



Červenec–srpen 2026

Novou místopředsedkyní svazu je Markéta Marinková

Na mimořádném sjezdu byla zvolena nová místopředsedkyně Odborového svazu PHGN Mgr. Markéta Marinková. V následujícím volebním období bude řídit a odpovídat za činnost referátu právního a kolektivního vyjednávání a za legislativní činnost odborového svazu. Nové místopředsedkyni položil HGN několik otázek.



Jaké máte pro tuto práci odborné předpoklady?

Vystudovala jsem Právnickou fakultu Univerzity Karlovy a mám 25letou praxi v oboru, z toho 15 let jako právnička Odborového svazu PHGN.

Jak se změní vaše práce, když jste už ve svazu jako právnička působila 15 let?

Moje dosavadní práce se v podstatě nemění, ale přibude k ní další. Když mě delegáti mimořádného sjezdu zvolili místopředsedkyní, současně stanovili i moji působnost v této funkci. Jako právnička pracuji v Referátu právním a kolektivního vyjednávání. Jako místopředsedkyně svazu pro legislativu budu mít na starost legislativní činnost svazu, a to jak uvnitř svazu, tak i navenek vůči dalším osobám a orgánům. V této oblasti mohou svaz zastupovat, jednat jeho jménem. A někdy má větší váhu, když svaz zastupuje místopředseda než, v uvozovkách, pouze právník.

Co konkrétně obnáší legislativní činnost?

Těch úkolů a věcí je hodně, uvedu tedy ty nejčastější. Svaz jako zaměstnavatel má několik zaměstnanců v pracovním poměru a někdy využívá i dohody o

provedení práce, a proto musí sledovat změny v pracovněprávních předpisech a je-li to nutné, reagovat na ně ve smlouvách a dalších dokumentech. Předpokládám, že většina členů HGN zaregistrovala v posledních 3 letech změny v oblasti pracovních smluv a dohod mimo pracovní poměr a také právníci museli tyto věci řešit v našich dohodách. I na nás dopadá například jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele.

Svaz jako právnická osoba řeší odborové organizace ohledně svého zápisu do rejstříku. To musí dělat i odborový svaz. Například mimořádný sjezd změnil stanovy a zvolil mě jako místopředsedkyni. Je tedy nutné, abychom tyto změny nechali zapsat do rejstříku.

Řešíte také finance a svazový majetek?

Trvale sledujeme problematiku lobbingu, hlavně do jaké míry dopadá na naši činnost. Uzavíráme různá pojištění svazového majetku (3 svazové byty, hotel Harmonie I, sídlo svazu, havarijní pojištění 1 svazového auta), odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci, odpovědnost za škodu způsobenou provozovatelem vozidla, povinné ručení, úrazy členů odborových organizací při odborových akcích. Uzavíráme různé smlouvy například s poskytovateli mobilního signálu a wifi, IT služby, účetní, s bankami (ty občas vyžadují vyplňování ne zrovna srozumitelných dotazníků.).

Naše vnitřní dokumenty musejí být vzájemně provázané a nesmějí si odporovat. Musíme sledovat legislativu a v případě nutnosti změnit dokumenty, a to nejen věcně správně, ale též po formální stránce, zejména aby je schválil příslušný orgán a včas. Velice složitá byla příprava na radu svazu, sněm svazu a mimořádný sjezd, když některé dokumenty procházely postupně dvěma orgány a vše se konalo v jednom dni. Dbáme na dodržování GDPR, což je ochrana osobních údajů.

Odborový svaz je rovněž vlastníkem nemovitého majetku. Co to obnáší?

Kupní smlouvy, kupovali jsme 3 svazové byty, sídlo svazu, které bylo zatíženo nebankovním zástavním právem, prodali jsme hotel Harmonie II a pozemky. Dále jsme uzavírali nájemní smlouvy na byty, na hotel. Provádíme výkon práv vlastníka bytové jednotky na shromážděních vlastníků. Řešíme smlouvy o dílo, například na rekonstrukci bazénu či kotelny v hotelu. Naš svaz je rovněž připomínkovým místem při tvorbě právních předpisů. S výjimkou Českého báňského úřadu a někdy Ministerstva průmyslu a obchodu nebo Ministerstva práce a sociálních věcí. U těch to závisí na momentální politické situaci – nejsme samostatným připomínkovým místem. I přesto se nám několikrát podařilo domluvit se na samostatném jednání s ministerstvem ohledně specifických hornických zájmů, sociální příspěvek, hornické důchody.

Jinak se snažíme prosadit naše zájmy členských organizací, svazu, odborů, odborářů, zaměstnanců prostřednictvím Českomoravské konfederace odborových svazů.

Svaz je rovněž poskytovatelem právního poradenství a v rámci toho poskytuje poradenství svým členským organizacím, základním odborovým organizacím, odborářům, a v případě důchodů také bývalým zaměstnancům, a to v oblasti pracovněprávní a důchodové.

Znamená to, že můžete uzavírat výše uvedené smlouvy?

Dovolím si vás opravit. Smlouvu neuzavírá fyzická osoba, ale odborový svaz. Konkrétní osoby svaz zastupují a podepisují. Kdo to může dělat, je uvedeno ve stanovách. Za svaz nemůže smlouvy ani jejich změny či skončení podepisovat jen jedna osoba, na tom se nic nemění. Smlouvy podepisuje předseda a k němu, podle působnosti a fyzické dosažitelnosti, příslušný místopředseda. Musí je tedy podepisovat vždy dvě osoby. Já jsem přibyla mezi místopředsedy. Nebude-li tedy v dosahu ani první ani druhý místopředseda a bude hrozit nebezpečí z prodlení, mohu smlouvu či jiné právní jednání, například plnou moc, spolupodepisovat já. Je to praktické proto, že pracuji v Praze a ušetří to tak čas místopředsedům, kteří by jinak museli přijet ze Sokolova nebo z Karviné.

A co kolektivní vyjednávání?

Tady k žádné změně nedochází, i nadále je v působnosti prvního místopředsedy svazu Josefa Zelenky, který je také hlavním vyjednávačem svazu při uzavírání kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Můžete nám říct, čím se tedy momentálně v oblasti legislativy zabýváte?

Stále probíhají intenzivní jednání ohledně platformové práce a návrhu novely zákoníku práce ohledně informovanosti o mzdách. Také se obnovují diskuse o navyšování minimální mzdy. Do praxe je uváděno poslední odstranění tvrdosti zákona, které schválil ministr práce a sociálních věcí Aleš Juchelka. Velká změna čeká státní úředníky, měli by být znovu převedeni pod zákoník práce, ale ne zcela a úplně. I tato problematika nás zajímá, protože máme i jednu odborovou organizaci působící na obvodním báňském úřadě.

Petr Kolev

Mgr. Markéta Marinková

- Vystudovala Právnickou fakultu UK.
- Má 25letou praxi v oboru, z toho 15 let působí jako právnička OS PHGN.
- Pracuje v Referátu právním a kolektivního vyjednávání.
- Jako místopředsedkyně svazu je zodpovědná za jeho legislativní činnost.
- Může svaz zastupovat a jednat jeho jménem.

Zlatý Permon putoval do firem Granát a OKD

Firmy, které zvítězily v soutěži bezpečnosti práce o Zlatý Permon již ocenění převzaly. Letos se Zlatý Permon předával již po dvacáté čtvrté. Soutěž, kterou založil Český báňský úřad spolu s odborovými svazy PHGN a Stavba se tak pomalu chystá oslavit čtvrt století existence. Uvedme si tedy společnosti, do kterých letos putoval Zlatý Permon.

- **V I. kategorii do 50 zaměstnanců** zvítězilo družstvo umělecké výroby Granát Turnov. V užším výběru skončily společnosti MND Gas Storage a Silnice Čáslav–Holding.
- **Ve II. kategorii od 51 do 500 zaměstnanců** zvítězila stavební společnost Subterra a do užšího výběru se dostaly společnosti Sokolovská uhelná, lom Jiří a EUROVIA Kamenolomy.
- **Ve III. kategorii nad 500 zaměstnanců** zvítězila důlní společnost OKD. V užším výběru jsou Vršanská uhelná a Severočeské doly, doly Nástup Tušimice.

Náš odborový svaz oceňuje vždy zaměstnance a odboráře z vítězné firmy, kteří se na bezpečnosti práce podílejí. V letošním roce se vedení svazu rozhodlo dosavadní praxi změnit a ocenit naše lidi i z firem, které se dostaly do užšího výběru. Důvod je prostý, firmy, které se do prestižní soutěže Zlatý Permon hlásí mají bezpečnost práce na vysoké úrovni, ale vítěz může být jen jeden. Odborový svaz ale chce dát najevo, že si váží práce lidí i ve firmách, které zrovna nevyhrály, ale dostaly se do užšího výběru a jejich odměna je krok správným směrem. Z toho důvodu se v září v Luhačovicích uskuteční v hotelu Harmonie I. setkání vedení odborového svazu a Českého báňského úřadu a dojde k slavnostnímu ocenění odborářů působících oblasti BOZP v těchto firmách. V září převezmou ocenění a věcné ceny závodní inspektor BP Roman Sikora z odborové organizace Dolu Karviná, Eduard Matula z MND Gas Storage, Ing. Radovan Zima ze Sokolovské uhelné a Lubomír Holý z Vršanské uhelné.

Rostislav Palička



Společné foto ze slavnostního předání Zlatého Permona do rukou vedení družstva umělecké výroby Granát.

Horko na pracovišti: Práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců

Horko na pracovišti představuje provozní riziko, které může ovlivnit zdraví zaměstnanců, bezpečnost práce i produktivitu. Zaměstnavatel má povinnost vyhodnotit podmínky na pracovišti, přijmout opatření a tam, kde to předpisy vyžadují, zajistit například ochranné nápoje, úpravu režimu práce nebo odborné posouzení mikroklimatu.

Mikroklimatické podmínky nejsou jen údaj na teploměru, je to zejména teplota vzduchu, relativní vlhkost, rychlost proudění vzduchu a vliv sálání od okolních ploch, slunce, technologií nebo stavebních konstrukcí. V praxi je nutné zohlednit také fyzickou náročnost práce, pracovní oděv, osobní ochranné pracovní prostředky, délku směny, možnost přestávek a přístup k tekutinám. Stejná teplota proto může mít na různých pracovištích odlišný význam. Jinak působí 28 °C v kanceláři s lehkou administrativní prací, jinak ve výrobní hale s technologií, jinak v kuchyni, prádelně, skladu nebo při práci venku. Pokud je vysoká vlhkost, tělo se hůře ochlazuje odpařováním potu. Pokud je zaměstnanec vystaven sálavému teplu, může být zatížen i tehdy, když samotná teplota vzduchu nevypadá extrémně. Pokud používá neprodyšné ochranné prostředky, může se přehřívat rychleji než při stejné práci bez nich. Právě proto nestačí říct: „V místnosti je tolik a tolik stupňů.“ Správnější otázka zní: Jaká práce se vykonává, jak dlouho, v jakém oděvu, s jakou fyzickou zátěží, při jaké vlhkosti, proudění vzduchu a sálání?

Povinnosti zaměstnavatele při horku nevycházejí z jednoho zvláštního zákona. **Základní rámec dává zákon č. 262/2006 Sb. (zákoník práce)**, podle kterého má zaměstnavatel zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců s ohledem na rizika vykonávané práce. Na něj navazuje zákon **č. 309/2006 Sb.**, který řeší požadavky na pracoviště a pracovní prostředí. **Klíčovým prováděcím předpisem je nařízení vlády č. 361/2007 Sb.**, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. Právě zde jsou **upraveny třídy práce podle energetického výdeje, přípustné mikroklimatické podmínky, zátěž teplem a chladem, ztráta tekutin, ochranné nápoje a některá organizační opatření.**

Jaké teploty jsou na pracovišti přípustné, kolik stupňů ještě smí být na pracovišti?

Odpověď není pro všechny stejná. Rozhoduje zejména třída práce, tedy energetický výdej zaměstnance při práci. Lehká kancelářská práce zatěžuje organismus jinak než manipulace s břemeny, práce ve skladu, úklid, práce ve výrobě nebo těžká fyzická činnost. **Pro běžná vnitřní pracoviště** jsou přípustné hodnoty stanoveny podle tříd práce. U práce třídy I, kam typicky patří velmi lehká administrativní práce, se používá rozmezí přibližně 20 až 27 °C.

U třídy IIa je to přibližně 18 až 26 °C. U fyzicky náročnějších prací se limity liší podle energetického výdeje a charakteru činnosti. Relativní vlhkost se u těchto pracovišť obvykle posuzuje v rozmezí 30 až 70 %. Horní hranice není doporučena ideální teplota. Je to mezní hodnota přípustnosti za určitých podmínek.

U klimatizovaných kanceláří, velinů, dispečinků nebo jiných pracovišť s vysokými nároky na pozornost je vhodné usilovat o stabilní a komfortní prostředí. Klimatizace ale nesmí vytvářet nové problémy. Cílem proto není extrémně chladit, ale udržovat vyvážené pracovní prostředí.

Kdy má zaměstnavatel poskytovat ochranné nápoje?

Otázka, která bývá v létě nejčastěji kladena. Je však potřeba rozlišovat běžnou pitnou vodu a ochranný nápoj. Pitná voda je základní hygienická a provozní potřeba, kterou musí zaměstnavatel zaměstnancům poskytovat. Ochranný nápoj je specifické opatření k ochraně zdraví, poskytuje se tehdy, **když jsou splněny podmínky stanovené právními předpisy.** Důležitá je třída práce, teplota na pracovišti, fyzická náročnost, délka směny, ztráta tekutin, vlhkost, sálavé teplo a použití ochranného oděvu nebo jiných **osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP).** Ochranný nápoj má nahrazovat ztrátu tekutin a minerálních látek. U lehčích prací může jít typicky o vhodnou vodu nebo slabě mineralizovanou minerální vodu. U těžších prací a vyšších ztrát tekutin může být potřeba náhrada minerálních látek odpovídající charakteru zátěže.

Důležité je také praktické zajištění. Nestačí nápoje formálně nakoupit. Zaměstnanci k nim musí mít reálný přístup v průběhu směny. **Smyslem je průběžné doplňování tekutin, nikoli dohánění ztrát až ve chvíli, kdy se objeví bolest hlavy, nevolnost nebo vyčerpání.** Současně platí, že ochranný nápoj není náhradou za řešení přehřátého pracoviště.

Pokud je problém ve špatném větrání, sálavém teple, přímém slunci nebo nevhodné organizaci práce, je potřeba řešit i tyto příčiny. **Pitný režim je důležitý, ale sám o sobě nestačí.**

Co má zaměstnavatel udělat při letních vedrech?

Nejprve mají mít **přednost technická**

opatření: účinné větrání, stínění oken, omezení přímého slunečního záření, izolace horkých povrchů, odstínění technologií, lokální odsávání, klimatizace nebo vhodné přesunutí pracovních míst.

Druhou skupinou jsou **organizační opatření**, přesunout fyzicky náročnou práci na chladnější část dne, zkrátit nepřerušovanou expozici, zařadit častější přestávky, střídat pracovníky, upravit začátky směn nebo dočasně využít jiné pracoviště. U administrativních profesí může být řešením také pružnější pracovní doba nebo home office, pokud to charakter práce umožňuje.

Důležité je také informování zaměstnanců.

Zaměstnanci mají vědět, jaké příznaky mohou signalizovat přehřátí, komu je mají hlásit, kde jsou dostupné nápoje, kdy mají čerpat přestávky a proč nemají svévolně odkládat ochranné prostředky.

Zvláštní pozornost si zaslouží noví pracovníci, zaměstnanci po delší přestávce, starší osoby, těhotné zaměstnankyně, lidé se zdravotním omezením a pracovníci používající zatěžující OOPP. U těchto osob může být schopnost zvládat tepelnou zátěž nižší.

Vhodné je mít jednoduchý letní plán

(opatření) kdo sleduje podmínky, kdy se zavádějí opatření, kdo rozhoduje o přestávkách, jak se zajišťují nápoje, kde mohou lidé odpočívat

a jak se postupuje při zdravotních potížích. U rizikovějších provozů má smysl vést také záznam o přijatých opatřeních.

Měření nebo odborné posouzení je namíště zejména při práci se sálavým teplem, vysokou vlhkostí, neprodyšnými ochrannými prostředky, v horkých výrobních provozech. Důležité je, aby se **podmínky hodnotily v reálné, charakteristické směně**, nikoli v době, kdy technologie neběží nebo pracoviště není běžně zatíženo.

V praxi se opakují chyby, které mohou riziko zbytečně zvyšovat. Zaměstnavatelé často řeší horko až ve chvíli, kdy si zaměstnanci začnou stěžovat. Sledují jen teplotu vzduchu, ale už ne vlhkost, sálání, fyzickou náročnost práce nebo vliv OOPP. Někdy zaměňují ochranné nápoje za běžnou pitnou vodu nebo považují poskytnutí minerálky za jediné potřebné opatření. Častou chybou je také absence jednoduchého plánu pro horké dny. Není určeno, kdo situaci sleduje, kdy se zavádějí přestávky, kdo rozhoduje o změně režimu práce a jak se řeší zdravotní potíže.

Problémem bývá i to, že opatření existují pouze formálně. Nápoje jsou sice k dispozici, ale zaměstnanci se k nim během práce reálně nedostanou.

Přestávky jsou sice stanovené, ale pracovní tempo je fakticky neumožňuje čerpat. Na straně zaměstnanců je chybou podceňování příznaků, nedostatečné pití, pozdní hlášení potíží nebo svévolné odkládání ochranných prostředků.

Před letní sezónou nebo při očekávaných vedrech je vhodné ověřit zejména tyto body:

- Jsou známa pracoviště, která se v létě přehřívají?
- Je známa třída práce a fyzická náročnost hlavních činností?
- Sleduje se nejen teplota, ale také vlhkost, proudění vzduchu a sálání?
- Jsou zavedena technická opatření, například větrání, stínění nebo chlazení?
- Jsou připravena organizační opatření, například přestávky, rotace nebo úprava směn?
- Je jasné, kdy se poskytují ochranné nápoje?
- Mají zaměstnanci reálný přístup k tekutinám?
- Je zohledněna práce v OOPP?
- Je vhodně vedena dokumentace přijatých opatření?
- Je nastaven postup pro případ zdravotních potíží?

Horko na pracovišti není jen otázkou komfortu, jde o významný faktor pracovních podmínek, který ovlivňuje zdraví, bezpečnost i výkon zaměstnanců. Zaměstnavatel má povinnost rizika vyhodnocovat a přijímat přiměřená opatření.

Firmy, které mají pro horké dny připravený jasný postup, chrání nejen zdraví zaměstnanců, ale také plynulost provozu, kvalitu práce a vlastní právní jistotu.

Ing. Ivo Kavka, SIBP



Společná setkávání se slovenskými odboráři přinášejí inspiraci i užitek

Pravidelná pracovní setkávání vedoucích funkcionářů Odborového svazu PHGN a Odborového svazu pracovníků baní, geologie a naftového průmyslu (OZ PBGN) se už stalo dobrou tradicí. To letošní se uskutečnilo ve slovenských Tatrách. Jsem rád, že se po odeznění covidu podařilo spolupráci obnovit, neboť vzájemná setkávání jsou inspirativní pro odborovou činnost obou hornických svazů. Chci se podělit se čtenáři HGN o některé zajímavé poznatky.

Často u nás řešíme účast na různých jednáních z důvodu uvolňování odborových funkcionářů zaměstnavatelem. Na Slovensku se stejně jako u nás upřednostňuje dohoda o uvolnění mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Ale u kolegů na Slovensku, pokud se nedohodnou mají ze zákoníku práce nárok na uvolnění funkcionáře ve výši 15 minut na jednoho člena odborové organizace za měsíc. Takže když máte početnou členskou základnu, odpovídá tomu i délka uvolnění. Před nedávnem jsem prostřednictvím svazových právníků požádal legislativní radu ČMKOS o pomoc při hledání řešení pro naše současné, ale i bývalé členy pobírající náhradu za ztrátu na výdělků. Jednoduše řečeno, navyšování minimální mzdy nelogicky tuto náhradu snižuje. Odborová centrála požádala ministra práce Aleše Juchelku, aby

tento bod zařadil na jednání Rady vlády pro BOZP.

Zatím co se v Česku řeší náhrada za ztrátu na výdělků prostřednictvím komerčního pojištění u Kooperativy, na Slovensku tento problém řeší prostřednictvím Sociální pojišťovny úrazové pojištění, tzv. poškození zdraví.

Požádal jsem na společném jednání slovenského svazového právníka JUDr. Jozefa Kol'a, aby pro funkcionáře a členy našeho odborového svazu napsal stručnou zprávu o Odškodňování pracovních úrazů a chorob z povolání na Slovensku. Článek je to velice poučný a inspirativní a jsem rád, že ho můžeme uveřejnit ve svazovém časopise HGN v originále a ve slovenském znění.

**Rostislav Palička,
předseda OS PHGN**



Společné foto účastníků jednání slovenských s českých hornických odborářů

Odškodňovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania podľa právneho poriadku SR

S účinnosťou od 1. 1. 2004 prijatím zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, došlo k podstatnej zmene aj Zákonníka práce, keď sa upustilo pri odškodňovaní od náhrady škody (v Zákonníku práce ostal bez zmeny iba nárok na náhradu vecnej škody) a prešlo sa na poistný systém.

Zamestnávateľia odvádzajú do Sociálnej poisťovne za svojich zamestnancov úrazové poistenie vo výške 0,8 % z hrubej mzdy mesačne. Sociálna poisťovňa je subjektom, ktorý poškodeným zamestnancom priznáva a vypláca jednotlivé úrazové dávky:

- a) úrazový príplatok /bývalá strata na zárobku počas PN/
- b) úrazová renta, /bývalá strata za zárobku po skočení PN/
- c) jednorazové vyrovnanie, /v prípade, ak pokles schopnosti je 40% a menej/
- d) pozostalostná úrazová renta,
- e) jednorazové odškodnenie,
- f) pracovná rehabilitácia a rehabilitačné,
- g) rekvalifikácia a rekvalifikačné,
- h) náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia,
- i) náhrada nákladov spojených s liečením,
- j) náhrada nákladov spojených s pohrebom.

Dávky sa uplatňujú žiadosťou o ktorej v administratívnom konaní vydáva rozhodnutie Sociálna poisťovňa. Zákonnosť rozhodnutí na základe kasačnej žaloby rozhoduje správny súd.

K úrazovej rente:

- nárok vzniká, ak v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania má poškodený viac ako 40-percentný pokles schopnosti vykonávať doterajšiu činnosť zamestnanca (tj. podľa dohodnutého druhu práce)
- pokles stanovuje posudkový lekár Sociálnej poisťovne, na základe pracovnej anamnézy a zdravotného postihnutia
- pred posúdením nárokov Sociálna poisťovňa vyžiada od zamestnávateľa stanovisko k miere zodpovednosti za pracovný úraz, resp. chorobu z povolania. V prípade, ak nie je zhoda o miere zodpovednosti, konanie sa prerušuje a vec na návrh niektorej strany rieši súd,
- v praxi sa renta pri chorobách z povolania priznáva, tj. pokles schopnosti Sociálna poisťovňa priznáva vo výške viac ako 40 % ; pri pracovných úrazoch je to podľa závažnosti následkov (pri ľahších následkoch je priznaný úrazový príplatok ako jednorazová dávka,
- výška úrazovej renty sa odvíja od vymeriavacieho základu (hrubej mzdy), a to 80% tohto mesačného základu x percento poklesu schopnosti,
- úrazová renta podlieha valorizácii tak, ako ostatné dávky, a pri zhoršení zdravotného stavu na žiadosť zamestnanca sa prehodnocuje % poklesu schopnosti vykonávať doterajšiu činnosť,
- pri súbehu úrazovej renty a invalidného dôchodku sa znižuje renta o výšku dôchodku v čase jeho priznania
- renta sa vypláca do dosiahnutia veku pre starobný dôchodok, pričom sa 1.25 násobok renty započítava ako príjem pre výpočet starobného dôchodku (u nás sa pre výpočet dôchodkov počítajú zárobky od roku 1984 až do roku, ktorý predchádza vzniku nároku)

K náhrade za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia:

- v roku 2026 predstavuje hodnota jedného bodu 32,40 eur, cca 790 Kč/bod
- postup pri uplatnení nároku je rovnaký, posudkový lekár má kompetenciu preskúmať správnosť lekárskeho posudku a Sociálna poisťovňa vydáva rozhodnutie,
- valorizácia je každoročne a hodnota bodu predstavuje 2 % priemernej mesačnej mzdy v SR za predchádzajúci kalendárny rok.

JUDr. Jozef Kol'a, OZ PBGN

Radim Varga je novým předsedou odborové organizace záchránářů

Členská schůze Základní organizace DIAMO, odštěpný závod Hlavní báňské záchranné stanice (HBZS), měla na programu jediný, zato veledůležitý bod: volbu předsedy odborové organizace. Více než 55 členů mělo svým hlasem rozhodnout, kdo ji povede v dalším čtyřletém období do roku 2030.

Že předseda odborů je mezi záchránáři prestižní funkcí, potvrdilo 10 kandidátů (včetně dosavadního předsedy Radima Kociána), kteří se přihlásili do voleb. Na zvážení své kandidatury měli dostatečný čas – od 4. dubna do 21. května. Volební urna putovala po jednotlivých provozech, včetně lampovny, kde má organizace rovněž své členy. Ostatní členové měli rovněž dostatek času, aby promysleli, komu z deseti kandidátů vhodí na členské schůzi do urny svůj hlas. Výsledek byl překvapivý, dosavadní předseda neobhájil funkci a nejvíc hlasů obdržel kandidát s číslem 7, které patřilo Radimu Vargovi, dosavadnímu členu závodního výboru. Byl zvolen novým předsedou ZO OS PHGN DIAMO HBZS s nástupem k výkonu funkce od 1. června. HGN položil novému předsedovi několik otázek.

Kandidátů bylo deset. Proč myslíte, že delegáti dali nejvíc hlasů právě vám?

Nejsem nováčkem, ale naopak jsem dlouholetým členem hornických odborů a odborový funkcionář. Jako člen závodního výboru jsem i po schůzích hovořil se členy o tom, co by se z jejich pohledu dalo v činnosti odborové organizace zlepšit, nebo co je trápí, co by chtěli, aby jim odborová organizace poskytovala. Snažil jsem se tyto poznatky přenášet na členské schůze. Zřejmě jsem si tím získal důvěru, že bych mohl požadavky členů uskutečňovat v praxi.

Co by se mohlo změnit a o co od 1. června jako nový předseda budete usilovat?

O to, aby finance určené pro členy odborů sloužily k obohacení činnosti. Mám na mysli peníze odborové organizace z FKSP.

Jaké obohacení činnosti máte konkrétně na mysli?

Naši členové by uvítali příspěvky na kulturní akce a na sportovní vyžití a také příspěvky na rehabilitaci. Jsem ale předsedou teprve několik dní a všechny tyto záležitosti a možnosti pro vyžití členů teprve musím ověřit a poté se je pokusit zajistit. Bývalý předseda byl pracovníčně velice vytížen, byl často pryč a neměl tolik času. Tím neříkám, že bych já měl málo práce. Pracovním zařazením jsem dispečer a člen HBZS. Navíc mě čeká účast na zasedání rady Sdružení hornických odborů



a setkání s dalšími odborovými funkcionáři OKD. Na těchto zasedáních se budu informovat, na jaké akce pro členy můžeme čerpat finance a jak plně využívat FKSP.

Jste rovněž důlním záchránářem. Jak zvládáte tuto náročnou profesi s dalšími pracovními a odborovými úkoly?

Ano, od roku 2002 jsem členem Hlavní báňské záchranné stanice v Ostravě. Za odbornou práci při důlním výjezdu HBZS k důlnímu požáru ve výdušné jámě na Důlním závodě 2 a k důlnímu požáru v budoucí čerpací stanici 14000I na Důlním závodě 1, při lékařských výjezdech k záchraně životů a zdraví postižených zaměstnanců OKD jsem získal bronzový Záchranářský záslužný kříž. Tato práce vyžaduje vysokou fyzickou náročnost a psychickou odolnost při zásazích k záchraně zdraví a životů kamarádů-horníků a v neposlední řadě také k záchraně majetku. Všechny tyto záchranářské, pracovní i odborářské povinnosti jsem doposud zvládal. Věřím, že tak tomu bude i při výkonu mé funkce předsedy odborové organizace.

V květnu se konal mimořádný sjezd Odborového svazu PHGN, který schválil nové stanov y a hospodářský řád. Jaký máte jako funkcionář a člen odborů názor na činnost odborového svazu?

Oceňuji, a nejen já, že nám funkcionáři a pracovníci odborového svazu poskytují kvalifikované a bezplatné právní poradenství, že odborový svaz vyjednává kvalitní kolektivní smlouvy vyššího stupně jako základ pro vyjednávání podnikových kolektivních smluv. Můžeme také žádat o pomoc svazové inspektory bezpečnosti práce. To vše je pro nás v základních organizacích velkým přínosem, který hodláme i nadále využívat.

Petr Kolev

Zájem o letní tábor dětí zaměstnanců SUAS ve Svojšíně trvá

Rekreační areál ve Svojšíně provozovaný Sdružením odborových organizací Sokolovské uhelné patří k největším zařízením svého druhu provozovaných při firmách v Karlovarském kraji. Tábor prošel v posledních letech, díky spolupráci odborů a Sokolovské uhelné, zásadní rekonstrukcí, která zvýšila nejen standard samotného ubytování, ale především bezpečnost zařízení i zlepšení provozního zázemí.

„O dětskou a rodinnou rekreaci je opravdu velký zájem. A letošní rok není výjimkou. V současné době máme připravené a zajištěné dva běhy, každý pro 100 dětí. Připravili jsme rovněž rekreaci pro rodiče s dětmi a rekreaci pro děti spřáteleného odborového subjektu. Většina účastníků jsou pochopitelně děti zaměstnanců Sokolovské uhelné nebo firem ze skupiny. Zájem je značný i mimo společnost, protože tábor ve Svojšíně si za poslední roky vybudoval velmi dobré renomé. Mimo jiné i díky masivním investicím do vybavení tábora jak ze strany odborů, tak samotné těžářské firmy. Ty zahrnovaly doslova vše, co v táboře stojí, počínaje úpravami zeleně a modernizací vybavení kuchyňských provozů přes nové chatky a konče výstavbou bazénu ve Svojšíně. Velký ohlas mezi zaměstnanci a ostatními rekreanty mělo především vybudování bazénu, nebo nových chatek s vytápěním,“ upřesňuje předseda Jan Smolka.

„Ve Svojšíně jsme vybudovali v uplynulých letech dětský tábor v plné výbavě. Zajišťujeme dokonce i dopravu dětí do Svojšína a zpět. Prostě se plně staráme o děti od převzetí od rodičů až po následné předání dětí rodičům po skončení tábora. Cenově je podle nás dětská rekreace pro rodiče stále dostupná. Projevuje se to značným zájmem i od rodičů, kteří nepracují v Sokolovské uhelné a chtějí umístit svoje děti u nás na letním dětském táboře,“ říká předseda Smolka.

Ale i na provozovatele dětského tábora dolehly v poslední době určité problémy v souvislosti s utlumováním těžby uhlí.

„Sokolovská uhelná snižuje stavy zaměstnanců, a tím snižuje počet potenciálních rodičů, kteří chtějí umístit dítě v táboře. Při přípravě dětské rekreace jsme letos rovněž měli určitý problém se zajištěním kvalitního personálu tábora. Dětská rekreace vyžaduje nejen pečlivou přípravu, ale i kvalitní a zodpovědný personál tábora po celou dobu pobytu dětí. Je to náročné, protože ne každý je ochoten si zodpovědnost práce s dětmi vzít na svá



bedra. Velkým lákadlem je pro děti rovněž program, kdy právě personál tábora připravuje táborníkům různá překvapení jako soutěže, výlety nebo celotáborové hry. Proto klademe takový důraz na kvalitu táborového personálu.

Dalším problémem je věkový průměr zaměstnanců ve firmě, který překročil hranici 50 let. Už několik let po sobě kvůli tomu rekreujeme také vnoučata zaměstnanců Sokolovské uhelné. Bereme to tak, že by bylo nefér, abychom zaměstnanci, který u nás pracuje 30 i více let, odmítli rekreovat jeho vnoučata.

Z toho důvodu zajišťujeme rekreaci dospělých, to je rodičů s dětmi jak pro naše zaměstnance, tak i pro cizí, abychom naplnili kapacitu a středisko bylo využité, což se nám zatím daří,“ říká předseda Smolka a pokračuje.

„Reálně v praxi probíhají patnáctidenní turnusy a naši členové, odboráři, se starají o provoz dětského tábora. Musí zajistit komplet všechno, včetně služeb a oprav. Na místě máme celoročně správce, který je zodpovědný za to, aby tábor byl kompletně připraven před příjezdem dětských rekreantů,“ vysvětluje Jan Smolka.

Provoz tábora zajišťují odbory v součinnosti s vedením Sokolovské uhelné. „Máme to ošetřené v naší podnikové kolektivní smlouvě. Firma nám každý rok významně pomáhá také finančně, takže ceny poukazů jsou dostupné pro všechny rodiče dětí. To je záruka, že kapacitu dětského tábora ve Svojšíně naplníme i v letošním roce,“ uzavírá předseda odborů Jan Smolka.

Petr Koleček

Brigádníci zvelebovali sídlo svazu



V červnových dnech 15. až 17. se vedoucí funkcionáři odborového svazu spolu s předsedkyní revizní komise, se svazovými inspektory bezpečnosti práce a zaměstnanci pražského pracoviště stali brigádníky a věnovali se opravě a údržbě venkovních prostor sídla odborového svazu v Praze. Dva dny brousili a natírali betonové zábradlí a ve vrchní části zahrady zábradlí zpevňovali ocelovými sloupky a zajišťovali proti možnému pádu. Celé akci předcházela příprava podkladů a zajištění materiálu a náradí pro brigádníky. Někteří účastníci se přímo podíleli na opravách, jiní zase zajišťovali zázemí tak, aby se co nejvíce využil čas pro opravy. I přes značné nasazení brigádníci nestihli opravit všechna zábradlí v objektu. Přesto je konečný výsledek úžasný, opravené části dostaly nový bílý nátěr a jsou ošetřené na řadu dalších let. Na brigádě se bude v letošním roce ještě pokračovat.

V roce 2024 jsme svépomocí udělali na sídle svazu novou střešní krytinu a letos pokračujeme v opravách exteriéru budovy a zahrady. Dovolím tvrdit, že se o majetek odborového svazu staráme s řádnou péčí.



Všem, kteří se na akci podíleli, jmenovitě: Dita Hricová, Lucie Francová, Milada Kračmarová, Markéta Marinková, Antonín Těšík, Josef Zelenka, Jiří Waloszek, Ivo Kavka a Petr Trieb, chci poděkovat i prostřednictvím HGN, že vlastní práci a volný čas věnovali ve prospěch odborového svazu.

Rostislav Palička
předseda OS PHGN



HORNÍK - GEOLOG - NAFTAŘ

Měsíčník Odborového svazu pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu

Vydává: Odborový svaz PHGN, www.osphgn.cz

Editor: Petr Kolev, e-mail: petr.kolev9@gmail.com, mobil: +420 739 534 611