



hgn

Z obsahu:

- Hlavní úkoly, které VII. sjezd OS PHGN stanovil pro léta 2012–2016
- Odbory žádají pro zaměstnance spravedlivější podíl na rekordních ziscích OKD, a.s.
- Právní poradna odborového svazu

NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU PRACOVNÍKŮ HORNICTVÍ, GEOLOGIE A NAFTOVÉHO PRŮMYSLU

PROGRAM OS PHGN NA LÉTA 2012–2016

Cílem svazu je ochrana hospodářských a sociálních práv a zájmů členů svazu a odborářů v nich sdružených. Svaz usiluje o to, aby byla respektována sociální, ekonomická a ekologická hlediska práce, včetně její bezpečnosti a nezávadnosti, a o právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za vykonanou práci.

I. Úkoly zaměřené na naplnění základních programových cílů

1. Zajištění zaměstnanosti, právo na spravedlivou odměnu za práci

- 1.1. Zasazovat se na všech úrovních o ochranu pracovních míst a o vytváření nových pracovních příležitostí, spolupracovat při vytváření organizačních a legislativních podmínek pro zachování, případně vytvoření nových pracovních míst.
- 1.2. Vyhledávat a dokumentovat diskriminační jednání zaměstnavatelů při obsazování pracovních míst a odměňování a vyžadovat nápravu.
- 1.3. Požadovat při uvolňování zaměstnanců z důvodů organizačních a racionalizačních změn a provádění útlumových programů důsledné plnění legislativních podmínek pro uvolňování zaměstnanců zaměstnavateli.
- 1.4. Podporovat v regionech zřizování poradenských služeb pro uvolňované zaměstnance.

2. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- 2.1. Zachovat svazovou strukturu BOZP tak, aby bylo možné

členům svazu na základě jejich potřeby poskytovat veškerou potřebnou servisní službu v oblasti BOZP prostřednictvím SIBP v tradičních hornických regionech a na centrále svazu.

- 2.2. Nadále zlepšovat spolupráci s členskými organizacemi OS a poskytovat servisní, metodickou, poradenskou, lektorskou, kontrolní a šetřící činnost v oblasti BOZP. Klást důraz na prevenci úrazovosti, na zlepšování pracovního prostředí, na výchovné a vzdělávací akce a právní povědomí našich členů.
- 2.3. Aktivně se podílet na zákonné úpravě pracovních podmínek péče a její realizaci, zejména s ohledem na vymezení jejího obsahu, rozsahu, financování a kontroly kvality.
- 2.4. Podílet se aktivně na právní úpravě v oblasti dokumentace pracovní úrazovosti.
- 2.5. Spolupracovat při realizaci státní politiky BOZP i s ohledem na ratifikaci a realizaci Úmluvy MOP č. 187 o podpůrném rámci BOZP.
- 2.6. Aktivně se podílet na přípravě právních předpisů o úrazovém pojištění zaměstnanců.
- 2.7. V rámci práva kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci aktivně kontrolovat dodržování předpisů BOZP i u dodavatelských firem vykonávajících činnost na pracovištích u našich zaměstnavatelů.

3. Sociální a zdravotní zabezpečení

- 3.1. Trvale sledovat a ovlivňovat rozsah a obsah usnesení vlády, kterým je řešena problematika útlumu v odvětví uhelného a uranového hornictví a koncepce zahlazování následků hornické činnosti.
- 3.2. Sledovat vývoj v oblasti důchodového pojištění včetně prováděcích předpisů a reagovat na navrhované změny.
- 3.3. Usilovat o snížení věkové hranice pro odchod do starobního důchodu pro zaměstnance v hornictví a na rizikových pracovištích.
- 3.4. Prosazovat zavedení tzv. „zaměstnaneckých předdůchodů“.

4. Kolektivní vyjednávání

- 4.1. Prosazovat posílení významu a funkce kolektivní smlouvy vyššího stupně, napomáhat větší úspěšnosti kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni.
- 4.2. Prosazovat, aby mzdový růst byl minimálně v relaci s růstem životních nákladů, a tím zabránit propadu reálných mezd.
- 4.3. Reagovat při kolektivním vyjednávání na změny v pracovněprávních předpisech.
- 4.4. Poskytovat pomoc při vyjednávání podnikových kolektivních smluv formou odborných porad, konzultací, případně účastí pověřených funkcionářů a zaměstnanců svazu na kolektivním vyjednávání.

PROGRAM OS PHGN NA LÉTA 2012–2016

DOKONČENÍ ZE STRANY 1

- 4.5. I nadále podporovat svaz zaměstnavatelů při rozšiřování členské základny o zaměstnavatele, u nichž působí členská organizace svazu.
- 4.6. Nadále využívat pro rozvoj kolektivního vyjednávání i projekt financovaný z EU – ‚Posilování bipartitního dialogu v odvětvích‘ (BiDi).

5. Legislativa

- 5.1. Sledovat vývoj v legislativní oblasti a reagovat předkládáním připomínek jak přímo, tak prostřednictvím ČMKOS.
- 5.2. Zabezpečovat trvale odbornou účast na legislativní činnosti ČMKOS včetně připomínkového řízení k obecně platným předpisům.
- 5.3. U všech specifických norem týkajících se hornictví požadovat po předkladateli účast OS PHGN již při procesu přípravy a v přípravném řízení.

- 5.4. Usilovat o zachování všech nároků vyplývajících z legislativně právních norem týkajících se členů svazu, jako zákona č.98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům a zákona č. 62/1983 Sb. o věrnostním příspěvku horníků.

6. Vnitrosvazová činnost

- 6.1. Dále rozvíjet a modernizovat vnitrosvazový informační systém. Pro zajištění komunikace s členskou základnou vydávat svazové noviny v internetové podobě.
- 6.2. Na všech úrovních zaměřit činnosti na udržení členské základny a získávání nových členů.
- 6.3. Pravidelně organizovat vzdělávání členů a funkcionářů svazu na všech úrovních.
- 6.4. Nadále využívat a zlepšovat svoji účast na projektech financovaných z Evropského sociálního fondu, popř. z jiných zdrojů EU.

7. Vnější vztahy

- 7.1. Aktivně se podílet na práci Českomoravské konfederace odborových svazů na základě dokumentů přijatých sjezdy ČMKOS. Vytvářet podmínky pro činnost zástupců svazu v orgánech ČMKOS.
- 7.2. Podporovat slučovací proces s OS PHGN v případě zájmu jiných OS, které mají podobné programové cíle.
- 7.3. I nadále se aktivně podílet na ustavování a činnosti regionálních odborových orgánů.
- 7.4. Aktivně spolupracovat s OZ PBGN Slovenska a s partnerskými organizacemi Evropy.

II. Závěrečná ustanovení

1. Program je otevřeným dokumentem, který bude dle potřeby aktualizován.
2. Jedenkrát ročně bude plnění Programu vyhodnoceno a projednáno v radě a sněmu svazu.





Úprava pracovní doby zaměstnankyně na mateřské

Pět let jsem zaměstnána v jedné továrně, ale teď jsem na mateřské dovolené, která mi skončí za půl roku. Jelikož jsem s dítětem sama a ve firmě je třísměnný provoz, ptala jsem se zaměstnavatele, zda by mi nešla nějak upravit pracovní doba. Ale bylo mi oznámeno, že to nejde a že jestli nemohu nastoupit na třísměnný provoz, mám prý uzavřít dohodu o ukončení pracovního poměru z důvodu péče o dítě. Na co mám v takovém případě nárok?

V § 241 zákoníku práce je uvedeno:

(1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

(2) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší 15

let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

(3) Zakazuje se zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší jednoho roku, nesmí zaměstnavatel nařídít práci přesčas.

Doporučuji vám zaměstnavatele podle tohoto ustanovení požádat o jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, měl by vaši žádosti vyhovět. Jestliže u vás působí odborová organizace, požádejte ji o pomoc.

(izr)

Pravděpodobný výdělek u úkolové mzdy

Pracujeme tzv. v úkolu, čili výše naší mzdy je rozdílná podle výkonu. Ostatní příplatky máme shodné. Při stanovení pravděpodobného výdělku nových zaměstnanců se vychází z průměrného procenta plnění, kterého dosahují noví zaměstnanci, tj. obvykle noví zaměstnanci pracují cca na 85 %. K takto zjištěné úkolové mzdě se připočtou ostatní složky mzdy (příplatky). Je tento postup v pořádku? Srovnatelný zaměstnanec není vzhledem k rozdílné úkolové mzdě, které zaměstnanci dosahují, k dispozici.

hodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek. Ten zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihlídnou zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Pravděpodobný výdělek lze zjistit třemi způsoby:

1. součtem tarifní mzdy zaměstnance a pravděpodobné částky nadtarifní složky mzdy (odměny, prémie apod.),
2. průměrem vypočteným ze součtu průměrných výdělků zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele vykonávají stejnou nebo obdobnou práci,
3. použitím průměrného výdělku jednoho zaměstnance, který u zaměstnavatele vykonává stejnou práci.

Pokud ze statistiky, kterou si zaměstnavatel vede, vyplývá, že noví zaměstnanci v rozhodném období plní výkonové normy na 85 %, je nutné s tím počítat při stanovení pravděpodobného výdělku nových zaměstnanců. Proto je uvedený postup správný. (muš)

Veřejná služba nezaměstnaných

V zaměstnání jsem dostala výpověď a vzhledem k vysoké nezaměstnanosti v našem regionu nemohu dosud nalézt práci, takže se budu muset hlásit na úřadu práce. Po jaké době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání mi bude moci úřad práce nabídnout veřejnou službu? Zároveň by mne zajímalo, zda mohu tuto nabídku odmítnout a případně jaké právní důsledky by z toho vyplývaly.

Úřad práce vám může nabídnout veřejnou službu po 2 měsících vašeho nepřetržitého vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Pokud vám vznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti, bude vám poskytována i po dobu výkonu veřejné služby. Zákon o zaměstnanosti současně stanoví, že uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce ČR z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážných důvodů odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu v rozsahu 20 hodin týdně v případě, že je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 2 měsíce.

Vzhledem k tomu, že budete vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání, úřad práce vám rozhodnutím zastaví poskytování podpory v nezaměstnanosti a do evidence uchazečů o zaměstnání můžete být na základě nové písemné žádosti znovu zařazena nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. (bič)

Důvod, proč je nutné pro výplatu náhrady mzdy použít pravděpodobný výdělek, stanoví zákoník práce v § 355. Zde je stanoveno, že pokud zaměstnanec v roz-

Maření součinnosti s úřadem práce

Vzhledem k tomu, že nejčastějším důvodem pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání je maření součinnosti s úřadem práce, chtěla bych vědět, co přesně se tím rozumí, jaká jednání lze pod maření součinnosti zařadit?

Podle zákona o zaměstnanosti uchazeč o zaměstnání maří součinnost s krajskou pobočkou úřadu práce, jestliže

- a) je podle lékařského posudku schopen plnit povinnosti vůči krajské pobočce úřadu práce, a přesto je neplní,
- b) neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou úřadu práce,
- c) se nedostaví na krajskou pobočku úřadu práce nebo kontaktní místo veřejné správy ve stanoveném termínu bez vážných důvodů,
- d) neplní povinnosti v souvislosti s vyšetřením svého zdravotního stavu, nebo
- e) jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání. (bič)

ZASE PROPOUŠTĚJÍ.
ALE BUĎME RÁDI, ŽE
SE NÁS TO NETÝKÁ,



KDYŽ UŽ
PROPOUŠTĚNÍ JSME.

Kresba: František KRATOCHVÍL

Obnovitelné zdroje energie drancují peněženky

Většina české veřejnosti nemá reálnou představu o nákladech na podporu obnovitelných zdrojů energie. Lidé většinou zastávají názor, že by obnovitelné zdroje měly být finančně podporovány, ale podpora by neměla být povinností. Vyplývá to průzkumu, který zveřejnila společnost Factum Invenio. „Dvě třetiny populace se kloní k závěru, že příspěvek na obnovitelné zdroje energie by neměl být povinný,“ uvedl ředitel Factum Invenio Jan Herzmann.

Většina lidí je dle průzkumu ochotna zaplatit na příspěvcích na obnovitelné zdroje do 300 korun ročně. Nechtějí, aby se jim tím výrazně zvýšil účet za elektřinu. Neuvědomují si však, že domácnosti, které elektřinou svítí a vaří, přispívají ročně na obnovitelné zdroje dle Factum Invenio kolem 1100 korun. Průměrná domácnost, která elektřinou také ohřívá vodu, ročně za takzvanou zelenou energii platí zhruba 2300 korun. Domácnost, která elektřinou topí, přispívá ročně na obnovitelné zdroje kolem 7000 korun.

Řada lidí se podle Herzmannova nevyzná ve struktuře své faktury za elektřinu a neví, jakou částkou na obnovitelné zdroje přispívá. „Lidé znají jen konečnou cenu za elektřinu,“ uvedl.

Spotřebitelé si také neuvědomují, kolik stojí celková podpora obnovitelných zdrojů. Letos tato částka činí přes 38 miliard korun. „Lidé si představují, že se celkové náklady pohybují kolem čtyř miliard,“ řekl Herzmann.

Téměř 72 procent veřejnosti se mylně domnívá, že ČR ve srovnání s vyspělými ekonomikami ve využívání obnovitelných zdrojů zaostává. „Ve skutečnosti přitom Česká republika patří mezi země, které do podpory obnovitelných zdrojů energie investovaly v poměru k HDP nejvíce,“ poznamenal Herzmann.

Výhodná podpora obnovitelných zdrojů v posledních letech umožnila rozsáhlý rozvoj především solárních elektráren. Elektřina kvůli nim významně zdražila, protože podpora tvoří část ceny elektřiny.

Stát byl nucen sáhnout k opatřením, která rozvoj obnovitelných zdrojů omezila a Energetický regulační úřad chce od roku 2014 zastavit veškerou podporu pro nové obnovitelné zdroje.

„Postoj veřejnosti k podpoře obnovitelných zdrojů energie je sice kladný a veřejnost se této myšlence v zásadě nebrání, ale nejdůležitějším kritériem stále zůstává cena, kterou za elektřinu platíme. Pro devět z deseti Čechů je nejdůležitější, aby se cena elektřiny dále nezvyšovala,“ dodal Herzmann.

Průzkum metodou osobního dotazování agentura provedla v březnu a získala data od více než 1000 respondentů. Část průzkumu se také uskutečnila formou dotazování na internetu. **-red-**

Uhelné peníze pro region

Těžební společnosti Litvínovská uhelná a.s. a Vršanská uhelná a.s. ze skupiny Czech Coal pokračují i letos v dlouholeté finanční podpoře měst a obcí Mostecka a Chomutovska. V tomto roce k dosavadním partnerům přibýly obce horské oblasti Mostecka, Hora Svaté Kateřiny, Nová Ves v Horách, Český Jiřetín, Brandov, Klíny, a také obec Havraň. Smlouvy, které byly podepsány 1. června, představují zatím 5 650 000 korun.

Finanční dary od společností skupiny Czech Coal tak získal Most, Jirkov, Meziboří, Lom, Vrskmaň, Strupčice, Louka u Litvínova, Mariánské Radčice, Vysoká Pec, Lišnice, Polerady, Malé Březno a Havraň. Tam budou peníze využity zejména na vzdělávací, kulturní či sportovní účely, ale také na ekologické a sociální projekty, na ochranu dětí a volnočasové aktivity. Horské obce se v první fázi shodly na tom, že dar použijí na společný projekt, obnovu základní a mateřské školy v Hoře Svaté Kateřiny, jediného zařízení tohoto typu pro děti v horách na Mostecku.

„Podnikatelská činnost našich společností je úzce spjata s regionem, s jeho přítomností i budoucností. Partnerství s městy a obcemi je snahou sladit těžbu hnědého uhlí se zájmy a potřebami lidí, kteří zde žijí. Takzvané uhelné peníze je pomáhat realizovat a doufáme, že to tak bude moci zůstat i v budoucnu,“ uvedla **Liběna Novotná**, ředitelka pro regionální politiku skupiny Czech Coal.

Spolupráce s obcemi je jen jedním z pilířů regionální podpory. Dalšími jsou např. grantové programy Chytré hlavy pro Sever, zaměřené na rozvoj vzdělávání, či Spolužití pro Litvínov, prostřednictvím něž skupina podporuje činnosti litvínovských subjektů z oblasti vzdělávání, kultury a sportu. **-gsb-**

Odbory žádají pro zaměstnance vyšší podíl na rekordních ziscích

V Havířově se 8. června sešla rada Sdružení hornických odborů OKS. Kontrolou usnesení zahájil jednání předseda rady Ing. Jaromír Pytlík.

Jedním z důležitých úkolů je řešení financování provozu odborového svazu. Jasně je, že bez navýšení příspěvku na jeho činnost nebude pracoviště v Praze schopné plnit uložené úkoly a poskytovat služby členům svazu. Proto rada SHO rozhodne po aktualizaci výsledků hospodaření svazu o způsobu řešení.

Dalším ožehavým tématem jsou pracovní podmínky na důlních pracovištích s obtížnými mikroklimatickými podmínkami. V důsledku špatných zkušeností rada rozhodla provést kontrolu uvedených pracovišť s mikroklimatickými předstávkami. Zaměřil se na kontrolu dodržování předepsaných přestávek a výslednou zprávu s návrhem na zkrácenou pracovní dobu nechá zaslat vedení OKD, hygienickému dozoru, OBÚ v Ostravě a zveřejní ji rovněž ve svazovém tisku.

Rada rovněž zhodnotila plnění kolektivní smlouvy OKD. Vzhledem k dobré ekonomické situaci společnosti se rozhodla, že požádá zaměstnavatele o navýšení mzdových tarifů o 3 %. Zaměstnavatel tento návrh odmítl. Proto rada požádala vedení OKD alespoň o navýšení pří-

stavku na dovozenou o jednonásobek průměrného denního výdělku.

Příprava vyjednávání kolektivní smlouvy OKD pro roky 2013 až 2016 je v plném proudu a předseda J. Pytlík očekává poslední připomínky nebo návrhy jednotlivých základních organizací do odborového návrhu tak, aby konečné znění bylo připraveno v průběhu letních měsíců.

O vývoji úrazovosti informoval svazový inspektor bezpečnosti práce **Ing. Vladimír Potomák**. Uvedl, že statistika sledovaných ukazatelů úrazovosti se oproti loňskému roku v OKD zhoršila a podal informaci o příčinách dvou smrtelných úrazů, ke kterým došlo v OKD na konci května.

Místopředseda SHO **Ing. Jaroslav Vlach** informoval radu o jednání tripartity a regionální rady odborových svazů s tím, že jejich činnost je silně ovlivňována politickou situací ve státě.

V závěru jednání informoval předseda ZO **Jiří Kožušník**, že jejich zaměstnavatel (Bucyrus, dříve BASTRO) se od 17. dubna stal oficiálně členem skupiny Carterpillar. Sdělil, že úroveň mezd se ve firmě postupně zvyšuje. **-red-**

Noviny Odborového svazu pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu

hgn

HORNÍK - GEOLOG - NAFTAŘ

Vydává OS PHGN ve vydavatelství SONDY, s.r.o. Adresa redakce a vydavatele: nám. Winstona Churchilla 2, 113 59 Praha 3. Redaktor: Petr Kolev, tel.: 234 462 307, fax: 234 462 313, e-mail: kolev.petr@cmkos.cz. OS PHGN: e-mail: altner.vlastimil@cmkos.cz. Zlom: SONDY. Administrace: Černochova 272 932 840. Distribuce A.L.L. Production. Podávání novinových zásilek povolila Česká pošta. ISSN 0322 9599. Registrační číslo MK ČR F 5253.