěvu lékaře, pokud vyšetření nebo ošetření není možné provést mimo pracovní dobu. Současně však musí být přihlédnuto ke splněním všech vyjmenovaných podmínek uvedených pod písm. a), viz výše, tzn., že zdravotnické zařízení je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné

potřebnou zdravotní péče poskytnout. Zde musí být kumulativně splněny všechny podmínky.

Příklad: Z důvodu závažného onemocnění musí zaměstnanec navštěvovat specializované zdravotnické zařízení, které je např. v jiném městě, než se nachází bydliště nebo pracoviště zaměstnance. Zaměstnavatel poskytne na nezbytně nutnou dobu pracovní volno s náhradou mzdy, aby zaměstnanec mohl takovéto ošetření nebo vyšetření absolvovat. Není možné zaměstnance nutit, aby si bral na dobu lékařského ošetření nebo vyšetření dovolenou nebo neplacené volno. Zaměstnavatel může však po zaměstnanci požadovat potvrzení (potvrzenou propustku od lékaře), že absolvoval lékařské ošetření nebo vyšetření. Na tomto místě je nutné ještě uvést, že zaměstnanec je povinen zaměstnavateli doložit potvrzení o návštěvě lékaře, pokud to zaměstnavatel bude vyžadovat (např. zaměstnanci dá propustku, kterou musí zaměstnanec zaměstnavateli odevzdat s potvrzením od lékaře).

2. Pracovnílékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnílékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

3. Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

4. Znemožnění cesty do zaměstnání

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se po-

skytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání osobním dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá, a to z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů, živelních událostí nebo jiných mimořádných událostí.

5. Uzavření manželství

- a) Pracovní volno se poskytne zaměstnanci na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy však přísluší pouze za 1 den. Čerpá-li zaměstnanec pracovní volno v rozsahu 2 dnů, přísluší mu náhrada mzdy jen za den, kdy se účastnil svatebního obřadu.
- b) Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne zaměstnanci na 1 den k účasti na svatebním obřadu jeho dítěte a ve stejném rozsahu se zaměstnanci poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu k účasti na svatebním obřadu jeho rodiče.



6. Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu

- a) s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,
- b) bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky).



7. Úmrtí

- a) Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na 2 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob.
- b) Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na 1 den k účasti na pohřbu a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává tento pohřeb, jde-li o úmrtí
 1. rodiče, prarodiče, vnoučete nebo sourozence zaměstnance,
 2. rodiče, prarodiče nebo sourozence manžela zaměstnance,
 3. manžela dítěte zaměstnance nebo manžela sourozence zaměstnance, nebo
 4. jiné osoby, která žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti.
- c) Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne až na dalších 5 dnů při úmrtí manžela, druha, dítěte, vnoučete, rodiče, prarodiče nebo sourozence zaměstnance.

8. Doprovod

- a) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu
 1. s náhradou mzdy, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy,
 2. bez náhrady mzdy, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.
- b) Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.



- c) Pracovní volno k doprovodu dítěte do škol-
ského poradenského zařízení ke zjištění spe-
ciálních vzdělávacích potřeb dítěte a zpět se
poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků
na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy.

Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky ro-
zumí fyzické osoby uvedené v bodě 7.

9. Pohřeb spoluzaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na
nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zú-
častní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnan-
ce určí zaměstnavatel nebo zaměstnavatel v doho-
dě s odborovou organizací.

10. Přestěhování

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na ne-
zbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěho-
vání zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení;
jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskyt-
ne se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.

11. Vyhledání nového zaměstnání

Před skončením pracovního poměru se zaměst-
nanci poskytne pracovní volno na nezbytně nutnou
dobu k vyhledání nového zaměstnání, a to

- a) s náhradou mzdy v rozsahu nejvýše 4 dnů, má-
li skončit pracovní poměr na základě výpově-
di dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. a)
až e) zákoníku práce anebo dohody uzavřené
z téhož důvodu,
- b) bez náhrady mzdy v rozsahu nejvýše 2 dnů,
má-li skončit pracovní poměr na základě výpo-
vědi dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. f)
až h) zákoníku práce anebo dohody uzavřené
z téhož důvodu,
- c) bez náhrady mzdy nebo platu v rozsahu nejvý-
še 4 dnů, má-li skončit pracovní poměr jinak,
než je uvedeno v písmenech a) a b).

Po vyčerpání pracovního volna podle věty první pří-
sluší zaměstnanci další pracovní volno bez náhrady
mzdy na nezbytně nutnou dobu pro účely využití
poradenských služeb Úřadu práce České republi-
ky, a to v rozsahu nejvýše 2 dnů v případech uvede-
ných v písmenech a) a c) a nejvýše 1 dne v případě
uvedeném v písmenu b).

Pokud zaměstnanec čerpá pracovní volno v rozsah-
u části směny, považuje se za vyčerpaný celý den
pracovního volna.

Závěrem chci k této problematice uvést, že bude-
te-li mít jakékoliv dotazy nebo problémy s uvolně-
ním v případech, které jsou popsány výše, neváhej-
te kontaktovat odbory, právní servis.



NEZABAVITELNÉ ČÁSTKY V ROCE 2026

K 10. 12. 2025 vláda schválila nový výpočet neza-
bavitelné částky pro rok 2026. Nová pravidla pro
výpočet nezabavitelné částky se projeví ve výplatě
za leden 2026, tedy v únoru 2026. Nezabavitelná
částka je zásadní při provádění srážek ze mzdy
nebo jiných příjmů u lidí v exekuci nebo insolven-
ci. Provádění srážek je postup, kterým se ze mzdy
a jiných příjmů dlužníka získávají prostředky pro
potřeby exekuce nebo pro splátky v insolvenční.

Nezabavitelná částka či tzv. nezabavitelné mini-
mum znamená pro dlužníky to, kolik zůstane z je-
jich výplaty po srážkách. Výpočet nezabavitelné
částky pro rok 2026 ovlivňuje počet vyživovaných
osob, počet a typ exekucí či výše čistě mzdy.

Výpočet nezabavitelné částky je následující:

nezabavitelná částka na jednotlivce („pevný zá-

klad“) + nezabavitelné částka na vyživované osoby („výživné“) + nezabavitelná částka v exekuci či insolvenční (nezabavitelná „třetina“).

Nezabavitelná částka pro rok 2026 na jednotlivce – dlužníka

Nezabavitelná částka na dlužníka (jednotlivce) činí 14 101,50 Kč a je to „pevný základ“ pro každého dlužníka. Vypočítává se ze součtu tří složek (životní minimum + normativní náklady na bydlení na 1 osobu + energetický paušál), vždy 85 % ze 100 %. 4 131 Kč (85 % z životního minima jednotlivce: 4 860 Kč)

8 015,50 Kč (85 % z normativních nákladů pro nájemní bydlení v obci nad 70 000 obyvatel – jednočlenná domácnost 9 430 Kč)

1 955 Kč (85 % z energetického paušálu - jednočlenná domácnost 2 300 Kč)

14 101,50 Kč celkem, (85 % z 16 590 Kč, tj. 4 860 Kč + 9 430 Kč + 2 300 Kč)

Nezabavitelná částka pro rok 2026 na vyživované osoby

Podle počtu vyživovaných osob se k pevnému základu přičte ještě nezabavitelná částka na:

manžela/manželku, partnera/partnerku ve výši 3 525,37 Kč – 1/4 nezabavitelné částky jednotlivce (tj. 14 101,50 : 3 = 3 525,50 Kč), pokud dlužník nebo manžel pobírá starobní, sirotčí a invalidní důchod 2. nebo 3. stupně,

vyživovanou osobu: děti a další vyživované osoby, ve výši 3 525,37 Kč – 1/4 nezabavitelné částky jednotlivce.

Limit pro srážku ze mzdy pro rok 2026 bez omezení – exekuce a insolvence

Stanovuje se nový limit, nad který se sráží čistá mzda dlužníka bez omezení. Výpočet limitní částky

pro srážku ze mzdy činí 1,9násobek součtu částek: životního minima jednotlivce, normativních nákladů pro nájemní bydlení v obci nad 70 000 obyvatel (jednočlenná domácnost) a energetického paušálu (jednočlenná domácnost). $1,9 \times 16\,590\text{ Kč} = 31\,521\text{ Kč}$

Nad 31 521 Kč se z příjmů dlužníka v rámci exekuce či insolvence strhne vše. Do výše limitu se postupuje tak, že čistá mzda se po odečtení pevného základu (nezabavitelné částky) rozdělí na třetiny. Z těchto třetin jedna zůstává vždy dlužníkovi, druhá je na srážky při exekuci na přednostní pohledávky a v insolvenční, třetí třetina se vždy použije pro exekuce nebo insolvenční.



POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE, PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE

Při uzavírání pracovního poměru vzniká mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pracovněprávní vztah, který má svá daná pravidla a jsou obsažena v zákoníku práce. Níže uvedu práva a povinnosti, které upravuje § 103 až 108 zákoníku práce.

Povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci jsou následující:

- nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,
- informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena; kategorizaci prací upravuje zvláštní právní předpis, kterým je § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některé

rych souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů,

- c) zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze,
- d) sdělit zaměstnancům, u kterého poskytovatele pracovnělékařských služeb jim budou poskytnuty pracovnělékařské služby a jakým druhům očkování a jakým pracovnělékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví,
- e) nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování podle písmene d), případnou ztrátu na výdělek, a to ve výši průměrného výděлку, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy podle § 192 zákoníku práce nebo nemocenským a průměrným výdělkem,
- f) zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště,
- g) zabezpečit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávající práce na jeho pracovištích obdrželi před jejich zahájením vhodné a při-

měřené informace a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o přijatých opatřeních, zejména ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci a evakuace fyzických osob v případě mimořádných událostí,

- h) jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky, informovat o tom zaměstnankyně. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu je dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví dítěte,
- i) umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- j) zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci,
- k) nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců,
- l) zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy.

Informace a pokyny musí být zajištěny vždy při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů. O informacích a pokynech je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.

Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Školení podle věty první je zaměstnavatel povinen zajistit při nástupu zaměstnance do práce, a dále (i) při změně pracovního zařazení a druhu práce, (ii) při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů a (iii) v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Zaměstnavatel je povinen určit obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedeném školení. Vyžaduje-li to povaha rizika a jeho závažnost, musí být školení podle věty první pravidelně opakováno; ve vyjmenovaných případech, tj. v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, musí být školení provedeno bez zbytečného odkladu.

Zaměstnavatel je povinen těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu přizpůsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek.

Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, vyhrazování pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.

Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čistící a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje

Není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky. Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené přímo použitelným předpisem Evropské unie, kterým je nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/425 ze dne 9. března 2016 o osobních ochranných prostředcích.

V prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebením nebo znečištění nebo plní ochrannou funkci, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele jako osobní ochranné pracovní prostředky též pracovní oděv nebo obuv. Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům mycí, čistící a dezinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu; na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami, v rozsahu a za podmínek stanovených prováděcím právním předpisem, též ochranné nápoje. Tímto předpisem je nařízení vlády 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

Zaměstnavatel je povinen udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání. Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.

Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovozuje, svědků a za účasti odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. O pracovním úrazu zaměstnance jiného zaměstnavatele je zaměstnavatel podle věty první povinen bez zbytečného odkladu uvědomit zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance, umožnit mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a seznámit ho s výsledky tohoto objasnění.

Zaměstnavatel je povinen vést v knize úrazů evidenci o všech úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny.

Zaměstnavatel je povinen vyhotovovat záznamy a vést dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny, nebo k úmrtí zaměstnance. Jedno vyhotovení záznamu o úrazu je povinen zaměstnavatel předat postiženému zaměstnanci a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům.

Zaměstnavatel je povinen ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím a je povinen přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů. Dále je zaměstnavatel je povinen vést evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovištích, a uplatnit taková opatření, aby odstranil nebo minimalizoval rizikové faktory, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání nebo nemoc z povolání

Vláda stanoví nařízením, kterým je nařízení vlády č. 322/2025 Sb., o povinnostech zaměstnavatele při pracovních úrazech, které je účinné od 1.1.2026, vést tyto údaje:

- a) členění pracovních úrazů,
- b) způsob evidence úrazů a její náležitosti,
- c) způsob ohlášení pracovního úrazu a jeho náležitosti,
- d) způsob zasílání záznamu o úrazu a jeho náležitosti,
- e) okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu.

PÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE

Zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením. Je důležité, aby informace pro zaměstnance byla srozumitelná.

Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob. Takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance. Doporučuji takové odmítnutí dát zaměstnavateli písemně, je-li to možné.

Zaměstnanec má právo a povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance.

Zaměstnanec je povinen:

- a) účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,
- b) podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy, kterým je § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů,
- c) dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,
- d) dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu,
- e) nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci. Zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno,
- f) oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení,
- g) s ohledem na druh jím vykonávané práce se

podle svých možností podílet na odstraňování nedostatků zjištěných při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů 36),

- h) bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin,
- i) podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatele zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

Další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, jakož i zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy stanoví zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zaměstnanci nesmějí být zbaveni práva účastnit se na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo přímo zaměstnancům umožnit (i) účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo jim poskytnout informace o takovém jednání, (ii) vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména návrhy na odstranění rizik nebo omezení působení rizik, která není možno odstranit a (iii) projednat podstatná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, projednat vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení, výkon prací v kontrolovaných pásmech a zařazení prací do kategorií podle zvláštního právního předpisu, projednat organizaci školení o právních a ostatních

předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a určit odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zaměstnavatel je dále povinen odborovou organizací a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo přímo zaměstnance informovat o

- a) zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců,
- b) výběru a poskytování pracovnělékařských služeb,
- c) určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- d) každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Odborová organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo zaměstnanci jsou povinni spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými fyzickými osobami k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů. Dále je zaměstnavatel povinen organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem zástupce zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zjištěné nedostatky odstraňovat.

Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajistit školení umožňující jim řádný vý-

kon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a doklady o vyhledávání a vyhodnocení rizik, opatřeních k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání a výkonu kontroly a opatřeních orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci podle zvláštních právních předpisů. Zaměstnavatel je taktéž povinen umožnit odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů, přednést své připomínky.



Malá ohlédnutí

17. prosince 2025

Česká pošta – jednání P KOV-ČP

Na prosincovém jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty byly hlavními tématy ekonomické ukazatele, hospodaření podniku, situace v regionech i další směřování České pošty a Balíkovny. Zazněly aktuální ekonomické informace – nezaměstnanost, inflace. Od 1. ledna 2026 dochází ke změnám v podpoře v nezaměstnanosti. Diskutován byl také vývoj mezd ve třetím čtvrtletí a za celý rok 2025. Odbory informovaly o navýšení mimořádné odměny generálního ředitele z původních 2 000 Kč na 3 000 Kč, a to na základě podnětu P KOV. Odměna byla zaměstnancům vyplacena se mzdou za listopad. V kolektivní smlouvě je zakotvena tabulka mzdových tarifů s pevně stanovenými rozestupy. Od 1. 1. 2026 se automaticky navýšují minima v jednotlivých tarifních stupních.

Z hlediska bezpečnosti práce bylo do listopadu 2025 evidováno 481 pracovních úrazů. Odbory zdůraznily, že při plánovaných organizačních změnách budou trvat na důsledném dodržování předpisů BOZP.

Z regionů zaznívá především nedostatek střídačů a administrátorů, což vede k mimořádnému uzavírání některých poboček a nespokojenosti klientů. P KOV proto požaduje navýšení počtu střídačů i jejich finančního ohodnocení, protože jde o klíčové a vysoce kvalifikované zaměstnance.

Napříč regiony dochází k rušení dlouhodobě neobsazených pracovních míst v kontaktní i pobočkové síti. Zaměstnance zároveň znepokojují možné úpravy pracovních úvazků a očekávají informace o mzdovém vývoji v příštím roce.

Zaměstnavatel informoval o odvolání jmenovaných členů dozorčí rady a o tom, že finanční plán České pošty na rok 2026 dosud nebyl projednán a schválen. Další strategie podniku i Balíkovny bude připravována ve spolupráci se zakladatelem.

V oblasti provozu DKS zaznělo poděkování zaměstnancům za zvládnutí náročných změn v roce 2025. Prioritou zůstává kvalita, stabilita a zajištění provozu. Poklesl počet stížností na služby České pošty a zlepšila se kvalita doručování listovních zásilek. Naopak řeší se problémy s doručováním balíkových zásilek a dostupnosti call centra Balíkovny.

Začátkem roku 2026 by mělo být vyřešeno zajištění nápojových a jídelních automatů na pracovištích. Smlouva s dodavatelem stejnokrojů platí do poloviny roku 2026, následovat má nový systém jejich doplňování.

Jednání ukázalo, že závěr roku 2025 přináší nejen zhodnocení dosavadních výsledků, ale i řadu otevřených otázek týkajících se financování, personální stability a dalšího směřování České pošty. O vývoji budou odbory zaměstnance průběžně informovat.

26. ledna 2026

Česká pošta – jednání P KOV

Dne 26. ledna 2026 proběhlo jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty (P KOV). Hlavními tématy byly pokračující transformace podniku, vyjednávání o mzdách pro rok 2026, situace kolem FKSP i výběr nového generálního ředitele.

Jednání zahájily aktuální ekonomické informace o inflaci, nezaměstnanosti a vývoji trhu práce. V prvním letošním čísle INFO OS ZPTNS byl zveřejněn přehled dávek a změn pro rok 2026.

Odbory se zároveň připravují na IX. sjezd ČMKOS – nominace delegátů i kandidátů do volených funkcí probíhají do dubna. Pozitivní zprávou z jednání tripartity je dohoda ČMKOS s vládou o navýšení platů ve veřejném sektoru.

Transformace České pošty bude pokračovat až po rozhodnutí zakladatele o dalším směřování podniku. Zásadní organizační změny s dopadem na zaměstnanost jsou zatím pozastaveny. Bylo vyhlášeno výběrové řízení na nového generálního ředitele, do kterého se přihlásilo 13 uchazečů. Nový ředitel by měl nastoupit nejpozději 1. března 2026. Očekává se také jmenování nové dozorcí rady.

Odbory vznesly požadavek na navýšení mezd pro rok 2026. V rámci sociálního dialogu se řeší také rozdělení FKSP – vzhledem k dosud neschválenému finančnímu plánu České pošty bude první čtvrtletí roku 2026 fungovat v režimu provizorního rozpočtu.

Za rok 2025 bylo evidováno celkem 528 pracovních úrazů. Probíhají nové prověrky BOZP a odbory nadále kladou důraz na bezpečnost práce.

Z regionů zaznívají dotazy na možnost obnovení daňového odpočtu odborových příspěvků. ČMKOS podporuje odpočet v rámci svých požadavků při jednání s vládou.

Zaměstnanci upozorňují na nedostatečnou obnovu stejnokrojů v pobočkové síti. Testuje se mobilní aplikace pro listovní doručovatele, která by měla zefektivnit práci v terénu.

Zaměstnavatel potvrdil probíhající výběrové řízení na generálního ředitele a uvedl, že jmenování nové dozorcí rady závisí na rozhodnutí zakladatele.

Rozpočet FKSP pro rok 2026 je v prvním čtvrtletí provizorní, čerpání benefitů je však již možné ve všech kapitolách kromě příspěvku odborovým organizacím, kde dosud nebyla dosažena shoda všech odborových subjektů.

Důležitým tématem je zlepšení informovanosti o příspěvku na zajištění ve stáří pro zaměstnance pracující ve 3. kategorii rizik. Zaměstnanec musí o příspěvek aktivně požádat, zpětné vyplacení není možné. Odbory požádaly o seznam dotčených pracovišť, aby mohly pomoci s informováním zaměstnanců.

Od 1. února 2026 dochází k organizační změně – slučují se dva úseky, vzniká nový úsek řízení rozvoje obchodu, který povede Martina Ivanová. Odbory zdůraznily, že při každé organizační změně požadují řádné vysvětlení jejich dopadů.

Lednové jednání potvrdilo, že rok 2026 bude pro Českou poštu obdobím zásadních rozhodnutí. Odbory budou i nadále prosazovat stabilitu zaměstnanosti, růst mezd a otevřenou komunikaci o budoucím směřování podniku.

23. února 2026

Česká pošta – jednání P KOV

Zástupci Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty se sešli na dalším pracovním jednání dne 23. února 2026. Na programu byly aktuální odborové otázky, hospodaření P KOV, návrh rozpočtu na letošní rok, informace z regionů i zásadní informace ze strany zaměstnavatele. Jednání opět potvrdilo význam otevřeného sociálního dialogu mezi P KOV a vedením České pošty.

V úvodu jednání zazněly odborové aktuality. Diskutovalo se přípravy IX. sjezdu ČMKOS, rovněž zazněla informace o personální změně vedení ČMKOS – místopředseda JUDr. Jiří Vaňásek ukončil své působení v konfederaci a nastoupil do funkce vrchního ředitele sekce zaměstnanosti na Ministerstvu práce a sociálních věcí.

Součástí jednání byly také aktuální ekonomické informace. Míra nezaměstnanosti, počet volných pracovních míst, inflace. Diskutovalo se rovněž o připravovaném zavedení jednotného hlášení zaměstnavatele, které začne platit od 1. dubna 2026 a přinese nové administrativní povinnosti pro zaměstnavatele.

Zazněly i informace týkající se samotné České pošty. Výběrové řízení na generálního ředitele bylo zrušeno a řízením podniku je pověřen Ondřej Škorpil, statutární zástupce. Ve vedení odštěpného závodu Balíkovna dochází od 1. března 2026 ke změně, kdy Adama Hörzenbergera nahrazuje Martin Kment. Odbory byly rovněž informovány o změnách v katalogu typových pracovních pozic a o aktualizaci směrnice týkající se bonusů za prodej produktů a služeb. Nadále však zaznívá požadavek, aby motivace k prodeji byla založena především na pozitivních nástrojích.

Dalším bodem jednání bylo hospodaření Podnikového koordinačního odborového výboru. Členové P KOV schválili zprávu o čerpání rozpočtu za rok 2025 a zároveň odsouhlasili rozpočet P KOV České pošty na rok 2026.

Významnou část jednání tradičně tvořily informace z regionů. Zástupci odborů upozornili především na nedostatečné personální kapacity na pobočkách a na skutečnost, že některé vedoucí pozice jsou obsazovány zaměstnanci bez potřebných zkušeností. V některých regionech dochází ke snižování počtu zaměstnanců nebo ke krácení pracovních úvazků. Vedoucí pošt přitom čelí stále širšímu spektru povinností – kromě práce na přepážce zajišťují také administrativu, výkazy, reklamace či objednávky.

Diskutovalo se také o činnosti škodní komise. Od začátku roku bylo projednáno přibližně 130 případů poškození vozidel, přičemž některé škody přesahují částku 100 tisíc korun.

Zaměstnavatel následně představil aktuální informace o vývoji podniku. Po finanční stránce se podle předběžných údajů podařilo v roce 2025 zlepšit hospodaření. Příprava nového finančního plánu by měla začít na konci února.

Zazněly také personální ukazatele za rok 2025. Průměrná vyplacená mzda, průměrné měsíční čerpání benefitů z FKSP.

Diskuse se dotkla také příspěvku na spoření na stáří pro zaměstnance pracující ve třetí kategorii rizik. Zaměstnavatel zdůraznil, že zaměstnanci musí být o této možnosti informováni především svými vedoucími pracovníky a že je podstatné zařazení do příslušné typové pozice, které určuje krajská hygienická stanice.

V závěru jednání zazněly také organizační informace. Na 25. března 2026 je plánován Aktiv České pošty v pražském hotelu Olšanka, ve dnech 26.–27. března se v Berouně uskuteční seminář věnovaný hospodaření a daňové problematice základních odborových organizací.

11. března 2026

OS ZPTNS - 14. jednání Rady OS ZPTNS

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí aktuální odborové informace, schválila poskytnutí právní pomoci člence ZO OS ZPTNS NET. Byla seznámena s novinkami z oblasti sociálního dialogu a z oblasti kolektivního vyjednávání, vzala na vědomí informace o členské základně a základních organizacích svazu. Otázky sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání přednesli Jindřiška Budweiserová, Lubomír Vinduška, Stanislav Kačer a Tomáš Vevera.

Rada schválila Zprávu o hospodaření a čerpání rozpočtu OS ZPTNS za rok 2025 a uložila předsedkyni OS ZPTNS předložit zprávu ke schválení Zastupi-

telstvu OS ZPTNS na jeho 8. jednání a doporučila Zastupitelstvu zprávu o hospodaření a čerpání rozpočtu za rok 2025 schválit.

Rada projednala a schválila organizaci 8. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS, které se bude konat dne 23. 4. 2026 v hotelu Olšanka. Navrhla hlavní body programu.

Rada OS ZPTNS vzala na vědomí návrh programu ČMKOS a návrh Statutu ČMKOS, schválila návrh delegátů IX. sjezdu ČMKOS, který se koná 24 a 25. dubna 2026.

V bodě různé Rada OS ZPTNS vzala na vědomí informace o činnosti BOZP, informace o rekreacích na Černém Mostě. Schválila aktualizaci ubytovacího řádu v bytech na Černém Mostě. Závěrem jednání byla Rada OS ZPTNS seznámena s informacemi z ČMKOS.

25. března 2026

ČESKÁ POŠTA - AKTIV

Dne 25. 3. 2026 se uskutečnilo společné jednání – AKTIV členů základních organizací Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb v působnosti České pošty s vedením České pošty za účasti více než 120 členů z celé republiky. Na jednání Aktivu se naši členové zabývali situací a budoucností České pošty, sociálním dialogem a průběhem kolektivního vyjednávání.



Od 12:00 hodin se jednání účastnili zástupci vedení České pošty, kteří přítomné informovali o aktuální situaci podniku.

Dále se řešila budoucnost Balíkovny, sloučení s kontaktní sítí a její organizační uspořádání, nabízené služby a obchod a jak bude efektivní ekonomika při novém uspořádání.

Zaměstnavatel odpovídal na otázky týkající se zvýšení mezd, organizace práce, dopravy a oblasti IT a informačních systémů.



26. -27. března 2026

Seminář Hospodaření a daně základních organizací v Berouně

Seminář na téma „Hospodaření a daně základních organizací“ pořádaný Odborovým svazem zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb, jehož lektorkou byla Jindřiška Plesníková.

Seminář tentokrát absolvovalo 38 účastníků z řad předsedů, hospodářů, i členů revizních komisí VZO v působnosti našeho odborového svazu. Účastníci semináře obdrželi materiály k problematice daní a hospodaření poskytnuté lektorkou, které jim pomohou v jejich činnosti. Část semináře byla věnována novému JMHZ – Jednotnému měsíčnímu hlášení zaměstnavatele.

JARO ZAČÍNÁ V MALEŠICÍCH VELMI OSTŘE



”

Nedávno jsem si povzdechl nad problémem, jak sehnat odboráře na našich pracovištích. Od té doby utekl nějaký čas a dle mého názoru se situace nezlepšila, ba naopak se horší. Opět, jako už je v posledních letech zvykem došlo ve vedení k výměně. Ti, co odešli se postupně vracejí a zavádějí zase staronové pořádky. Většině našich zaměstnanců se jejich příchod nelíbí, protože představa o fungování provozu je zcela jiná, než byla ta u minulého vedení. Ve spoustě řešení mají samozřejmě pravdu, protože přísnost musí být, ale na druhou stranu mi chybí trochu lidský přístup k zaměstnancům, bez kterých to určitě nepůjde. Samozřejmě já neznám strategii, kterou se hodlá Balíkovna vydat a proto doufám, že se něco dozvím na aktivu s vedením České pošty, který se bude konat na konci března.

Problémem číslo jedna je nedostatek zásilek. Nedokážu říct, zda nám je bere konkurence, anebo lidé a firmy prostě posílají velmi málo, ani záplava balíčků z Číny nás zatím nedokáže zachránit. Myslím si, že pokud bychom měli dostatek práce zde platí jasně, spokojený zaměstnanec, který se obrací na odbory a dostane jasnou a pozitivní informaci je

naš potencionální odborář. Zatím se spíš setkávám s velmi negativním přístupem k odborářům. Časté jsou otázky: Co tam děláte? Proč nic nevyjednáváte! Kdy dostaneme přidáno! Bude se propouštět? Zvlášť palčivá je otázka propouštění. Nejsou zásilky, co s tím? Řešení – snížíme počet zaměstnanců, nebo seženeme zásilky. Na tyto otázky zatím nemám odpověď. Čas vše ukáže.

Nebudu ale úplně ve všem pesimistický, venku začíná jaro a snad přinese něco pěkného i do našeho poštovního snažení.



- Milan Malina -

“

Pohled semi-nováčka v BOZP

Od loňska se pohybuji díky OS ZPTNS v oblasti BOZP, což mi rozšířilo obzory a také pohled na možné problémy, když dorazím na nějaké pracoviště i mimo kontrolu. Nikdy dříve mě nenapadlo, že bych se tímto mohl zabývat, ale je to zajímavá zkušenost. Zjišťuji, že je spousta věcí, které by chtělo na poště řešit. Bohužel, ale podle toho, co jsem viděl se hodně toho odvíjí od stavu budovy, ve které naše pobočky fungují. Není to, ale věcí několika posledních dekád, ale spíše dlouholetý problém z dob konce 80. a celých 90. let. Dalším šípem z vlastních řad ČP,

kteří někdy přiletí, je potřeba upravovat pracoviště pro nové projekty a výzvy, aby pošta v 21. století nezaostávala. Bohužel ne vždy se to z mého pohledu zvládne a někdy dojde ke komickým situacím, někdy vážnějším. Ale ve většině případů je vidět, že vedoucí a zaměstnanci to chtějí řešit, aby vše bylo bezpečné a funkční. To celé pak povede k lepším výsledkům i pozitivní energii na pracovišti a profitovat z toho bude na konec i podnik.

- Lukáš Karban -



Co se děje v Kladně

V listopadu 2025 se uskutečnilo setkání členů odborové organizace Kladno.

Přítomné přivítala předsedkyně ZO. Naším hostem byla paní Bc. Jindřiška Budweiserová MBA, předsedkyně OS ZPTNS a P KOV České pošty, s.p., která přítomné seznámila se situací nejen na České poště, ale i v Balíkovně. Dále informovala o významných událostech, které se podařily odborům dojednat ve prospěch zaměstnanců.

Tímto setkáním jsme poděkovali našim členům za jejich členství v odborech.



Setkání s bývalými kolegy

Koncem loňského roku - 9. prosince 2025 se uskutečnilo v budově pošty Kladno 1 setkání bývalých zaměstnanců tohoto obvodu.

Přítomné přivítala předsedkyně ZO, která je zároveň seznámila s aktuální situací na České poště a Balíkovně. Po krátkém úvodu se rozproutila živá zábava, neboť naši kolegové se stále aktivně zajímají jak o dění v odborech, tak ve firmě. Naše řady rozšířilo i několik nových tváří z řad bývalých zaměstnanců. Každý účastník setkání obdržel vánoční dárek a pohostění, které zajistily členky závodního výboru.

V příjemné předvánoční atmosféře odpoledne rychle uplynulo.

Relaxační pobyt

Odborová organizace Kladno se po roce opět vydala na relaxační pobyt. Tentokrát jsme zamířili do malé obce Nesuchyně v okrese Rakovník. Obec má bohatou historii a klidné prostředí. Místní wellness hotel Lions nám nabídl pohodlné ubytování, spous-

tu příjemných relaxačních procedur, bazén, dobré jídlo i pití. Při večerních setkáních jsme se dobře bavili, a to turnajem v bowlingu, šipkách. Kdo neměl soutěživého ducha, poseděl v příjemném prostředí hotelu.

Odpočinulo si tělo i mysl 😊



Za kulturou

Pro naše členy a jejich děti nebo vnoučata jsme v lednu 2026 uspořádali zájezd do O2 Arény v Praze

na muzikál na leď Popelka. Nádherná výprava, kostýmy, krasobruslařské výkony – pro všechny to byl neskutečný zážitek.



Základní organizace

ČLENSKÁ PŘIHLÁŠKA

Jméno a příjmení

Datum narození

Pracoviště (útvár)

Bydliště (adresa)

Telefon

E-mail

Přihlašuji se za člena OS ZPTNS, souhlasím se Stanovami a souhlasím s výběrem členských příspěvků.

Souhlasím se zpracování svých osobních údajů obsažených v přihlášce v souladu s Nařízením Evropského parlamentu a Rady 2016/679 ze dne 27. 4. 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů), poskytnutých pro potřeby mého členství v odborové organizaci. Poskytnutí osobních údajů je dobrovolné, jak stvrzuji svým podpisem a svůj souhlas mohu kdykoli odvolat. Svým podpisem stvrzuji, že jsem se seznámil/a se zde uvedenými podmínkami.

V

dne

Přijat za člena ZO OS ZPTNS dne

Razítko Výboru ZO OS ZPTNS

VÍTE, ŽE...

... BEZ ODBORŮ BYSTE NEMĚLI

- ▶ týden dovolené navíc
- ▶ zvýšené odstupné
- ▶ příspěvek na penzijní pojištění
- ▶ sociální fond
- ▶ stravování
- ▶ příspěvky na dovolenou a další

... odbory vedou soustavný sociální dialog, při kterém průběžně jednají se zaměstnavatelem, obhajují práva zaměstnanců a starají se o ně

... odbory kolektivně vyjednávají a uzavírají kolektivní smlouvy, které zaručují výrazně lepší podmínky než jsou stanovené v zákonech

... SE ODBORY STARAJÍ O

- ▶ pracovní a mzdové podmínky
- ▶ bezpečnost práce

... ODBORY POSKYTUJÍ SVÝM ČLENŮM

- ▶ pomoc v obtížných pracovních a životních situacích
- ▶ právní poradenství
- ▶ právní zastoupení v pracovněprávních sporech
- ▶ poradenství v sociální oblasti
- ▶ poradenství v bytové problematice



ČÍM VÍC NÁS BUDE, TÍM BUDEME MÍT PŘI JEDNÁNÍCH LEPŠÍ POZICI

VSTUPTÉ DO ODBORŮ
PŘIDEJTE SE K NÁM

<http://oszptns.cmkos.cz>
e-mail: oszptns@oszptns.cz
tel.: 222 540 322

VÝHODY PRO ČLENY NAŠICH ODBORŮ

Odborový svaz má dlouhodobě uzavřenou dohodu se Sdružením na ochranu nájemníků České republiky. Díky této smlouvě mají členové našeho odborového svazu bezplatné konzultace na téma bytové problematiky v poradenských centrech [SON](#).

Poradit se můžete v těchto oblastech:

- ▶ Nájemní bydlení – nájem bytu a domu, doba nájmu, nájemní smlouva, výpovědní důvody, ochrana nájemce bytu, práva a povinnosti nájemce a pronajímatele bytu...
- ▶ Problematika služeb spojených s užíváním bytu – úhrada za služby, zálohy, rozúčtování a vyúčtování dle zákona č. 67/2013 Sb. a prováděcích předpisů...
- ▶ Bydlení ve vlastní nemovitosti – bytové spoluvlastnictví, vymezení jednotky, společné části domu, zápis do katastru nemovitostí, Společenství vlastníků, stanovy SV, statutární orgány, práva a povinnosti vlastníka bytové jednotky...
- ▶ Bytové družstvo – vymezení pojmu družstevní byt, nájem družstevního bytu, převod družstevního podílu, zánik členství, práva a povinnosti člena bytového družstva...

- ▶ Informace k získání příspěvku či doplatku na bydlení.

Velkým bonusem pro členy našeho odborového svazu je možnost rekreace na Černém Mostě v Praze, kde můžete strávit se svojí rodinou příjemný týden a společně navštívit v rámci pobytu některá zajímavá místa našeho hlavního města. Týdenní pobyt stojí 3 000 korun, v bytech s kompletním zázemím se pohodlně ubytuje čtyřčlenná rodina. Pro rezervaci pobytu kontaktujte sekretariát odborového svazu.

V letošním roce můžete také využít slevy na dovolenou s cestovní agenturou INVIA a na pobyty v soukromých apartmánech v Chorvatsku na stránkách <https://www.croatia24.travel/cs/>.

Pokud budete chtít využít slevu na dovolenou, obraťte se na předsedu či předsedkyni vaší základní odborové organizace, který vám vystaví členský poukaz na slevu v INVIA nebo vám sdělí kód na slevu pro pobyty v Chorvatsku.

Nezapomeňte na výhody z portálu [Odboryplus.cz](#).

Podrobnější informace byly publikovány v INFO OS ZPTNS.





ODBOROVÝ SVAZ ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH,
TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

T-MOBILE BENEFIT

Zvýhodnění tarify pro členy OS ZPTNS
a jejich rodinné příslušníky.

Kontaktujte Vaši odborovou organizaci!

Více informací na oszptns.cmkos.cz

Neomezené	Neomezené XL	Neomezené XXL	Neomezené SG L	Neomezené SG XL	Neomezené SG XXL
Měsíční paušál po slevě z T-Mobile Benefit	612,50 Kč	682,50 Kč	752,50 Kč	892,50 Kč	1 102,50 Kč
Volné minuty do všech sítí	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené
Volné SMS do všech sítí	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené
Volání v podnikové síti	neomezené	neomezené	zdarma	zdarma	zdarma
Datový limit	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené
Cena MMS	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené
Mezinárodní min	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené
Volné roamingo	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené
SG výhoda	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené
T-Mobile TV	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené

Plné dat	Data 4 GB Plus	Data 10 GB Plus	Data neomezené	Data neomezené SG
Měsíční paušál po slevě z T-Mobile Benefit	284,75 Kč	435,50 Kč	586,25 Kč	787,25 Kč
Volné minuty do všech sítí	150	150	150	150
Volné SMS do všech sítí	150	150	150	150
Volání v podnikové síti	zdarma	zdarma	zdarma	zdarma
Datový limit	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené

Startovací tarify	Internet 4 GB	Internet 10 GB	Internet neomezené	Internet neomezené SG
Měsíční paušál po slevě z T-Mobile Benefit	150,75 Kč	301,50 Kč	452,25 Kč	653,25 Kč
Volné minuty do všech sítí v ČR	4 GB plnou rychlostí	10 GB plnou rychlostí	30 GB plnou rychlostí poté 10 Mb/s	neomezené
Volné SMS do všech sítí v ČR	2,28 Kč	2,28 Kč	2,28 Kč	2,28 Kč
Volání v podnikové síti	0,98 Kč	0,98 Kč	0,98 Kč	0,98 Kč
Datový limit	neomezené	neomezené	neomezené	neomezené

Start 150	Start
220,50 Kč	251,75 Kč
150	neomezené
150	neomezené
zdarma	zdarma
1 GB plnou rychlostí	1 GB plnou rychlostí
2,28 Kč	2,28 Kč
0,98 Kč	0,98 Kč
4,90 Kč	4,90 Kč

KVÍZ

Jak dobře znáte
VEČERNÍČEK?

1. V jakém roce se poprvé vysílal večerníček?

- a) 1965
- b) 1975
- c) 1955

2. Kolik „dopravních“ prostředků ve znělce Večerníček vystřídá?

- a) 2
- b) 4
- c) 7

3. Nejdelším večerníčkem co do počtu dílů je:

- a) Bob a Bobek na cestách
- b) Mach a Šebestová na cestách
- c) Pat a mat se vrací

4. Jeden z těchto večerníčků není kreslený, ale hraný živými herci. Je to:

- a) Kubula a Kuba Kubikula
- b) Krkonošské pohádky
- c) O zvířátkách pana Krbce

Odpovědi posílejte do 31. 05. 2026 na e-mail: oszptns@oszptns.cz označené KVÍZ.

5. Jak se jmenuje zlý vodník ve večerníčku O Kubovi a Stázině?

- a) Kebule
- b) Česílko
- c) Brekule



6. Motýl Emanuel ve večerníčku o makové panence má žlutá křídla. Jakou barvu má jeho oblek?

- a) Žlutou
- b) oranžovou
- c) hnědou

7. Hodan a Hubert jsou

- a) Trpaslíci
- b) Čmeláci
- c) Krasy

8. Bob a Bobek jsou králíci z klobouku kouzelníka

- a) Čáryfuka
- b) Pokustóna
- c) Zababy

9. Večerníček Příběhy včelích medvídků je:

- a) Loutkový
- b) Kreslený
- c) Hraný

10. A teď něco opravdu těžkého. V úplně prvním večerníčku se objevila kometa, které hlas propůjčila:

- a) Atka Janoušková
- b) Jiřina Bohdalová
- c) Štěpánka Haničincová

Odpovědi posílejte do 31. 05. 2026 na e-mail: oszptns@oszptns.cz označené KVÍZ.

Jogurtové boží milosti

Boží milosti si často spojujeme s masopustem, dříve se pravidelně dělaly na Velikonoce jako rychlé pohostění pro koledníky.

INGREDIENCE:

200 g hladké mouky
20 g kukuřičného škrobu
10 g vanilkového cukru
1 g kypřicího prášku do pečiva
1 g soli
1 vejce velikosti M
100 g bílého jogurtu

DÁLE:

1 l řepkového oleje na smažení
100 g moučkového cukru na obalení

KRÉM:

1 karamelizované mléko
1 máslo

POSTUP PŘÍPRAVY:

Do mísy navážíme mouku, škrob, vanilkový cukr, kypřící prášek, sůl a zamícháme.

Přidáme vejce, jogurt, zamícháme a hněteme 5-10 minut, dokud nezískáme pevné, elastické a nelepivé těsto.

Těsto zabalíme do potravinářské fólie a necháme v lednici 30 minut odpočívat.

Poté těsto rozdělíme napůl. Polovinu těsta dobře obalíme v mouce a na pomoučené ploše vyválíme na plát o tloušťce 1–2 mm. Rádýlkem nakrájíme na obdélníky o rozměru 4 × 10 cm. Každý obdélník poskládáme do harmoniky, ze které vytvoříme zmáčkutím středu motýlka (nebo dle své fantazie vykrojíme libovolné tvary). Podobně zpracujeme i druhou polovinu těsta.

Řepkový olej rozeehřejeme na 170 °C a vytvořené tvary smažíme po obou stranách dozlatova zhruba 1–2 minuty. Odkládáme je na plech vyložený papírovými utěrkami, které odsají přebytečný tuk.

Poté boží milosti obalíme v cukru a podáváme.



Vajíčková pomazánka

Vajíčková pomazánka patří k těm nejoblíbenějším a zachrání vás po Velikonocích. Připravte ji podle tradičního receptu, s máslem a hořčicí. K tomu křupavé pečivo, pažitku a skvělá večeře je na stole.

INGREDIENCE:

120 g másla
4 vejce
2 sterilované okurky
2 menší cibule
2 lžičky hořčice
Sůl
mletý pepř

POSTUP PŘÍPRAVY:

Vejce uvaříme natvrdo, zchladíme a oloupeme.
Vejce s okurkami nastrouháme na jemném struhadle.

Přidáme máslo, sůl, pepř, hořčici, jemně nakrájenou cibuli a promícháme (nebo prošleháme), aby se pomazánka spojila.

Mažeme na chleba, plátky veku nebo kolečka z rohlíků a podáváme.



KONTAKTY



na správní aparát OS ZPTNS

Bc. Jindřiška BUDWEISEROVÁ, MBA předsedkyně OS ZPTNS a předsedkyně pro poštu	222 540 322	budweiserova.jindriska@oszptns.cz	602 205 860
--	-------------	--	-------------

Lubomír VINDUŠKA místopředseda svazu pro telekomunikace		lubomir.vinduska@cetin.cz	602 384 226
---	--	--	-------------

Mgr. Klára ZEMANOVÁ Právní servis		holubova.klara@cmkos.cz	775 021 327
---	--	--	-------------

Ing. Radek BRABEC, DiS BOZP		brabec.radek@oszptns.cz	601 347 484
---------------------------------------	--	--	-------------

Jana KOUKOLOVÁ Administrativně - organizační servis	222 540 322	koukolova.jana@oszptns.cz	739 228 578
---	-------------	--	-------------

Karolína MAŘÍKOVÁ Ekonomicko - hospodářský servis		marikova.karolina@cmkos.cz	603 715 116
---	--	--	-------------

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

Stanislav KAČER	stanislav.kacer@cmail.cz	724 774 632
------------------------	--	-------------

Michaela JAČMENKOVÁ	misa.jacmenkova@seznam.cz	606 289 834
----------------------------	--	-------------

Náš adres

OS ZPTNS, Olšanská 2898/4g, schránka 154, 130 00 Praha 3, oszptns@oszptns.cz

PODEPSAT MŮŽEŠ, ČÍST MUSÍŠ!

Před podpisem všech dokumentů si buď naprosto jist,
že rozumíš všemu, co podepisuješ.

Jinak to nedělej!

PORAĎ SE!

Před podpisem se vždy nejdřív o všem, co není
zcela jasné a srozumitelné, poraď

- se svojí odborovou organizací
- s odborovým právníkem
- s vedením svazu a specialisty
na kolektivní vyjednávání

BUĎ ČLEMEM ODBORŮ!

Člen odborů má vždy zastání a možnost se poradit.

Nepříjemným důsledkům zabrání pouze když jim
přededeš. Neuvážené rozhodnutí stvrzené
podpisem už nemusí jít vrátit zpět!



**HÁJÍME VÁS
A POMÁHÁME VÁM**

Web <http://oszpntns.cmkos.cz>
E-mail: oszpntns@oszpntns.cz
Tel.: 222 540 322

