

horník·geolog·naftař



hgn

Pohodové vánoční svátky a šťastný nový rok přeje svým členům, jejich rodinným příslušníkům a všem zaměstnancům vedení a rada Odborového svazu PHGN



NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU PRACOVNÍKŮ HORNICTVÍ, GEOLOGIE A NAFTOVÉHO PRŮMYSLU

Ani v krizových situacích odborový svaz členy a zaměstnance nezklamal,

říká předseda OS PHGN
Jan Sábel

Ani rok 2016, podobně jako ten loňský, nebyl pro těžební průmysl nijak příznivý. Události v lomu ČSA Severní energetické na Mostecku a zejména v OKD Ostrava, kde management na sebe podal návrh na insolvenční řízení, mají dramatický spád a každý týden přináší další změny. Bohužel, nikoliv k lepšímu. Jde o existenční boj. V uvedených lokalitách se bude propouštět a odbory dělají vše pro to, aby lidem situaci ulehčily. HGN bilancoval s předsedou Odborového svazu PHGN Bc. Janem Sábelem.

Odborový svaz pracovníků
hornictví, geologie
a naftového průmyslu



měsíční mzdy. Považujeme za absolutně nemorální, aby chyby bývalých majitelů a manažerů nesli na svých bedrech zaměstnanci.

Odborový svaz a Sdružení hornických odborů OKD nečekali, až dojde na nejhorší a dojednali řadu opatření na pomoc postiženým lokalitám a zaměstnancům. Které to jsou?

Po tvrdých jednáních s vedením OKD a členy koaliční vlády se podařilo odborům prosadit opatření, která pomohou dopady na zaměstnance OKD podstatně zmírnit. Jednání probíhala několik měsíců zejména kvůli zásadnímu odporu ministra financí Andreje Babiše. Nakonec se podařilo prosadit finanční kompenzace pro horníky. Zaměstnanci obdrží sociální příspěvek až 8000 korun měsíčně až po dobu 5 let. Příspěvek bude vyplácen zaměstnancům, jejichž pracovní poměr skončí nebo již skončil v přímém důsledku restrukturalizace a útlumu těžby, v závislosti na počtu odpracovaných let. Ten, kdo odpracoval dva až pět let, bude příspěvek pobírat tři měsíce. Za každý další

odpracovaný rok navíc se mu počet měsíců, po které může s příspěvkem počítat, zvýší o tři. Výjimkou je sociálně ohrožená skupina pracovníků starších 50, respektive 55 let, kteří odpracovali nepřetržitě nejméně 25 let u těžební organizace a v podzemí odpracovali alespoň 3300 směn. U povrchových pracovníků je podmínkou dosažení věku nejméně 55 let. Výše příspěvku bude diferencovaná podle převažující činnosti. V případě převažující práce v podzemí bude činit 8000 korun a na povrchu 7000 korun měsíčně.

O čem jednalo listopadové zasedání rady OS PHGN?

Šlo o poslední radu v tomto roce, kde jsme mimo jiné kontrolovali, jak se plní úkoly uložené na říjnovém sněmu odborového svazu. Rada schválila návrh rozpočtu odborového svazu na rok 2017 a doporučila sněmu, který se bude konat v dubnu příštího roku, rozpočet schválit. Zástupci odborových sdružení informovali kolegy o situaci v těžebních firmách a odborových organizacích. A nebyly to většinou optimistické informace. O situaci v OKD a Severní energetické média pravidelně informují, ale problémy mají s vyjednáváním kolektivní

smlouvy i v Sokolovské uhelné a situace se nevyvíjí příznivě ani v Moravských naftových dolech Hodonín a v uranových dolech, kde řeší, co s uvolněnými zaměstnanci.

Důl Paskov bude definitivně končit těžbu v březnu příštího roku. Dá se to ještě nějak změnit?

Představenstvo společnosti OKD a věřitelský výbor rozhodli o trvalém uzavření Dolu Paskov k 31. březnu 2017. Navíc bylo rozhodnuto o zrušení sociálního programu uzavřeného v rámci platné kolektivní smlouvy, kde bylo garantováno odstupné ve výši dvanáctinásobku

Ani v krizových situacích odborový svaz členy a zaměstnance nezklamal

DOKONČENÍ ZE STRANY 1

Finanční kompenzace budou dostávat jen zaměstnanci OKD?

Nikoliv, vláda na počátku října schválila na náš nátlak těsnou většinou finanční kompenzace pro propuštěné horníky i z dalších dolů. Havíři pracující na povrchu budou ale dostávat nižší kompenzace než horníci z OKD. Proti vyplácení kompenzací dalším horníkům byl opět ministr financí Babiš. Havířům z lomu ČSA na Mostecku bude místo 8000 vyplácen příspěvek 5300 korun v rámci uzavřeného sociálního programu pro propouštěné havíře.

Pro horníky z OKD jste ale dojednali další, v rámci novodobé historie ČR naprosto ojedinělá opatření. Je to tak?

Ano, po 23 letech nepřetržitého vyjednávání a nátlaku na všechny vlády, které se za tu dobu vystřídaly, se nám až s koaliční vládou Bohuslava Sobotky podařilo prosadit návrh novely zákona o důchodovém pojištění, který umožní, aby přes 3300 horníků mohlo odejít do předčasného starobního důchodu. Horníci z hlubinných dolů tak mohou nastoupit do důchodu již v 56 letech, respektive do předčasné penze v necelých 53 letech. Lidem zaměstnaným v hlubinném hornictví, kteří toto zaměstnání začali vykonávat před 1. říjnem 2016, a kteří odpracovali celkem alespoň 3300 směn, respektive 3081 směn, pokud zaměstnání v hlubinném hornictví skončilo z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice, se pro výpočet důchodového věku nově odečte 7 let. Všechna tato opatření, vybojovaná odborovým svazem, přišla v pravý čas a významně pomůžou postiženým horníkům a jejich rodinám překonat nejhorší období.

Těžební průmysl v Česku prodělává zásadní krizi. Co je toho příčinou?

Na vině je přístup všech dosavadních českých vlád k těžbě uhlí. Dovolily ekologickým zeleným lobby vnútit veřejnosti názor, že těžba uhlí je ničitelem přírodního prostředí a uměle vytvářet nepřiznivý pohled na hornictví. Fanatismus zelených nezná hranic. Pod jejich tlakem Sobotkova vláda neprolomila územní ekologické limity na lomu ČSA, kde leží obrovské ložisko nejkvalitnějšího hnědého energetického uhlí v Evropě. Přitom na hnědé uhlí připadá zhruba polovina výroby elektrické energie v zemi a zásobování milionu domácností teplem. Hnědé uhlí je tak klíčovým přispěvatelem k relativně nízké dovozní energetické závislosti ČR, která dosahuje necelých 30 %, kdežto celounijní průměr se blíží 55 %. Bylo rozhodnuto o uzavření Dolu Paskov, kde pod povrchem leží miliony

tun černého koksovateľného uhlí nejvyšší kvality, které náš průmysl potřebuje. Důl Paskov skončí, protože je prý vysoce ztrátový. Na jeho záchranu a provoz vláda peníze nemá. Nelze podle ní podpořit soukromý sektor penězi daňových poplatníků. Ale přidělovat každoročně 40 miliard korun solárním elektrárnám, jejichž majitelé sídlí v daňových rájích, na to vláda, s požehnáním Evropské komise, miliardy má. A má to jediný efekt. Nespolehlivá elektřina ze solárů významně zdražuje elektřinu domácnostem i firmám. Přesto Evropská komise, která už totálně zezelenala, rozhodla o likvidaci evropského těžebního průmyslu. Uhlí sice průmysl v EU nutně potřebuje a ještě dlouho potřebovat bude, ale ne to domácí. Uhlí budeme prý dovážet z Austrálie, USA, Číny a kdoví odkud, což se nám pochopitelně pořádně prodraží. Česká republika tak zbaběle podléhá nátlaku Evropské komise a páchá v přímém přenosu energetickou sebevraždu. Naše vláda by se měla inspirovat sousedním Polskem. Tamní elektrárny jsou z 90 procent závislé na uhlí a žádná vláda si nedovolí úplně uzavřít doly. Částečný útlum sice probíhá, ale polská vláda u EK prosadila, že může na útlum použít dotaci ve výši asi 27 miliard korun. Naše vláda a politici ale likvidují těžební průmysl s lehkým srdcem. Měli by si uvědomit, že nerostné bohatství nepatří politikům, vládním, premiérům ani zeleným ekologům, ale státu. Vlády by měly přednostně využívat domácí nerostné bohatství.

Vrátme se ještě k činnosti rady odborového svazu. Jak hodnotíte její činnost?

Členové rady zastupují jednotlivá odborová sdružení, a i když mají vlastní problémy, rozhodují prioritně ve prospěch odborového svazu, všech jeho členů a zaměstnanců jednotlivých odvětví. V rámci ČMKOS se pouze několika odborovým svazům podařilo prosadit tak významná opatření. Školáci, zdravotníci a odbory v kultuře dosáhli významného zvýšení platů zaměstnanců a náš svaz zase zařídil předčasné důchody a finanční kompenzace, což jsou skutečně historicky ojedinělé úspěchy. K prosazení našich požadavků neváhal odborový svaz a jeho sdružení organizovat řadu demonstrací a protestních mítinků před sídlem vlády, ministerstvem průmyslu a také v Ústí nad Labem při výjezdním jednání vlády na téma ekologické limity. Na těchto akcích se projevila velká solidarita, kdy se odborová sdružení navzájem podporovala účastí svých členů na demonstracích.

Nechystáte v souvislosti s posledními událostmi změnu struktury odborového svazu, aby lépe čelil budoucímu dění?

O změně struktury řízení svazu jsme rozhodli již na sjezdu před čtyřmi lety. Neuvolněnými místopředsedy byli zvoleni dva předsedové odborových sdružení, a to Jaromír Franta a Jaromír Pytlík. To se plně osvědčilo a není důvod cokoliv měnit. Oba se denně pohybují v regionech přímo na pracovištích, ovládají danou problematiku a znají problémy odborářů i zaměstnanců a mohou zaslíbeně jednat se zástupci ministerstev. Je to určitě efektivnější, než kdyby sídlili v Praze.

Co očekáváte, že přinese příští rok?

Vzhledem k dosavadnímu vývoji v OKD a dalších společnostech to bude asi nejsložitější rok v historii našeho odborového svazu. Budeme nápomocni při řešení vyvstalých problémů. Budeme

usilovat o zvyšování mezd zaměstnanců v rámci akce ČMKOS Konec Levné práce. Dovoz Ukrajinců není řešením. Nedostatek pracovních sil, na což si zaměstnavatelé stále stěžují, je zapříčiněn i nízkými mzdami v řadě odvětví. Než pracovat za 12 nebo

14 tisíc korun hrubého měsíčně, je pro lidi výhodnější být doma a pobírat 8000 korun sociálních dávek. Podobné je to s minimální mzdou, která bude od 1. ledna činit 11 tisíc korun. Po jejím zdanění zůstane lidem kolem devíti tisíc korun čistého, což je řadí do kategorie pracujících chudoby. Ať firmy namísto zaměstnávání Ukrajinců, Bělorusů a dalších cizinců zvýší pořádně mzdy, a pracovních sil bude určitě dostatek. Zaměstnávání cizinců za ještě nižší mzdy, než je ta minimální, bude pouze vytvářet mzdový dumping, a o to zřejmě zaměstnavatelům jde.

Před námi jsou vánoční svátky. Co popřejete členům odborového svazu a zaměstnancům ve firmách?

Především hodně štěstí a pevné zdraví jim i rodinným příslušníkům. Vánoce jsou rodinné svátky a tak našim členům přeji, aby prožili se svými blízkými krásný Štědrý večer a zapomněli alespoň na chvíli na všechny pracovní problémy. Prostřednictvím HGN chci poděkovat funkcionářům odborových sdružení a v základních organizacích. Každodenně nesou při obhajobě práv členů i zaměstnanců kůži na trh. To platí zejména o neuvolněných odborových funkcionářích. Poděkování zasluží inspektoři bezpečnosti práce a zaměstnanci odborového svazu.

Petr Kolev



Jan Smolka: Kolektivní smlouva je vizitkou odborů

Podle odborového předáka Jana Smolky je nejtěžší najít kompromis mezi představami o výši mezd ze strany zaměstnanců a reálnými možnostmi firmy. V Sokolovské uhelné (SU) se ho dlouhodobě daří vyjednávat Sdružení odborových organizací SU, které je největší odborovou organizací na území Karlovarského kraje. Zastřešuje celkem tři odborové organizace a v jeho čele stojí od roku 1984 právě Jan Smolka, který původně působil jako revírník na důlní dopravě lomu Jiří.

V posledních letech se v Sokolovské uhelné o odborech mluví hlavně v souvislosti s hladkým uzavíráním kolektivních smluv. To mají hornické odbory ve firmě takovou pohodu?

Řada věcí, které řešíme, jsou daleko složitější, než na první pohled vypadají. Naším hlavním posláním je vyjednat a zabezpečit dobrou kolektivní smlouvu a tím nastavit dobré pracovní a mzdové podmínky pro naše zaměstnance ve společnosti. A tam to někdy není vůbec snadné, což se potvrzuje i při letošním vyjednávání.

V čem podle vás spočívá hlavní úskalí vyjednávání o kolektivní smlouvě?

Kolektivní smlouva je vždycky odrazem možností společnosti. Vycházíme z toho, na co firma v následném roce může dosáhnout a co nám okolí dovolí. Tedy jaké jsou podmínky na trhu, jestli padají ceny produktů, nebo naopak, a co bude možné utržit za naše výrobky i služby. A podle toho směřujeme vyjednávání. To, že jsou odbory každým rokem úspěšné, je proto, že zůstáváme nohama na zemi. Naším cílem je zachovat pracovní místa a zároveň dosáhnout maxima možného mzdového ohodnocení. Tak, aby lidé byli zaplacení odpovídajícím způsobem za práci na jedné straně a na druhé bychom netlačili firmu k propouštění, nebo dokonce bankrotu.

Jak tedy zní recept na zmíněnou každoroční úspěšnost?

Daří se nám podmínky nasmlouvat a podepsat ještě před zahájením nového roku, což je pro zaměstnance dobré. Všichni potom ví, za jakých podmínek budou pracovat. Dobrým výsledkem je ale třeba i to, že se každoročně podaří nasmlouvat určitý růst mezd a dohodnout i benefity pro zaměstnance. A to je základ, který zaměstnanec nejvíce zajímá. Když řeknu růst mezd, někdo samozřejmě odpoví, že to naše jedno nebo dvě procenta je málo. Ale ono je něco jiného, když je růst dvě procenta z 30 tisíc, nebo z 15 tisíc korun. A v našem případě platí to první.

Podaří se vám podepsat dodatek kolektivní smlouvy ještě do konce tohoto roku?

Kolektivní vyjednávání probíhá jako



v letech minulých, což znamená, že hlavní pozornost z naší strany je zaměřená na růst mezd v roce 2017 a pak na posílení z daného růstu hlavně tarifních mezd. Jsme domluveni, že pokud dojde ke shodě s vedením Sokolovské uhelné, tak bychom mohli dodatek kolektivní smlouvy pro rok 2017 podepsat za účasti vedení firmy, představenstva, dozorčí rady a odborů již 19. prosince. Uděláme vše pro to, aby tato tradice na Sokolovské uhelné byla dodržena i v letošním roce. Naším cílem je, tak jako v letech minulých, vyjednat slušný růst zaměstnaneckých mezd v možnostech ekonomických podmínek Sokolovské uhelné a posílit sociální fond. V příštím roce se budeme připravovat na vyjednávání nové kolektivní smlouvy. Ta stávající platí do konce roku 2017.

Jak jsou na tom zaměstnanci Sokolovské uhelné v porovnání s regionem?

Velmi dobře. Například máme osobní účet zaměstnance, na který firma přispívá určitou částkou měsíčně a zaměstnanec s ní může disponovat, ať je to na stravování, dětskou rekreaci, rehabilitaci, zdravotní pomůcky a další benefity. To není úplně běžné, v podobném rozsahu to nabízejí velké a prosperující firmy jako například Škoda Auto a některé další. Ale je tu i možnost využití příspěvků mimo osobní účet zaměstnance. Zaměstnanci tak mají možnost chodit do fitness zdarma, čerpat až 600 korun na rehabilitace a masáže, využít nabídku pro děti

ve formě členství v golfovém klubu, a náklady na to vše hradí společnost. V neposlední řadě existuje mimořádná prémie, která je vyplácena podle hospodářského výsledku Sokolovské uhelné. A ta v posledních letech byla vždy v plné výši, což znamená dalších více než 30 tisíc korun v průměru na zaměstnance. Je toho celá řada. Ale nejdůležitější je stejně kolektivní smlouva a mzdy.

Jaká je vlastně pozice odborů v rámci společnosti?

Máme velmi slušnou organizovanost, která dosahuje 80 procent ze stavu zaměstnanosti, což je více než běžné. Celkem máme přes 2,5 tisíce členů. Pokud vím, v jiných těžebních společnostech ta čísla nejsou tak vysoká. Je to hlavně o tom, že zaměstnanci Sokolovské uhelné vidí v členství v odborech nějaký smysl, určité zázemí a z dlouhodobého pohledu i skutečnost, že odbory jsou tady pro zaměstnance. I když nám to nechtějí někdy věřit.

Mají k tomu důvod?

Spousta odborové činnosti není na první pohled znatelná. Všichni vidí letní tábory a příspěvky na oběd, případně kolektivní smlouvu. Ale například není úplně známo, kdo letos prosadil dřívější odchody do starobního důchodu pro hlubinné horníky, nebo finanční kompenzace pro propouštěné hlubinné a povrchové horníky. No přece náš Odborový svaz pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu.

V případě OKD ale ani angažování Sdružení hornických odborů příliš nepomohlo...

Oni se snaží, ale tam je diametrálně odlišná situace. Především byla jiná na začátku. U nás odbory podpořily manažerský způsob privatizace Sokolovské uhelné do českých rukou a jsem přesvědčen, že díky tomu se v Sokolově nedožijeme stavu, který nastal v OKD. Je to i díky vzájemné komunikaci, která se neodehrává na bázi účetních tabulek, ale na základě řešení každodenních problémů. S vedením firmy jednáme pravidelně, máme ustavené komise, ve kterých jsme přímo zúčastněni a máme tak dostatek informací o dění ve firmě a není problém jednat ani mimo stanovené termíny. A zcela běžně řešíme nejen rámcové věci, ale i pracovní právní vztahy jednotlivých zaměstnanců, insolvenční, půjčky, nebo dokonce rodinné a sociální záležitosti lidí.

Zájem o seminář k novele zákona o důchodovém pojištění byl enormní

V říjnu letošního roku nabyla účinnosti novela zákona číslo 155 z roku 1995 o důchodovém pojištění, která v paragrafu číslo 37b zavedla nový typ hornického důchodu.

„Novela vymezila pro vznik nároku na starobní důchod u některých pracujících v hornictví nové podmínky. Spochybují v tom, že je tam jediné časové omezení, které se bude vztahovat na horníky, kteří nastoupili do zaměstnání v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech před 1. říjnem 2016, tedy před účinností tohoto zákona a v tomto zaměstnání odpracovali 3300 směn, pro zaměstnance v uranových dolech platí 2200 směn. Jsou tam uvedeny i nižší počty směn pro případy, kdy zaměstnání museli opustit z důvodů naplnění nejvyšší přípustné expozice, která stanoví 3081 směn pro obecné horníky a 1981 směn pro horníky z uranových dolů.

Podmínky jsou věcně shodné s nařízením vlády číslo 363, ale s jedním zásadním rozdílem, že toto nařízení se vztahovalo pouze na horníky, kteří začali zaměstnání v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech vykonávat za trvání pracovních kategorií před 1. lednem 1993,“ řekl HGN svazový právník **JUDr. Antonín Těšík**.

Dále uvedl, že vždy, když nastane určitá zákonná změna, která se týká nároku na starobní důchod horníků, tak Odborový svaz PHGN zorganizuje seminář, na který jsou pozváni i odborníci z ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a z České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ). Historicky se

tak navazuje na činnost bývalé svazové sociálně zdravotní komise, která tuto činnost zajišťuje od 90. let.

Seminář se konal 3. listopadu a zúčastnili se ho odboráři z hornických regionů včetně těch bývalých. Týkal se těžby černého uhlí (OKD), těžby uranu z Dolní Rožínky a z jediného hlubinného

dolu na hnědé uhlí – Dolu Centrum. Za MPSV se semináře zúčastnil a přednášel **JUDr. Vladimír Voříšek**, který se zabývá hornickou problematikou od počátku devadesátých let a úzce spolupracuje s odborovým svazem. Za ČSSZ se jednání zúčastnili **JUDr. Jiří Tuháček** a **JUDr. Hynek Hlaváč**.

„Na semináři nám zejména doktor Voříšek podal podrobný rozbor uvedeného zákona. Problematika je v podstatě shodná s nařízením vlády a vždy se musí vyrovnat s tím, že se týká obvykle dvou období, kdy zaměstnanci pracovali v hornictví. Jednak období do konce roku 1992, kdy se práce v bývalých pracovních kategoriích sledovala v kalendářních dnech. Kalendářní dny se musejí přepočítat na odpracované dny tak, že se součet vykázaný v době platnosti I.AA kategorii vynásobí koeficientem 0,6 a k tomu se připočtou skutečně odpracované směny počínaje 1. lednem 1993 v hlubinném hornictví.

Seminář byl velice podnětný, protože se ho zúčastnili i personalisté firem, kteří budou vydávat potvrzení k žádostem horníků a budou potvrzovat odpracované směny po 1. lednu 1993.

Také nový typ hornického důchodu se od obecných starobních důchodů odlišuje jiným způsobem výpočtu. Platí zde jednotná úprava výpočtu pro hlubinné horníky, kteří odpracovali nejméně 15 let v bývalé pracovní kategorii I.AA, nebo deset let v uranových dolech,“ dodává Antonín Těšík.

Text a foto: Petr Kolev



Účastníkům semináře přednášeli a na dotazy odpovídali za odborový svaz (zleva) Antonín Těšík, a za ČSSZ Jiří Tuháček a Jiří Hlaváč.

Jan Smolka: Kolektivní smlouva je vizitkou odborů

DOKONČENÍ ZE STRANY 3

To zní skoro jako idylka, že?

Tak samozřejmě je hodně věcí, ve kterých máme my a vedení firmy rozdílný pohled na věc. Ale zatím se vždy nejlépe osvědčil aktivní přístup a hledání vzájemného kompromisu. A to se netýká jen vedení odborů, ale i našich členů. Chceme po nich, aby měli aktivní přístup ke svým odborovým funkcionářům, říkáme jim, že mají své závodní výbory a nemají pořad jen čekat, až jim někdo něco zařídí a přinese až pod nos.

Sokolovská uhelná v poslední době založila řadu dceřiných společností. Týká se činnost vašeho sdružení i jich?

Členy odborů máme nejen v dceřiných společnostech. Máme na starosti i kluby seniorů a snažíme se pomáhat jak zaměstnancům Sokolovské uhelné, tak i těm v dcerách mimo Sokolovskou uhelnou. A je možné do odborů vstoupit, i když člověk není zaměstnancem SU.

Takzvané volné členství je možné, ale za jiných podmínek, kdy odborář nemá například nárok na benefity vy-

plývající ze sociálního fondu. Ale samozřejmě mu poskytujeme například poradenství, právní zastoupení a řadu dalších věcí.

Takže členství v odborech má i dnes nějaký smysl?

Podle mého soudu rozhodně ano. Přestože má hodně lidí slovo odbory i dodnes spojené s minulým režimem, odbory vznikly a působily dříve než komunisti. Dnes mají opět svoji tvář i ve vztahu k sociálnímu partnerovi. A je to o něčem jiném. Obyři se řídí a financují samy, ale taky samy nesou za všechno zodpovědnost. Naším cílem není, že dnes žijeme a co bude zítra, na tom nezáleží. Naopak, naším cílem je, aby Sokolovská uhelná prosperovala a spolu s ní i naši členové a zaměstnanci.

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.: 234 462 328, e-mail: kolev.petr@cmkos.cz. Zlom: SONDY. Distribuce A.L.L. Production. Podávání novinových zásilek povolila Česká pošta. ISSN 0322 9599. Registrační číslo MK ČR F 5253.

(lap, kov)