

Bulletin č. 7-8

červenec - srpen 21. 8. 2013

Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR

www.zdravotnickegodboru.cz

Dokumentace a hlášení
pracovních úrazů
strana 8

Další novela zákoníku práce
strana 14

Přesčasy – stále aktuální
problém
strana 18

Horké léto 2013



Řeklo by se léto, okurková sezona. Ale ne v Česku. Nečeska vláda padla, za vším hleděj ženu, říká staré dobré přísloví a vidíte, funguje. Na svržení vlády se chystal prezident Zeman, práce mu byla zjednodušena, mohl se soustředit na hrátky se jmenováním překlenovací vlády a s politickými stranami.

Premiér Rusnok sestavil vládu úředníků, odborníků ve velmi krátké době, programové prohlášení mohlo projít všemi politickými stranami, ale proč? Politici jsou zodpovědní a volají po demokratických principech. Byly připraveny jak pravice, tak levice vzešle z demokratických voleb, aby se ujaly kormidla v parných vodách politického šilenství.

Mezi tím se národu předhodil výlet Ivetty Bartošové do Itálie v přímém přenosu. V politice byla připravena koaliční pravice většina 101 hlasů v Poslanecké sněmovně. Premiérkou by měla být paní Němcová, pravice vláda se pochlopila a předsunula její vhodnou tvář. Jenomže vyjednávání trvala dlouho, byla vedra, před kamerami se střídali šéfové pravicových stran, aby ujistili národ o jednotě, ano všichni poslanci přijdou na hlasování a nedají důvěru Rusnokově - Zemanově vládě, ano všichni jsou jednotní, ano podporují paní Němcovou.

V té době se vrátila Ivetta Bartošová, která nevěděla, na jakou stranu se přidat. Macura, nebo Rychtář? Proč se nepřidá na svoji stranu, nechápu.

Sociální demokracie byla také připravena přijmout nabídku na sestavení vlády a byla připravena i přijmout vládu premiéra Rusnoka, a to po vnitrostraničské diskusi.

Tak nastalo slavné hlasování o důvěře - nedůvěře Rusnokově vládě. Po

masáži o 101 se stalo pro někoho nečekané: někteří z pravicové koalice nedodrželi slovo, změnili názor a nehlasovali, v některých se pohnulo svědomí. Tím padla 101 pravice. Co dál? Měla by šanci levicová vláda sestavená předsedou Sobotkou? Asi ne, premiér Rusnok ji nazval hvězdnou pýchotou. Pro připomenutí tomu, kdo neviděl Superstar, hvězdná pýchota jsou ti pro legraci národu. Premiér Rusnok to řekl pod tíhou posledních dnů a horka a sociálním demokratům se omluvil. To je chlapské.

Nyní již nebude vládu sestavovat ani současná pravice, ani současná levice. Premiér Rusnok povede vládu v demisi a my budeme čekat na nové, předčasné volby. Možná poslanci nezmění názor, možná se na nikom neprojeví letní únava z horka a dodrží slovo a sněmovnu rozpustí, předčasné volby se budou organizovat, ale jak říkám, možná, možná také ne.

My se možná opět dočkáme něčeho tak nechutného, jako byl v minulé kampani klip Oslov bábu, oslov dědku. Jen jsem zvědavá, čím nás, babky a dědky, kdo bude strašit.

Předvolební období by mělo být krátké, intenzivní, budeme se rozhodovat podle volebních programů stran. A doufat, že vyhraje strana ne-

jen nakloněná spravedlnosti, solidaritě, udržitelnosti veřejných služeb, zaměstnanosti a dialogu se sociálními partnery, ale bude to strana, jejíž zástupci budou schopni nejen mluvit a slibovat, ale i konat.

Iveta Bartošová bojuje se závislostí. Písníčky Ivetty jsou líbivé, citlivé. Kdysi velmi hezké a milé děvče se dostalo do svízelné situace, neuneslo tíhu života a vyrovnává se s ním po svém, k tomu jí sekundují dva „gentleman“ a bulvár. Neuznávám fotky Ivetty a její zesměšňování na sociálních sítích, ukazuje to na necitlivost, frustraci a morální otupělost společnosti. Škoda, že nemají děti právo zakázat mediální kampaň nemocných rodičů. Ivetě a jim podobným držme palce na uzdravení. Vykojení z normálu může potkat každého z nás.

Proč o Ivetě? Protože podle sociologického výzkumu nás, veřejnosti, veřejnost zajímá její osud více než politika, než osud veřejných služeb. Na kauze IB je vidět, jak je těžké se rozhodnout pro jednoho nebo druhého pána ochránce. Kdo pomáhá, kdo ubližuje, kdo se zviditelňuje?

Bylo by neřít se utápět jen v problémech, které se na nás z médií sypou, jedna kolegyně mi řekla, že občas nepozná, kdy v televizi začíná krimiseriál, začínají zprávy a následuje horor. Seriál Nagyová, Bartošová odvádí pozornost od problémů v našich resortech.

úvodník

Problémů máme více než dost, na ministerstva, kraje, zaměstnavatele se obrácíme stále s požadavkem na řešení. Naše odborářská solidarita existuje, ale my si ji seriálově nepopisujeme, neumíme a nechceme tomu dát tu správnou dramatičnost, což je škoda.

Mohli bychom si vyměnit zkušenosti a radost z pozitivních úspěchů. Například v jedné organizaci upravili náplně práce a zvýšili mzdové základy, v jedné odstranili diskriminaci z důvodu věku a zvýšili mzdové základy, v jedné přiznali mimořádnou odměnu poté, co jim byla předložena finanční analýza.

Škoda, že jsou naši odboráři příliš skromní, což je pravda. Ale je také hořkou pravdou, že se nechce na jednotlivá zařízení poukázovat. Často slychám: hlavně nás nejmenujte, to by vedení nepěžilo a my, zaměstnanci, bychom už nic nevyjednali. Držím basu a nejmenuji, ale jako stálý optimista věřím, že se bude dialog rozvíjet a ne zašlapávat.

Přeji krásný zbytek léta, jdu se mrknout na stránky, jak si stojí poslanec Rath a redaktorka Drtinová. O financování veřejných služeb tam nebude asi nic.

Ing. Ivana BŘEŇKOVÁ,
brenkova.ivana@cmkos.cz

V září a v říjnu se sejdem na poradách v regionech

Ve dnech 30. září až 31. října tohoto roku se budou konat pravidelné porady v regionech – v případě potřeby krajské konference.

Konkrétní termíny už připravujeme, ale dokud nemáme závazně potvrzeny objednávky v plánovaném místě konání, hrozí, že je budeme muset změnit. Do tohoto čísla Bulletinu proto nejsme schopni konkrétní údaje o datech a místech konání jednotlivých konferencí zařadit.

Jen co budou termíny a místa konání potvrzené, obratem je, jako vždy, zašleme elektronicky do odborových organizací a objeví se na webu odborového svazu.

Na poradách (konferencích) se vedle aktuální situace ve zdravotnictví a sociálních službách budou podrobně probírat také náležitosti čerpání Zajišťovacího fondu od ledna 2014.

Vzhledem k důležitosti těchto informací počítejte, prosím, s podzimní poradou a sledujte web odborového svazu kvůli dalším upřesňujícím informacím.

Bc. Dagmar ŽITNÍKOVÁ, zitnikova.dagmar@cmkos.cz

Žitníková s prezidentem Zemanem	str. 4
Žitníková s ministrem Koníčkem	str. 4
Žitníková s ministrem Holcátem	str. 5
Sekke nelékařů	
Iva Řezníčková	str. 6
Sekke ZZS	
Vít Příbylík	str. 6
Sekke sociál	
Jana Karschová	str. 6
Sekke pro práci s členskou základnou	
Jaroslava Doleželová	str. 7
Sekke nemocnic	
Iva Řezníčková	str. 7
Sekke lázeňství	
Bc. Martin Vacek	str. 7
Dokumentace a hlášení pracovních úrazů	
Zbyněk Moravec	str. 8
Novinky v ekonomickém a organizačním oddělení OS	
Ing. Šárka Tikovská	str. 9
Výkonná rada v červenci	
Ing. Ivana Břeňková	str. 9
Petice o vodě už jen do 9. září!	
Andrea Beranová	str. 10
Indikační seznam už přivedl lázně...	
Bc. Dagmar Žitníková	str. 10
Otevřený dopis Krizového štábu lázní	str. 11
Sbírka zákonů od 21. 6. do 6. 8. 2013	
JUDr. Hana Lisá	str. 12
Okurková sezóna?	
MVDr. Zuzana Bartošová	str. 12
Tak se vám to honí hlavou?	
Bc. Martin Vacek	str. 13
Další novela zákoníku práce	
JUDr. Vratislav Tomek	str. 14
Zvýšení minimální mzdy	
JUDr. Zuzana Pláničková	str. 15
Odvolávám, co jsem odvolal...	
JUDr. Dominik Brůha, Ph.D.	str. 16
Nemocnice snižují náklady za přesčasy	
Iva Řezníčková	str. 18
Přesčasy - limity a odměňování	
JUDr. Zuzana Pláničková	str. 18
Je vrabec v hrsti lepší?	
Mgr. Ivana Štěpánková	str. 19
Konference MOP v Ženevě	
Ing. Ivana Břeňková	str. 20
Ohlédnutí - krajské konference	str. 22
Prevence násilí od třetích stran	
Jaroslav Pekara	
Radka Soukupová	str. 24
Personální vyhláška - Diagnóza v ošetřovatelství, rozhovor s Dagmar Žitníkovou	
Jarmila Škubová	str. 25
Školení mladých	
Andrea Beranová	str. 26
Rozhovor s Denísem Rohanem	
Andrea Beranová	str. 26

Zemřel kolega Oldřich Štěpánek

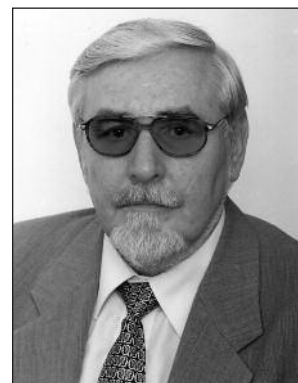
Královéhradecká krajská rada nám oznámila smutnou zprávu, že 1. července zemřel ve věku 68 let kolega Oldřich Štěpánek. Olda, jak jsme mu říkali, prošel dlouhou a těžkou nemocí. V aktivní době byl společenský, uměl nejen poradit, ale také pobavit. Jeho vlídné zacházení a osobitý humor mu otevíraly cestu k těm, které měl rád – ke kolegům, ke klientům, k lidem. Je nutné připomenout, že po dlouhá léta patřil k těm, kteří nezištně a obětavě budovali odborový svaz, a to jak na úrovni ústředí, tak v kraji.

Již od roku 1993 až do roku 2006 byl členem výkonné rady.

Pomáhal zakládat sekce odborového svazu, kde uplatňoval své bohaté zkušenosti z práce v sociálních službách i manažerské zkušenosti z práce ředitele Ústavu sociální péče pro mládež Kvasiny.

V roce 2002 se zapojil do práce také v nově vzniklé krajské radě Královéhradeckého kraje, kde aktivně působil až do roku 2008.

V únoru 2008 udělil odborový svaz Oldřichu Štěpánkovi za jeho dlouholetou angažovanost Čestné uznání. Svou prací vtiskl část ze své osoby i svazu. Děkujeme a budeme vzpomínat.



Naposledy jsme se rozloučili s Alenou Vondrovou

S bývalou předsedkyní Odborového svazu státních orgánů a organizací a dlouholetou mluvčí odborových svazů veřejných služeb a veřejné správy (dříve ROPO - rozpočtové a příspěvkové organizace) Alenou Vondrovou jsme se naposledy rozloučili ve středu 24. července v pražském krematoriu ve Strašnicích.

Mezi záplavou věnců a květin nechyběl spolu s kyticemi a věnci dalších odborových svazů ani věnec Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR. Věnec zaslal také prezident republiky Miloš Zeman.

Za Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR se pohřbu zúčastnila předsedkyně Dagmar Žitníková, která kvůli poslednímu rozloučení přerušila svoji dovolenou, a někteří zaměstnanci svazu, kteří se s předsedkyní Vondrovou osobně znali ze společné práce.

Posledního rozloučení se zúčastnili také bývalý předseda ČMKOS a dnešní europoslanec Richard

Falbr a jeho nástupce ve funkci předsedy ČMKOS a současný předseda Senátu Milan Štěch.

Předseda Odborového svazu státních orgánů a organizací Jan Rovenský vysoce ocenil více než dvacetiletou práci Aleny Vondrové ve funkci předsedkyně odborového svazu, kterou ukončila až vážná nemoc. Ani po odchodu z funkce se Alena Vondrová nepřestala zajímat o veřejné dění a stále ze všech svých sil pomáhala všude tam, kde to bylo třeba.

Předseda ČMKOS Jaroslav Zavadil uvedl, že Alena Vondrová by mohla být v tom nejlepším smyslu slova označena za mámu nejen odborářů ze státních orgánů a organizací, ale také odborářů a vlastně i všech dalších zaměstnanců celé veřejné správy a služeb. Vyznal se z toho, že jen těžko chápal, kde se v té subtilní ženě brala ta nekoněčná energie, s níž se znovu a znovu v zájmu zaměstnanců pouštěla do dalších akcí a všechny kolem sebe povzbuzovala.

Tisková zpráva Odborového svazu státních orgánů a organizací

Odešla Alena Vondrová

Odborový svaz státních orgánů a organizací a Českomoravská konfederace odborových svazů oznamuje smutnou zprávu, že dne 17. července 2013 zemřela po dlouhé těžké nemoci v nedožitých 69 letech bývalá dlouholetá předsedkyně a jeho čestná předsedkyně paní Alena Vondrová.

Českomoravská konfederace odborových svazů podle Jaroslava Zavadila ztratila v Aleně Vondrově jednoho z nejúnavnějších bojovníků za zájmy zaměstnanců v novodobé historii odborů v ČR. Byla původní profesí kunsthistorička a relaxaci náročné práce byly pro ni výstavy a významné aukce obrazů.

Richard Falbr, bývalý předseda ČMKOS, který s Alenou Vondrovou začínal v devadesátých letech, se smutkem uvedl: „Jejího odchodu je mi nesmírně líto, byla v dobrém slova smyslu jedním z nejarputilejších odborářů, jaké jsem kdy poznal, nenechala vydechnout Čálfu, Klause, Zemana, kdyby byla předsedkyní, určitě by oprávněně zavařila i Jaromírovi Drábkovi a dalším členům ostudné Nečasovy vlády.“

„Alena Vondrová se vzhledem k profesi mohla vydat na jinou dráhu, ale celý svůj život zasvětila doslova pomoci lidem, zaměstnanci rozpočtové sféry díky ní získali řadu výhod, léta usilovala o přijetí zákona o státních úřednících,“ uvedl Josef Středula, předseda OS KOVO.



Předsedkyně Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR Dagmar Žitníková se poklonila Aleně Vondrové nejen jako obětavé odborové funkcionářce, ale především jako nevšednímu člověku. Její rodina pro ni byla velmi drahá, ale také každý člověk pro ni byl vzácný. Bylo-li třeba pomoci, Alena Vondrová to vždy činila bez ohledu na sebe a na svůj čas.

Tisková zpráva Odborového svazu státních orgánů a organizací viz níže.

**Ing. Jan Rovenský, v. r., předseda
Bc. Pavel Bednář, v. r., 1. místopředseda
Petr Vydra, v. r., 2. místopředseda**

První hodiny Zajišťovacího fondu

Mravenčí práce se nám vyplatí! Děkujeme za spolupráci a prosíme o větší pečlivost



Vážené členky, vážení členové OSZSP ČR!

V těchto dnech se nám rozjíždí práce se Zajišťovacím fondem a zdá se, že to bude práce hodně těžká a nadmíru mravenčí. Chodí nám první seznamy a taky už naběhly první platby. Usilovnost a smysl pro povinnost nám (myslím tím vás všechny, včetně nás na ústředí) tedy zřejmě nechybí. Avšak spousta chyb, které doprovázejí hlášenky i platby hned od začátku, nás trochu překvapila.

Možná se k vám nedostaly informace v dostatečné míře, možná naše vysvětlovací kampaň na krajských konferencích měla být ještě důraznější a podrobnější. V každém případě se ale musíme umět s problémy porvat, a tak vás tímto žádám o podání pomocné ruky.

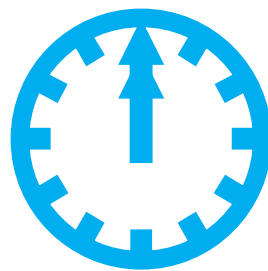
U plateb je největším hříchem jejich zasilání na provozní účet spolu s podílem členských příspěvků. To opravdu nelze a z důvodu transparentnosti je potřeba dodržet stanovené číslo účtu, kterým je pro Zajišťovací fond **77990022 kód banky 0800**

Dalším velmi bolavým bodem jsou variabilní symboly. Při tvorbě variabilního symbolu (VS) pro platbu do zajišťovacího fondu (ZF) vychází odborová organizace z evidenčního čísla od-

borové organizace, kde dvojčíslí 22 na začátku bude nahrazeno kombinací čísla 5 a 6 a příslušného měsíce pro určení měsíce platby. Další identifikační čísla organizace zůstávají stejná: 51 - leden, 52 - únor, 53 - březen, 54 - duben, 55 - květen, 56 - červen, 57 - červenec, 58 - srpen, 59 - září, 60 - říjen, 61 - listopad, 62 - prosinec.

To znamená, máte-li například číslo základní organizace 22 0602 3103, tak variabilní symbol za platbu za měsíc červenec bude 57 0602 3103.

Já vím, určitě si teď řeknete: ať si to tam v té Praze najdou, hlavní je, že jsme to poslali! Ale pokud bereme v úvahu, že plateb je měsíčně několik set za členské příspěvky, několik set za Zajišťovací fond a k tomu spousta dal-



ších bankovních operací, které musí svaz provádět v souvislosti se svým fungováním, tak to už tak jednoduše nevypadá. **Prosím tedy všechny zainteresované, aby dávali velký pozor na údaje při placení.**

V souvislosti s platbou nám již chodí i hlášenky (seznamy osob) do Zajišťovacího fondu. Tady je situace o dost lepší než u plateb. Přesto bych vás chtěl velmi pěkně poprosit o zasilání elektronických hlášenek. Papírové musíme pracně přepisovat a je to opravdu dost velká práce, dostat do počítače cca 26 000 jmen, kde se rozlišuje 8 různých základních údajů u každého zadaného člověka. Při jednoduchém vynásobení musíme správně zaznamenat údaje ve 208 000 položkách. A to už je nářez.

Všechny potřebné informace naleznete rovněž na našich internetových stránkách hned na úvodní straně vpravo.

Chci na tomto místě poděkovat všem lidem v základních organizacích i na ústředí OS, kteří se aktivně podílejí na rozběhu Zajišťovacího fondu. Věřím, že se nám tato mravenčí práce vyplatí a vše se podaří tak, jak si vzájemně představujeme.

Mgr. Ladislav KUCHARSKÝ,
kucharsky.ladislav@cmkos.cz

Spolupráce odborového svazu s Českou podnikatelskou pojišťovnou trvá

Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR již před lety uzavřel pro své členy dohodu s Českou podnikatelskou pojišťovnou, která jim zaručuje výhodné pojištění za škodu způsobenou zaměstnavateli. Tato spolupráce dál pokračuje.

Česká podnikatelská pojišťovna zároveň nabízí členům OS 20%, případně až 50% slevy na další pojistky, které poskytují.

Podrobnosti o výhodném pojištění za škodu způsobenou zaměstnavateli i o dalších možnostech a produktech, o systému uzavírání a fungování těchto pojistek a další informace podá Petra Ducháčková

tel.: 261 022 434, fax: 261 022 556, petra.duchackova@cpp.cz

Odborový svaz podepsal s T-Mobile pokračování smlouvy

Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR po vyhodnocení všech nabídek od poskytovatelů mobilní komunikace prodloužil smluvní vztah s firmou T-Mobile.

V praxi to znamená, že naši členové mohou v příštích dvou letech využít možnosti levnějšího telefonování a datových přenosů jak pro sebe, tak pro své rodiny.

Dohodnuté slevy s T-Mobile jsou velmi významné a členům odborového svazu a jejich rodinám ušetří nemalé finanční prostředky. Pro ilustraci: s T-Mobile jsme pro vás dohodli slevy začínající na

35 % cen některých služeb a končící na procentuální slevě ve výši 100 %! Nejvyšší cena slevy se týká volání v naší privátní podnikové síti a znamená, že si mezi sebou voláme zdarma.

Podrobné informace včetně ceníků obdržely všechny odborové organizace. Další informace o nových cenách, podmínkách a možnostech prodloužení, či uzavření smlouvy získáte u Blanky Kučirkové – e-mail kucirkova.blanka@cmkos.cz

Bc. Dagmar ŽITNÍKOVÁ,
zitnikova.dagmar@cmkos.cz

stalo se

5. - 15. června

* V Ženevě se konala 102. konference Mezinárodní organizace práce, které se účastnila místopředsedkyně OS Ivana Břeňková.

12. června

* Předsedkyně OS Dagmar Žitníková spolu s místopředsedou Ladislavem Kucharským řešili s regionálními pracovníky a svazovými inspektory BOZP situaci v regionech.

13. června

* Jednání krajské tripartity ve Zlíně, která měla na programu jednání mimo jiné zdravotnictví a sociální služby, se zúčastnila předsedkyně OS Dagmar Žitníková.

14. - 16. června

* V Českých Budějovicích se za účasti místopředsedy OS Ladislava Kucharského uskutečnily sportovní hry - turnaj v nohejbalu smíšených trojic.

17. června

* Předsedkyně OS Dagmar Žitníková a místopředsedkyně Ivana Břeňková se zúčastnily jednání tripartitního pracovního týmu pro sociální otázky, který vedl PhDr. Pavel Čáslava, náměstek ministryně práce a sociálních věcí.

* V odpoledních hodinách jednaly předsedkyně OS Dagmar Žitníková a místopředsedkyně Ivana Břeňková s předsedou Národní rady osob se zdravotním postižením ČR Václavem Krásou o situaci ve zdravotnictví a sociálních službách.

* Vedení OS jednalo se zástupci firmy T-Mobile o možnosti úpravy smluvních podmínek pro členy svazu.

18. června

* V Plzni se konalo jednání zástupců odborů z nemocnic Plzeňského kraje s vedením Zdravotnického holdingu Plzeňského kraje, a.s. Jednání se účastnila místopředsedkyně OS Ivana Břeňková.

19. června

* Nerovnými podmínkami při výkonu povolání se v budově ČMKOS zabýval Výbor ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů. Ve výboru je za OS místopředsedkyně Ivana Břeňková, která se jednání účastnila.

* Předsedkyně OS Dagmar Žitníková jednala spolu s regionálními pracovníci Dagmar Novákovou a Ivou Dandovou s předsedkyní nově vzniklé odborové organizace v zařízení sociálních služeb Luxor Poděbrady. Následovalo jednání se zástupci vedení organizace a prohlídka domova, který zástupkyním odborů předsta-

vil ředitel domova Mgr. Jaromír Novák.

20. června

* Předsdkyně OS Dagmar Žitníková vystoupila na Ministerstvu zdravotnictví se stanoviskem OS na jednání k problematice předepisování a podávání léků v zařízení sociálních služeb, které bylo svoláno na základě požadavku sociálních partnerů – odborů a zaměstnavatelů. Dalšími účastníky jednání byli zástupci Svazu zdravotních pojišťoven, praktických lékařů, České asociace sester. Závěrem bylo dohodnuto, že ministerstvo připraví k podávání léků výklad.

21. června

* O problematice násilí a prevence násilí ve zdravotnictví a v sociálních službách ze strany třetích osob jednala místopředsdkyně OS Ivana Břeňková se zaměstnavateli. * Předsdkyně OS Dagmar Žitníková jednala s předsedou České asociace pečovatelské služby PhDr. Jindřichem Kadlecem o situaci v sociálních službách a o možnostech užší spolupráce.

24. června

* V Hradci Králové se místopředsdkyně OS Ivana Břeňková účastnila jednání krajské rady Královéhradeckého kraje. Jednání se zaměřilo na aktuální problémy ve zdravotnictví a v sociálních službách.

* Předsdkyně OS Dagmar Žitníková se spolu s dalšími představiteli ČMKOS zúčastnila jednání tripartity. Žitníková na jednání znovu zopakovala informace o kritické situaci ve zdravotnictví a v sociálních službách.

25. června

* Předání petice za záchranu českého lůžkování se v budově Senátu účastnila místopředsdkyně OS Ivana Břeňková. Petici do rukou předsedy Senátu Milana Štěcha předala za iniciativu Zachraňme Vesnu Iva Řezníčková, členka výkonné rady OS.

* Předsdkyně OS Dagmar Žitníková se spolu s dalšími členy výkonné rady OS zúčastnila mezinárodní konference Péče je záležitostí všech, která byla organizována rakouskými odbory. Žitníková přítomné seznámila s podmínkami pro výkon povolání odborných zaměstnanců v sociálních službách, Jana Hnyková hovořila o systému sociálních služeb a Tomáš Havlásek prezentoval financování sociálních služeb.

26. června

* Vedení OS se sešlo se zástupcem

Odborový svaz vítá zrušení nadstandardů

Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR vítá, že Ústavní soud 2. července zrušil nadstandardy ve zdravotnictví. Předsdkyně odborového svazu Dagmar Žitníková připomíná, že odborový svaz po celou dobu proti standardům protestoval a považoval již zavedené nadstandardy typu lepší sádra za jen mediálně vděčný a ničemu neškodící první pokus, který měl zmást a uklidnit veřejnost. Poté by přišly další nadstandardy, které by výrazně

omezily rozsah v současnosti poskytované zdravotní péče, placení by zavedly i u nyní běžných zákroků. Bezplatné by zůstaly jen nejlépejší postupy, bez ohledu na skutečnou potřebu pacientů, což by vedlo k rozdělení zdravotní péče na chudinskou pro ty, kteří by si nemohli připlatit, a to například i při podání narkózy, a lepší péči pro majetnější, kteří by na zaplacení nadstandardů měli.

V uplynulém období odborový

svaz pořádal proti asociálním zdravotnickým reformám několik velkých protestů a jejich součástí vždy bylo odsouzení nadstandardů a s tím související ostré odmítnutí poskytování zdravotní péče nikoliv podle poznatků vědy a zdravotního stavu pacienta, ale „v souladu s účelným a hospodárným vynakládáním zdrojů veřejného zdravotního pojištění“, tedy péče nejlépejší, jak to zavádí reforma prosazená ministrem zdravotnictví Leošem Hegerem.

Žitníková jednala s prezidentem Zemanem o situaci ve zdravotnictví

Zdravotnictví bylo ve čtvrtek 18. července odpoledne hlavním tématem jednání prezidenta Miloše Zemana s předsedou Českomoravské konfederace odborových svazů Jaroslavem Zavadilem a předsdkyní Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR Dagmar Žitníkovou. Jednání se zúčastnil také hejtman Kraje Vysočina Jiří Běhounek, který je zároveň lékař a místopředseda Rady Asociace krajů ČR.

Dagmar Žitníková prezidentu Zemana informovala o kritické situaci ve zdravotnictví, především v nemocnicích a lůžkách, a předala mu objemnou složku písemných dokladů. Ty svědčí o tom, jak se odbory snažily opakovaně situaci řešit, kolik jednání na tripartitní úrovni, ale i s ministry a premiérem, na toto téma

vedly, jak varovaly před zhoršováním situace a dopady na zaměstnance i pacienty, jaká řešení nabízejí.

Hejtman Běhounek prezidentovi předal ekonomické podklady o hospodaření krajských nemocnic a rozsahu snížených úhrad za zdravotní péči.

Žitníková zdůraznila, že odborový svaz považuje za nezbytnou změnu úhradové vyhlášky a změnu lázeňského indikačního seznamu, aby došlo ke zvýšení objemu finančních prostředků pro nemocnice a lůžně. Odborový svaz rovněž vznáší požadavek na mimořádné přerozdělení zůstatků na fondech zdravotních pojišťoven.

Hejtman Běhounek preferuje odkup pohledávek VZP státem.

Předsdkyně Žitníková jednala s ministrem práce a sociálních věcí Koníčkem

S ministrem práce a sociálních věcí Františkem Koníčkem jednala v úterý 23. července předsdkyně Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR Dagmar Žitníková. Schůzky se zúčastnil také předseda Českomoravské konfederace odborových svazů Jaroslav Zavadil.

Předsdkyně Žitníková seznámila ministra s dlouhodobým požadavkem odborového svazu na zvýšení platů zaměstnanců v sociálních službách, informovala ho o problémech poskytování ošetrovatelské péče v sociálních službách a o problémech s její úhradou a upozornila na celkové podfinancování sociálních služeb.

Jednání bylo konstruktivní a věcné. Ministr resort zná, na MPSV dříve působil jako náměstek a rámcově se sociálním službám věnoval před spuštěním zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Závěry z jednání byly konkrétní:

• Ke zvýšení platů zaměstnanců v sociálních službách si ministr Koníček vyžádá podklady od bývalé

ministrůny Ludmily Müllerové a další jednání s odboráři povede po prostudování materiálů.

• Kvůli poskytování zdravotní péče a jejím úhradám se sejdou odborníci z obou ministerstev a budou hledat způsoby řešení.

• Pokud jde o financování sociálních služeb, ministr Koníček chce, aby se vytvořilo to, po čem dlouhodobě volá odborový svaz: aby se určily ceny za služby a aby se stanovily priority.

• Současně ministr povede dialog s kraji, aby bylo možné řešit financování sociálních služeb přes ně.

Ministr Koníček zároveň chce, aby mu odbory sdělily svá stanoviska k nejpálčivějším problémům, aby vytyčily odborové priority a informovaly ho o tom, co považují za urgentní.

V této souvislosti předsdkyně Žitníková ministru sdělila, že priority odborového svazu jsou neměnné a že jimi jsou lidé, a to jak zaměstnanci, tak také klienti. Použila příměr členky výkonné rady odborového svazu Jany Hnykové, že dneš-

Všichni se shodli na nezbytnosti zvýšení úhrad za státní pojištění. Sumu potřebnou ke zvládnutí současné finanční krize ve zdravotnictví shodně odhadli na pět miliard korun.

Prezident Zeman uvedl, že situaci vnímá jako velmi závažnou, a odboráře požádal, aby informace přednesli také novému ministrovi zdravotnictví Martinu Holcátovi. Po jednání s ministrem mají odboráři prezidenta informovat, na čem se domluvíli.

Předsdkyně Žitníková jednání hodnotí jako velmi věcné a byla příjemně překvapena nejen prezidentovým zájmem o problematiku zdravotnictví, ale i jeho znalostmi o současném stavu a fungování resortu.

Bc. Dagmar ŽITNÍKOVÁ,
zitnikova.dagmar@cmkos.cz

ni zaměstnanci s jejich nízkými platy nebudou mít na to, aby v budoucnosti byli klienty sociálních služeb.

Ministr Koníček v širším kontextu také hovořil o problémech resortu MPSV jako celku. Situace dle jeho sdělení není dobrá, resort má obrovské problémy s vyplácením dávek. Snížily se stavy zaměstnanců, nový počítačový systém je nespolehlivý. Úřady práce a sama jejich činnost je téměř před kolapsem. V nových právních normách jsou zásadní chyby, jednotlivé platné zákony jdou proti sobě, lidé jsou v nejistotě.

Předsdkyně Žitníková ministru sdělila, že odbory na většinu chyb, o kterých hovořil, upozorňují již několik let a že jejich připomínky je možné použít k nápravě těch nejpálčivějších problémů.

V závěru jednání zazněla ze strany ministra nabídka, aby předsdkyně OS rozšířila kolegium jeho poradců. Nabídku Dagmar Žitníková přijala.

Bc. Dagmar ŽITNÍKOVÁ,
zitnikova.dagmar@cmkos.cz

Předsedkyně Žitníková jednala s ministrem zdravotnictví Holcátem

S ministrem zdravotnictví Martinem Holcátem jednala v úterý 30. července předsedkyně Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR Dagmar Žitníková. Schůzky se zúčastnili také předseda Českomoravské konfederace odborových svazů Jaroslav Zavadil a hejtman Kraje Vysočina Jiří Běhounek, který je zároveň lékař a místopředseda Rady Asociace krajů ČR.

Jednání nebylo o koncepčních záležitostech, jak je vnímají média (nadstandardy), ale o současné krizi ve zdravotnictví.

Předsedkyně OS předala ministrově materiál, který současnou situaci shrnuje (viz následující text, stejný materiál dostal na schůzce 18. července také prezí-

dent Miloš Zeman), sdělila mu, že nedostatek financí (restriktivní úhradová vyhláška) tvrdě dopadá jak na zaměstnance, tak na pacienty. V nemocnicích se v lepším případě neobnovují pracovní smlouvy na dobu určitou, v horším propouštějí zaměstnanci, neproplácí se přesčasy. Pacienti čekají na vyšetření a výkony.

Ministr Holcát sdělil, že situaci vnímá stejně kriticky, je si vědom dopadů nedostatku peněz. Ví, že v nemocnicích chybí 6 miliard korun, ale neví, jak je tam rychle dostat. Nové právní předpisy mu bez změny zákona, který musí provést Poslanecká sněmovna, neumožňují zvýšit platby za státní pojištění, na účtech pojišťoven finance klesají, VZP

je v obrovských dlužích. Nicméně ministr ví, že situaci musí řešit.

Předsedkyně Žitníková dále ministra upozornila na kritickou situaci v láních - k tématu lázeňství si dohodli samostatnou schůzku.

V závěru jednání se předsedkyně dotázala na reformu psychiatrické péče a na to, zda pan ministr ví o závazcích Ministerstva zdravotnictví vůči tripartitě.

K reformě psychiatrické péče se pan ministr nevyjádřil, zatím nemá dostatek informací. Úkoly, které má ministerstvo splnit z tripartity, požádal zaslat.

Bc. Dagmar ŽITNÍKOVÁ,
zitnikova.dagmar@cmkos.cz

stało se

firmy, která zhodnocuje finanční majetek OS, aby se vzájemně informovali o situaci, o vývoji financí a stavu na finančních trzích.

27. června

* Místopředseda OS Ladislav Kucharský se zúčastnil výjezdního zasedání krajské rady Olomouckého kraje, které se uskutečnilo v krásném prostředí domova pro seniory v Pavlovicích u Přerova.

28. června

* V Rokycanské nemocnici a.s. se konalo jednání odborů s ředitelkou nemocnice o kolektivní smlouvě. Jednání se účastnila místopředsedkyně OS Ivana Břeňková.

* Druhého kola jednání dotační komise MPSV se zúčastnila předsedkyně OS Dagmar Žitníková. Odbory na jednání požadovaly dát do zápisu, že podfinancování sociálních služeb ohrožuje jejich klienty a také zaměstnance. Žitníková zástupce ministerstva upozornila na dopady podfinancování konkrétních zařízení a požadovala zvýšení financí a dofinancování zařízení do optimálních částek, které stanovilo samo ministerstvo. Důrazně také připomněla nesplněný slib ministra a premiéra, že se zvýší tarify zaměstnancům v sociálních službách.

1. července

* Předsedkyně OS Dagmar Žitníková a místopředseda Ladislav Kucharský jednali se zástupci mobilních operátorů, kteří měli zájem spolupracovat s odborovým svazem.

2. července

* Předsedkyně OS Dagmar Žitníková jednala o odměňování zaměstnanců ve veřejných službách s předsedou OS státních orgánů a organizací Janem Rovenským.

* V odpoledních hodinách jednala předsedkyně OS Dagmar Žitníková spolu se členy krajské rady Kraje Vysočina s hejtmanem kraje MUDr. Jiřím Běhounkem o situaci v krajském i celostátním zdravotnictví. Předsedkyně se s hejtmanem shodli, že situace je kritická a že je nutné rychle konat. Na jednání se také dohodli, že požádají o pomoc při řešení problémů prezidenta Miloše Zemana.

3. července

* Předsedkyně OS Dagmar Žitníková spolu s předsedou OS státních orgánů a organizací Janem Rovenským jednali s náměstkem ministryně práce a sociálních věcí JUDr. Petrem Šimerkou o požadavcích odborů na změny v odměňování zaměstnanců ve veřejné sféře.

Aktuální stav zdravotnictví – shrnutí OS zdravotnictví a sociální péče ČR k 18. 7. 2013

NEMOCNICE

Stávající stav: Snižování kvality poskytované péče – prodloužení času na plánované výkony (operace, vyšetření), odmítání akutních pacientů, používání pouze nejlevnějšího a nekvalitního materiálu, snížený počet personálu nestíhá zajistit kvalitní péči

Důvody: snížení úhrad zdravotnickým zařízením za poskytovanou zdravotní péči – vyhláška č. 475/2012 Sb., (ve zdravotnictví chybí 6 miliard), zvýšení DPH, zvýšení cen zdravotnického materiálu a léků, snižování počtu personálu na minimální počty – vyhláška č. 99/2012 Sb. (ekonomické důvody)

Snaha odborů o změnu: jednání v pracovním týmu tripartity a na plénu tripartity, jednání s ministrem zdravotnictví, jednání s premiérem, oslovení poslanců, semináře na půdě Senátu a Poslanecké sněmovny, petice, medializace problémů, vytvoření krizového štábu nemocnic sdružujícího odbory, zaměstnavatele, občanská a patientská sdružení, odborné společnosti a komory, podání k Ústavnímu soudu – návrh na zrušení vyhlášky č. 475/2012 Sb.

Hrozby:

- drastické omezení přístupu občanů ke zdravotní péči od října letošního roku,
- miliardové dluhy nemocnic,
- nemocnice, které fungují jako obchodní společnosti, mohou skončit v insolvenční, změny majitelů (krajů), odkupy pohledávek, absolutní rozvrat systému a pomyslné sítě se všemi společenskými a socioekonomickými dopady (propouštění zaměstnanců).

Návrh odborů na řešení:

- **okamžité** - změna úhradové vyhlášky, přerozdě-

lení zůstatků na účtech zdravotních pojišťoven, případně odkup pohledávek VZP

- **dlouhodobé** - zvýšení plateb za státní pojištění, koncepční vyřešení DPH u léků, zdravotnického materiálu a zdravotnických prostředků, znovuzavedení regulačních mechanismů v lékové a přístrojové politice, sofistikovaná platba za diagnostiku, změna personální vyhlášky – stanovit optima zaměstnanců

LÁZEŇSTVÍ

Stávající stav: snížení počtu klientů, snížení úhrad
Důvody: - změna v přístupu k lázeňství (lázně nejsou prevence a léčba, lázně jsou wellness a nadstandard) = změna indikačního seznamu

Hrozby: rušení lázeňských zařízení nebo jejich částí, vyhlášení insolvence, dopady do zaměstnanosti (dosud práci ztratilo 2500 zaměstnanců), dopady do ekonomiky regionů

Snaha odborů o změnu: jednání v pracovním týmu tripartity, jednání na plénu tripartity, jednání s ministrem zdravotnictví, jednání s premiérem, oslovení poslanců, semináře na půdě Senátu a Poslanecké sněmovny, petice, medializace problémů, vytvoření krizového štábu lázeňství sdružujícího odbory, občanská a patientská sdružení, nátlakové akce

Návrh odborů na řešení: - změna indikačního seznamu do stavu před novelou z 1. 10. 2012

Uvedené informace si lze snadno ověřit: možnost jednání se zaměstnavateli, MZ může požádat přímo řízené organizace (nemocnice i lázně) o data.

Dagmar Žitníková,
předsedkyně Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR

4. července

* V budově ČMKOS se sešli na pravidelné schůzce zástupci odborových svazů s provozovateli portálu Odbory Plus. Jednání se zúčastnila předsedkyně OS Dagmar Žitníková.

8. července

* Předsedkyně OS Dagmar Žitníková jednala s předsedou Národní rady osob se zdravotním postižením ČR Václavem Krásou o situaci v českém lázeňství.

9. července

* Jednala výkonná rada odborového svazu.

10. července

* Vedení OS opět jednalo se zástupcem finanční společnosti spravující majetek odborového svazu.

11. července

* Předsedkyně OS Dagmar Žitníková se v Brně sešla se zástupci Regionální rady ČMKOS, aby spolu projednali problémy ve zdravotnictví a sociálních službách a spolupráci v rámci příhraničí.

12. července

* Předsedkyně OS Dagmar Žitníková a místopředsedkyně Ivana Břeňková jednaly společně s JUDr. Dominikem Brůhou na Ministerstvu zdravotnictví o podmínkách vydávání Zdravotnických novin společností Ambit Media.

16. července

* Předsedkyně OS Dagmar Žitníková se opět sešla s předsedou České asociace pečovatelské služby PhDr. Jindřichem Kadlecem, aby projednali situaci v sociálních službách a návrhy na řešení nedostatku financí.

17. července

* Předsedkyně OS Dagmar Žitníková a místopředseda Ladislav Kucharský opět jednali o podmínkách smlouvy s mobilními operátory.

18. července

* Předsedkyně OS Dagmar Žitníková spolu s předsedou ČMKOS Jaroslavem Zavadilem a s hejtmanem Kraje Vysočina MUDr. Jiřím Běhounkem jednali s prezidentem republiky Milošem Zemanem o kritické situaci ve zdravotnictví.

23. července

* Předsedkyně OS Dagmar Žitníková se sešla s ministrem práce a sociálních věcí Františkem Koníčkem, aby ho informovala o problémech v resortu.

25. července

* Jednala dozorčí rada odborového svazu.

29. července

* Předsedkyně OS Dagmar Žit-

Jednání výboru sekce se v prvním pololetí roku 2013 nekonal.

Intenzivní komunikace mezi členy výboru i s dalšími členy sekce probíhá především e-maily a prostřednictvím vlastní facebookové stránky.

Počet členů facebookové skupiny stále narůstá, stejně jako počet dotazů na řešení porušování pracovních podmínek zaměstnanců ve zdravotnických a sociálních zařízeních.

Výbor sekce se v dubnu 2013 zúčastnil společně s předsedkyní odborového svazu Dagmar Žit-

níkovou vzdělávací konferenci Slezské nemocnice v Opavě, kde členové výboru vystoupili se svými příspěvky.

Členka výboru Dana Krásová provedla internetový anonymní průzkum mezi zdravotníky na téma personální obsazení směn. O alarmujících výsledcích poté informovala ministra zdravotnictví Leoše Hegera a také média.

Na základě tohoto průzkumu probíhá v současné době podobný průzkum České asociace sester. Plánovaná je spolupráce odborového svazu a České asociace sester při řešení této problematiky.

Členky sekce opakovaně publikovaly v Medical Tribune (Iva Řezníčková, Dana Krásová, Monika Muroňová).

Sekce se trvale zabývá navrhovanými změnami ve vzdělávání nelékařů.

Připomínkujeme legislativní návrhy zasláné právním oddělením odborového svazu.

Konference plánována není, budeme se účastnit mezinárodní konference nemocnic.

Iva ŘEZNÍČKOVÁ,
členka výkonné rady a
garantka sekce,

vr.reznickova@zdravotnickeodborny.cz

Zpráva o činnosti

sekce zdravotnických záchranných služeb v 1. pololetí 2013

Sekce zdravotnických záchranných služeb pracovala s členskou základnou, uskutečnila se konzultace aktuálních problémů, řešení problémů financování ZZS, krácení dotací, dopady do odměňování (Vít Příbylík).

Sekce spolupracovala s právním oddělením OSZSP ČR na připomínkování legislativy ke vzdělávání (Vít Příbylík, Martin Vostal, Jan Zatloukal).

Sekce o své činnosti publikovala v Bulletinu i na webu OSZSP ČR (Vít Příbylík).

Sekce uspořádala mezinárodní

konferenci za účasti kolegů ze Slovenska a Velké Británie, ve spolupráci s vedením odborového svazu a Nadací Friedricha Eberta (Vít Příbylík, Martin Vostal, Jan Zatloukal).

Činnost a komunikace mezi členy sekce probíhá převážně elektronickou cestou, fyzicky se vedení sekce sešlo 10. června 2013.

Byla projednána problematika ZO ZZS Teplice a ZO ZZS Vysočina.

ZO byly vyzvány k dodržování povinností vyplývajících ze stanov OSZSP ČR, zejména

odpovědné kontrole hospodaření, plnění odvodů i evidence členů.

ZO byly vyzvány k větší publicitě činnosti OS a k následnému získávání nových členů.

ZO byly informovány o Zajišťovacím fondu, jeho možnostech i povinnostech ZO.

Členové vedení sekce Vít Příbylík a Martin Vostal se zapojili do odborného vzdělávání ČMKOS.

Vít PŘIBYLÍK,
řídící sekce a
člen výkonné rady,

vr.pribylk@zdravotnickeodborny.cz

Zpráva o činnosti

sekce sociál v 1. pololetí 2013

Samostatná jednání sekce sociál se konala 14. února a 11. června.

Členové sekce na svých jednáních připomínkovali návrhy především v projektech Bi Di (bipartitní dialog), v této souvislosti úzce spolupracovali s právníčkou Mgr. Ivanou Štěpánkovou.

Mimo jednání na ústředí odborového svazu se řídící sekce Jana Karschová účastnila s Mgr. Štěpánkovou workshopů pořádaných sídlem Unie zaměstnavatelských svazů.

Jednání se zástupci Unie za-

městnavatelských svazů se konala i na ústředí OSZSP ČR.

Členové sekce se zúčastnili mezinárodní konference k sociálním službám v Brně ve dnech 5. a 6. března 2013.

Členové sekce se účastnili mezinárodní konference konané ve dnech 18. a 19. dubna 2013 v Praze v hotelu Olšanka. Konference se konala v rámci projektu bipartitní dialog Flexicurita v odvětvích zdravotnictví a sociálních služeb.

Řídící sekce Jana Karschová se zúčastnila s Mgr. Štěpánkovou závěrečné konference pro-

jektu Posilování dialogu v odvětví dne 7. června 2013 v Praze v hotelu Olšanka.

Členové sekce se zúčastnili konference Sociální služby na rozcestí, konané dne 14. června 2013 v Praze na Karlově náměstí. Konference byla také součástí bipartitního dialogu.

Členové sekce se účastní akcí a jednání pořádaných OSZSP ČR a ČMKOS i projektů a konferencí konaných pod záštitou Nadace Friedricha Eberta.

Jana KARSCHOVÁ,
řídící sekce,
jana.karschova@gmail.com

Sekce pro práci se členskou základnou vyzývá ke spolupráci!

Vážení členové odborů, dovoluji vám informovat o činnosti sekce pro práci se členskou základnou. Sekce byla zřízena především za účelem získávání nových členů. Hezká myšlenka s horší realitou.

My členové sekce se sice snažíme a daří se nám v našich organizacích nové členy získávat, ale v jednotlivých ZO je situace svízelnější. Na získávání nových členů žádný recept nemáme, jen můžeme doporučit osobní kontakt a zviditelnění práce ZO v jednotlivých zařízeních.

V současné době připravujeme novou přihlášku do odborů, ve které jsou zdůrazněny výhody pro odboráře. Žádáme vás odboráře o podněty, jak získáváte nové členy a co se vám v poslední době podařilo.

Zároveň bychom chtěli rozšířit sekci pro práci se členskou základnou. Pokud budete mít nové informace, nebo se budete chtít stát členy sekce pro práci se členskou základnou, kontaktujte nás na adrese: odborny@nem-km.cz

Jaroslava DOLEŽELOVÁ, řídící sekce a členka výkonné rady, odborny@nem-km.cz

Zpráva o činnosti sekce nemocnic v 1. pololetí 2013

Na ústředí OSZSP ČR se konalo otevřené jednání sekce, pozváni byli zástupci všech ZO nemocnic a psychiatrických léčeben.

Byla ustavena nová pracovní skupina psychiatrických léčeben, která pracuje samostatně s podklady týkajícími se transformace psychiatrických léčeben.

Sekce nemocnic trvale monitoruje především dopady úhradové vyhlášky na nemocnice.

Intenzivně také sledujeme snižování počtu personálu na základě personální vyhlášky.

Opakovaně jsme připomínkovali legislativní návrhy zasláné právním oddělením OS.

Byla připravována mezinárod-

ní konference sekce, pro letošní rok byla z důvodu chybějících finančních prostředků zrušena.

Je plánována účast členů sekce (bude určen počet míst) na mezinárodní konferenci.

Iva ŘEZNÍČKOVÁ, řídící sekce nemocnic a členka výkonné rady,

vr.reznickova@zdravotnickoedborny.cz

Zpráva o činnosti sekce lázeňství v 1. pololetí 2013

Sekce lázeňství pracuje ve složení: Bc. Martin Vacek, Petr Janovec, Zdeněk Jakšík, Radka Kočvarová. Jako odborný poradce sekce působí Václav Horna. Garantkou sekce za výkonnou radu odborového svazu je Helena Šebestová.

Práce sekce v prvním pololetí byla zejména ve znamení boje za záchranu českého lázeňství. V březnu 2013 jsme díky úzké spolupráci se Sdružením lázeňských míst ČR byli pozváni do Senátu Parlamentu ČR, kde jsme měli možnost promluvit k drtivě většině senátorů a senátorek při projednávání petice za záchranu českého lázeňství. Petice byla projednávána nezvykle dlouhou dobu, tedy více jak 3 hodiny.

Během dubna 2013 a pak převážně v květnu 2013 jsme se dostávali k velmi nepříznivým a závažným informacím o situaci v jednotlivých lázeňských společnostech. Dramatická data vyvrcholila medializovanými informacemi o možném zániku unikátního státního zařízení dětské léčebny Vesna. Sekce na to zareagovala velmi pružně a zapojila se společně s vedením OS do akcí spojených s jednáním o situaci ve Státních léčebných lázních Janské Lázně, s.p. Za pomoci vedení odborového svazu a podpory Českomoravské konfederace odborových svazů

jsme uspořádali tiskovou konferenci, která byla mediálně poměrně úspěšná, a informace o situaci v českém lázeňství se dostala i k našim sousedům na Slovensko. Této konferenci se účastnili i zástupci Sdružení lázeňských míst ČR, Svazu léčebných lázní ČR a také členky výboru ZO Státní léčebné lázně Janské Lázně.

Na tiskovou konferenci pak navázala protestní akce v Janských Lázních, kterou organizovala iniciativa Zachraňme Vesnu, kde se velmi angažuje členka výkonné rady OS Iva Řežníčková. Na této akci byl založen Krizový štáb lázní, ve kterém jsme jako sekce zařazeni. Začátkem června se pak díky žádosti předsedkyně OS Dagmar Žitníkové uskutečnila schůzka s ministrem zdravotnictví Leošem Hegerem, kde byla projednána krizová situace lázeňství.

V červnu se konečně konalo osobní jednání sekce lázeňství na mezinárodní konferenci, která se uskutečnila na Slovensku a potvrdila úzkou spolupráci se slovenskými a maďarskými kolegy. Tuto spolupráci jsme také stvrdili písemnou deklarací, která navázala na loňskou konferenci.

Práce sekce v prvním pololetí neměla podobu pořádání seminářů na půdě OS, ale zejména online kontaktu, který

spočíval v konzultacích a sjednocování si našich stanovisek k aktuálnímu dění kolem českého lázeňství. Tato online spolupráce bude probíhat také v letních měsících i po zbytek roku. Reálné setkání bychom pak chtěli uspořádat na přelomu srpna a září 2013.

Závěrem této zprávy je také nutné opět zmínit, že se nám nedaří navázat spolupráci s našimi lázeňskými organizacemi, což bereme stále za svoji prioritu. Je ale potěšující, že díky odhodlání předsedkyně OS Dagmar Žitníkové a i dalších členů vedení OS se nám daří navazovat přátelské kontakty s dalšími partnery, kteří jsou v lázeňství zainteresováni.

Jako řídící sekce bychom chtěli poděkovat za skvělou spolupráci všem členům sekce a jménem celé sekce pak všem členům vedení OS, a zejména kvůli osobnímu nasazení předsedkyně OS, za pomoc v našem velmi obtížném boji za záchranu českého rodinného stříbra v podobě lázeňství. Děkujeme také všem, kteří nám vyjadřují podporu a pomáhají nám v našem boji třeba jen malou zmínkou o tom, jak jsou lázně prospěšné pro udržení uspokojivého zdravotního stavu zejména chronicky nemocných spoluobčanů.

Bc. Martin VACEK, řídící sekce, vacek@lazneteplice.cz

stalo se

níková jednala se zástupci odborové organizace a praktickým lékařem s ředitelkou Mgr. Michaelou Pavluskovou a dalšími členy vedení Sociálních služeb Vsetín o připravované restrukturalizaci. Obvodní lékař klientů a odbory na jednání vyjádřili nesouhlas s reorganizací a nutnost poskytování zdravotní a ošetrovatelské péče klientům zařízení.

30. července

* Předsedkyně OS Dagmar Žitníková spolu předsedou ČMKOS Jaroslavem Zavadilem a s hejtmánem Kraje Vysočina MUDr. Jiřím Běhounkem upozornili ministra zdravotnictví Martina Holcátu na kritickou situaci v resortu. Odbory a kraje požadují zvýšení finančních prostředků pro nemocnice, které zastaví omezování poskytované zdravotní péče, snižování počtu personálu a zvrátí hrozící kolaps některých nemocnic.

31. července

* Krizový štáb lázní jednal s ředitelem Státních léčebných lázní Janské Lázně Josefem Šimurdu o situaci v zařízení. Po jednání se uskutečnila tisková konference, kterou moderovala předsedkyně OS Dagmar Žitníková a na které vystoupil řídící sekce lázeňství Martin Vacek.

2. srpna

* Předsedkyně OS Dagmar Žitníková spolu s dalšími předsedy odborových svazů jednala s Grémiem ČSSD o stavu ekonomiky, zdravotnictví, sociálních služeb, školství a dalších problémech.

6. srpna

* V budově odborového svazu se konalo jednání zástupců regionu České republiky v Evropské federaci odborových svazů veřejných služeb. Jednání se účastnila místopředsedkyně OS Ivana Břeňková.

7. srpna

* Jednání senátního Výboru pro zdravotnictví a sociální politiku se zúčastnily předsedkyně OS Dagmar Žitníková a místopředsedkyně Ivana Břeňková. Jedním z bodů programu bylo projednání Petice proti omezení kapacity lázeňské péče a uzavření komplexu Vesna. Jednání výboru se zúčastnili i další členové Krizového štábu lázeňství.

8. srpna

* Předsedkyně OS Dagmar Žitníková spolu s dalšími předsedy ČMKOS diskutovala o možnosti změn ve statutu ČMKOS před přípravou sjezdu.

Dokumentace a hlášení pracovních úrazů



Právním základem je ustanovení § 105 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů), které obecně ukládá zaměstnavateli objasňovat příčiny a okolnosti úrazů za účasti zraněného, svědků, odborové organizace, zástupce zaměstnanců pro BOZP (z uvedeného vyplývá, že odborům nebo zástupci pro BOZP se případ pracovního úrazu oznamuje vždy, což je ostatně zopakováno i v prováděcím předpisu), věst knihu úrazů o všech úrazech, ve stanovených případech vyhotovit "Záznam o úrazu" a úrazy ohlašovat dotčeným orgánům stanoveným prováděcím předpisem. Tímto předpisem je v současné době NV č. 201/2010 Sb., které nahradilo dřívější NV č. 494/2001 Sb. - je již připravena jeho drobná novela, která by měla být publikována ve Sbírce zákonů v letošním roce s účinností od 1. 1. 2014. Protože jsem členem pracovní skupiny Rady vlády pro BOZP, která na novelizaci pracovala, víme, co bude obsahovat, pokud některý z ústředních orgánů neprosadí něco jiného.

Jak tedy konkrétně postupovat, bude nejlépe vysvětlitelné na příkladech s tím, že **oznamovací povinnost platí vždy ve všech případech úrazů směrem k odborové organizaci popř. zástupci zaměstnanců pro BOZP, je-li na pracovišti ustaven, a směrem k zaměstnavateli, který zaměstnanec na pracoviště dočasně přidělil nebo vyslal:**

1) každý úraz, včetně úrazů zaměstnanců jiných zaměstnavatelů (netýká se běžných občanů ve veřejně přístupných prostorách, ale např. servisní technika, který na pracovišti provádí opravu již ano), se vždy zaznamená v knize úrazů. Kniha může být vedena i elektronicky, její náležitosti t. č. stanoví § 2 NV č. 201/2010 Sb. V novelizované podobě přibude kolonka na

Přestože předpisy stanovující povinnosti a postupy při vyšetřování pracovních úrazů, jejich dokumentování a také ohlašovací povinnosti platí s různými změnami desítky let, setkáváme se při naší inspekční činnosti v terénu stále s mnoha nedostatky. Pro ujasnění, co vůbec platí a jaké jsou očekávané změny, přinášíme tuto informaci.

popis úrazového děje a povinnost záznam podepsat, bude-li se tisknout jeho fyzická podoba.

2) úraz bez pracovní neschopnosti nebo s pracovní neschopností do tří kalendářních dnů - pouze záznam v knize úrazů. Současné znění NV stanovuje ohlašovací povinnost i u těchto drobných úrazů směrem ke zdravotní pojišťovně zraněného (§4, odst. 1., písm. f) - toto ustanovení je fakticky mrtvé, dostalo se do předpisu na základě nesmyslného požadavku Ministerstva zdravotnictví po uzavření připomínkového řízení a postrádá smysluplný účel. Z iniciativy odborů bylo na společném jednání Svazu zdravotních pojišťoven a všech dalších zainteresovaných orgánů dohodnuto, že zdravotní pojišťovny tuto informaci nechtějí, protože ji k ničemu nepotřebují, v novelizovaném znění NV bude tento požadavek vypuštěn.

3) úraz s pracovní neschopností nad tři kalendářní dny nebo při úmrtí zaměstnance - povinnost do pěti pracovních dnů ode dne, kdy se zaměstnavatel o úrazu dozvěděl, sepsat "Záznam o úrazu" (vzor uveden v příloze č. 1 NV, po novele v "Záznamu" přibude kolonka pro bydliště zraněného a zmizí odstavec vysvětlující typy pracovních poměrů).

- v případě podezření na trestný čin okamžitá oznamovací povinnost k Policii ČR;

- v případě úmrtí okamžitá oznamovací povinnost k místně příslušnému Oblastnímu inspektorátu práce, policii, Obvodnímu báňskému úřadu (jde-li o pracoviště podléhající jeho doзору), zdravotní pojišťovně postiženého.

4) úraz spojený s hospitalizací zraněného nad 5 kalendářních dnů (i v případech, kdy lze hospitalizaci předpokládat vzhledem k závažnosti úrazu), se bezodkladně oznamuje místně příslušnému Oblastnímu inspektorátu práce. Obdobně se Báňskému úřadu oznamuje tzv. závažný úraz definovaný podle § 39 zákona č. 61/1988 Sb. (zákon o BOZP při hornické činnosti).

Záznam o úrazu je zaměstnavatel povinen do pátého kalendářního dne v následujícím měsíci odeslat - místně příslušnému Oblastnímu

inspektorátu práce nebo Obvodnímu báňskému úřadu, podle toho, či dozoru pracoviště podléhá,

- zdravotní pojišťovně zraněného,
- policii, jde-li o podezření z možného spáchání trestného činu,
- pojišťovně, která zaměstnavateli vede zákonné pojištění odpovědnosti za škody z pracovních úrazů a nemoci z povolání. Toto ustanovení bude v novelizovaném znění pozměněno - zaslání kopie "Záznamu o úrazu" nebude již vázáno lhůtou, protože v praxi tyto pojišťovny potřebují zaslat kompletní dokumentaci až v okamžiku, kdy jsou shromážděny všechny podklady pro likvidaci pojistné události a to se zpravidla výrazně časově liší.

Předkládací lhůta (lhůta pro zaslání "Záznamu" je zkrácena dobu 5 kalendářních dnů ode dne, kdy se zaměstnavatel o úrazu dozvěděl, v případě smrtelného pracovního úrazu (policii se "Záznam" o úrazu této kategorie zasílá vždy i když nejde o podezření na trestný čin).

V některých případech bude muset zaměstnavatel vedle "Záznamu o úrazu" vypsát ještě formulář "Záznam o úrazu - hlášení změn" (vzor uveden v příloze č. 2 NV). V tomto případě jde zejména o naplnění požadavku statistického úřadu na sledování doby pracovní neschopnosti v souvislosti s pracovním úrazem - pokud běžný "Záznam" odešleme do pátého kalendářního dne v následujícím měsíci a zraněný ukončí pracovní neschopnost po tomto datu, musíme na všechny instituce a orgány, kam jsme jej poslali, zaslat také i "Záznam o úrazu - hlášení změn". Podle zkušeností z praxe je tento případ majoritním důvodem pro sepisování tohoto druhého záznamu, i když se předpokládá jeho použití též v případech, kdy dojde v průběhu vyšetřování úrazu ke zjištění nových skutečností, dojde k hospitalizaci nad 5 dnů nebo se úraz změnil na smrtelný - tyto případy jsou však spíš výjimečné.

Abyste úřadování nebyl konec, zná i zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, pojem "Záznam o úrazu", čímž dochází trochu ke zmatení pojmů. Stává se, že správa sociálního zabezpečení požaduje

po zaměstnavateli dodání tohoto záznamu, což je však v nesouladu se zákonem - předpokládá se, že tento záznam vyplní a doručí zraněný. Záznam má spíš charakter čestného prohlášení zraněného o tom, zda k úrazu nedošlo v opilosti, při páchání trestného činu apod.

Nová ohlašovací povinnost v souvislosti s úrazem na pracovišti vznikla poskytovatelům zdravotní péče novelou zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů (novela již vyšla 30. 7. ve Sbírce zákonů pod č. 223/2013 Sb.) s účinností od 1. srpna. Předmětné ustanovení zákona zní:

§ 75b

Postup při poranění ostrým kontaminovaným předmětem nebo nástrojem

(1) Poskytovatel zdravotních služeb je povinen bezodkladně oznámit příslušnému orgánu ochrany veřejného zdraví každé poranění zdravotnického nebo jiného odborného pracovníka, které vzniklo při manipulaci s ostrým kontaminovaným předmětem nebo nástrojem použitým k provádění zdravotních výkonů během poskytování zdravotní péče, v jehož důsledku by mohlo dojít ke vzniku infekčního onemocnění přenosného krví.

Příslušný orgán ochrany veřejného zdraví rozhodne o nařízení lékařského dohledu nad poraněným pracovníkem.

V případě tohoto nového ustanovení jde o parciální implementaci evropské směrnice č. 32/2010 a nutno poznamenat, že orgány hygienické služby zatím netuší, jak by mělo technicky plnění této povinnosti vypadat - zda budou zřízena speciální telefonní čísla nebo půjde hlášení uskutečnit elektronickou cestou, bude-li k tomu existovat nějaký formulář - jinými slovy trvá zmatečný stav stylu "velte sedlat, koně dojdou později". Vyrovnali jsme se s většími zmatky, vyrovnáme se i s tímto. Domníváme se, že pro evidenci těchto úrazů na pracovišti bude možno využít stávající knihu úrazů.

Pro usnadnění situace zveřejňujeme na webu odborového svazu v rubrice BOPZ - Informace z BOZP formuláře vyplývající z NV č. 201/2010 Sb., formulář Záznamu o úrazu ČSSZ i vzor možné podoby záznamu v knize úrazů.

Zbyněk MORAVEC,
inspektor BOZP,
moravec.zbynek@cmkos.cz

Novinky v ekonomickém a organizačním oddělení OS

Vážené kolegyně a kolegové, v souvislosti s rozhodnutím o nástupu nové životní etapy kolegyně Dagmar Novákové (předčasný odchod do důchodu) došlo k několika změnám v agendách ekonomického a organizačního oddělení. Do regionů, kterých se změna týkala, byl zaslán informační e-mail v okamžiku, kdy ke změně došlo. Zároveň nám přibyla nová kolegyně na Moravě – inspektorka BOZP Agáta Šmečilová. Kraje, které jako regionální pracovník „spravovala“ kolegyně Dagmar Nováková, byly rozděleny mezi ostatní kolegy a kolegyně z regionů následovně:



Liberecký kraj

Kompletní agendu regionální pracovníce v Libereckém kraji od Dagmar Novákové převzala lic. **Ivana Burešová**. Ivana Burešová současně spolupracuje s organizacemi v Královéhradeckém a Pardubickém kraji. Kontakty na Ivanu Burešovou zůstávají stejné: 737 217 575, buresova.ivana@cmkos.cz

Nová inspektorka BOZP na Moravě

V Moravském regionu je mi potěšením vám představit novou kolegyni Agátu Šmečilovou. Ti z vás, kteří se zúčastnili květnové krajské konference v Olomouci, již měli možnost ji spatřit osobně. Paní Agáta Šmečilová nastoupila od 1. 8. 2013 na pozici regionálního inspektora bezpečnosti práce (náhrada za Ing. Františka Dufku). Kolegyně Šmečilová bude provádět



Agáta Šmečilová

děť kontroly v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v odborových organizacích našeho OS v krajích Zlínském, Pardubickém a části kraje Olomouckého. V poslední jmenovaném kraji se bude dělit o agendu s kolegyní Věrou Moldrzykovou. Do budoucna (v roce 2014) přibere paní Šmečilová ještě část agendy regionálního pracovníka v moravském regionu. O nově vzniklé skutečnosti vás budeme včas informovat.

Kolegyni Šmečilové OS pronajal kancelářské prostory v budově spřáteleného Českomoravského odborového svazu civilních zaměstnanců armády na ad-

rese: Ostružnická 29, 779 00 Olomouc. Tato kancelář bude sloužit k pracovním schůzkám i pro doručování pošty. Agátu Šmečilovou lze kontaktovat na telefonu 603 555 176 nebo e-mailem: smehilova.agata@cmkos.cz

Zajišťovací fond

Připomínáme, že novou agendu Zajišťovacího fondu od 1. 7. 2013 spravuje **Blanka Kučírková**. Telefonický kontakt je beze změny: 731 674 502, e-mailová schránka pro tento fond je: zfoszsp@cmkos.cz

Závěrem mi dovoluji poděkovat Dáše Novákové za skvělou práci, maximální pracovní nasazení i vstřícný přístup k nám všem. Popřejme kolegyni společně hodně zdraví, štěstí a osobní pohody.

Nové kolegyni Šmečilové přejeme též pevné zdraví, pracovní i osobní pohodu. Věříme, že přijetí nového zaměstnance přinese radost i potěšení jak nové kolegyni, tak i vám, našim členům. Krásné letní dny vám všem.

Ing. Šárka TIKOVSKÁ,
vedoucí ekonomického a organizačního oddělení OS,
tikovska.sarka@cmkos.cz

Ústecký kraj

Od 11. 7. 2013 je vám „pravou a nápomocnou rukou“ v Ústeckém kraji kolega **Vladimír Andrejch**. Všem dobře známé jméno i osoba sama, Ústecký kraj kontroluje řadu let jako svazový inspektor bezpečnosti práce společně s kraji Plzeňským, Jihočeským a Karlovarským. Nově v Ústeckém kraji přibral navíc agendu regionálního pracovníka. Kontakty na Vladimíra Andrejcha zůstávají stejné: 737 276 332, andrejch.vladimir@cmkos.cz

Středočeský kraj

Agendu Středočeského kraje převzala zpět, po návratu z rodičovské dovolené a nástupu na plný pracovní úvazek, kolegyně **Mgr. Iva Dandová**. K řešení jakýchkoliv dotazů, požadavků a problémů je tedy nyní připravena jak pro kolegy z Prahy, tak Středočeského kraje. Kontakty na Ivu Dandovou zůstávají stejné: 737 217 640, dandova.iva@cmkos.cz

Výkonná rada v červenci

Jednání výkonné rady vedla předsedkyně odborového svazu **Dagmar Žitníková**. Výkonná rada na začátku jednání dne 9. července ustanovila komisi pro pomoc členům OS, kteří byli postiženi povodní. Přesto, že OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR konečným rozhodnutím nepotvrdil zájem ke sloučení s OSZSP ČR, výkonná rada potvrdila záměr ke sloučení s odborovými svazy.

Výkonná rada projednala stav evidence členské základny, byl jí předložen přehled organizací, které mají určité problémy s evidencí. Odborové organizace budou osloveny a bude jim nabídnuta pomoc jak ze strany regionálních pracovníků, tak dozorčí rady odborového svazu, aby byla situace obratem napravena.

Diskutovalo se o otázce mobilního operátora, vedení bude jednat o změně, či dodatku smlouvy za účelem výhodnějších podmínek pro členy.

Ve dnech 25. a 26. dubna 2014 se členové výkonné rady zúčastní sjezdu Českomoravské konfederace odborových svazů.

Předseda dozorčí rady odborového svazu Petr Popule podal

zprávu o výstupech a závěrech jednání dozorčí rady. Předsedovi dozorčí rady bylo k některým závěrům a otázkám podáno vysvětlení, popřípadě příslib dodání informací nebo podkladového materiálu.

Aktuální informace z resortů podala předsedkyně Žitníková. Bližší informace o jednáních předsedkyně s politickými představiteli státu jsou aktuálně uváděny na internetových stránkách svazu.

Výkonná rada přijala usnesení, kterými žádá nového ministra zdravotnictví a ministra práce a sociálních věcí o nápravu stavu v resortech.

Místopředsedkyně Ivana Břeň-

ková podala zprávu ze 102. Zasedání Mezinárodní konference práce v Ženevě. Sociální dialog a tripartita tvoří, podle jednoho ze závěrů konference, vzor pro podporu sociální spravedlnosti a je založen na respektování svobody sdružování.

Místopředsedkyně Břeňková podala také informaci k multisektorovému pokynu evropských partnerů k prevenci násilí a obtěžování v práci, způsobované třetími stranami.

Výkonná rada schválila zprávu o hospodaření odborového svazu v roce 2012.

Členové výkonné rady podali na závěr jednání aktuální informace z jednotlivých krajů.

Výkonná rada stanovila jednání VII. sjezdu odborového svazu na dny 20. – 22. listopadu 2014 v Praze.

Následující jednání výkonné rady se bude konat 10. září.

Ing. Ivana BŘEŇKOVÁ,
brenkova.ivana@cmkos.cz

Podpořte, prosím, petici Voda je lidské právo. Už jen do 9. září!

S peticí Voda je lidské právo jsme se na vás obraceli několik posledních měsíců při osobních setkáních i při krajských poradách s předsedy. Aby byla petice úspěšná, vysvětlovali jsme systém sběru dat a stanovení nutného počtu podpisů celkem za Evropu a za Českou republiku.

Již nyní jsme zaznamenali na Evropské úrovni první politický úspěch, přikládáme krátké sdělení od našich kolegů, odborářů, kteří sledují úspěch petice přímo v Bruselu.

Občané EU se probudili a brání právo na vodu

Evropané se konečně probudili a začali bojovat proti plánům Evropské komise, která se snaží připustit do distribuce pitné vody v Evropě soukromé firmy a světové koncerny. Občanská iniciativa Voda je lidské právo zaznamenala neočekávaný úspěch a úřady v Bruselu jsou den ode dne pod větším tlakem!

Všichni potřebujeme pitnou vodu a bezpečný sanitační systém. OSN sice uznala, že čistá pitná voda a sanitační zabezpečení jsou klíčovými faktory při zajišťování lidských práv, ale i přesto je mnoho lidí z tohoto práva stále vyloučeno, a to i v Evropě!

Co se skrývá pod pojmem „evropská občanská iniciativa“

Evropskou občanskou iniciativou občané vyzývají Evropskou komisi, aby v některé z oblastí spadajících do její kompetence navrhla právní předpis na ochranu vody jako lidského práva. Iniciativa byla zaregistrována, přijata a aby byla úspěšná, musí splňovat dvě podmínky:

1. iniciativě se musí připojit minimálně 1 milion občanů EU, kteří pocházejí nejméně ze sedmi různých států,
2. v každém ze států musí počet signatářů dosáhnout stanoveného limitu (limit pro ČR je 20 000 podpisů).

Zpočátku petici podepsalo přes 1 milion lidí, a tím byla první podmínka splněna, ale až v květnu 2013 byla splněna i druhá, a to v podobě povinné kvóty sedmi zemí. Tuto petici již podepsalo přes 1,7 milionu lidí v osmi státech EU. Získala podporu většiny evropských starostů, ministrů a slavných osobností... Bohužel, těch českých nikoliv! Dobrou správou je, že se k iniciativě postupně připojují i místní samosprávy. Právě orgány místní samosprávy vždy zabezpečovaly zásobování obyvatel pitnou vodou a činily tak mnohem efektivněji než privátní firmy, které z vody udělaly téměř luxusní zboží, které se často stává nedostupné pro chudší vrstvy obyvatel.

Kampaň Voda je lidské právo dosáhla svého prvního politického úspěchu! A to ještě předtím, než bude dne 9. září 2013 oficiálně ukončena. Francouzský politik Michel Barnier (komisař pro vnitřní trh a služby v EK) prohlásil, že politikou Evropské komise není vyvíjet tlak na členské státy, aby privatizovaly vodárenské služby, a s poukazem na význam vody ujišťuje, že Komise návrh směrnice o udělování koncesí plně podporuje. Uznává autonomii místních orgánů, pokud jde o poskytování a organizaci veřejných služeb v obecném ekonomickém zájmu, včetně vody. Navržená směrnice proto nepovede za žádných okolností ke zprivatizování vodárenských služeb.

Ze zákona o všeobecném evropském referendu vyplývá, že se Evropská komise MUSÍ touto peticí zabývat.

Andrea BERANOVÁ, referentka pro zahraniční styky OS,
beranova.andrea@cmkos.cz



Indikační seznam už přivedl lázně na hranu jejich existence



Kde jsme a kam jdeme? Naše odbory si tuto otázku za posledních pár let kladou opakovaně. Zdravotnictví a sociální služby byly a jsou v České republice na velmi slušné úrovni. Otázkou ovšem je, zda se podaří tuto úroveň udržet a naše systémy rozvíjet, nebo se začneme „srovnávat“ s okolním světem. V nemocnicích, domovech pro seniory, zařízeních pro zdravotně handicapované, v lázních, zkrátka v obou našich odvětvích stále jen slyšíme „nejsou peníze, nemáme, nelze dát“.

Jsou peníze nebo nejsou? Je pravda, že pokud někde někomu přidáme, musíme tomu druhému ubrat? Je naše společnost, tak bohatá, aby udržela, to co máme garantováno dnes? Odpovědi na jednotlivé otázky nejsou jednoduché. Zástupy politiků a odborníků by na ně odpovídaly různě. Záleží na tom, jaké má člověk ekonomické a sociální postavení, jakou má osobní zkušenost, jaké myšlenky mu jsou blízké. Myslím, že my odboráři máme jasno. Jak zdravotnictví, tak sociální služby jsou určeny pro lidi a pokud budeme vycházet z premisy, že nejvyšší hodnotou v naší společnosti je člověk, tak máme všechny otázky zodpovězené. To, jakou péči člověk dostane, jak se

společnost postará o staré, nemocné a bezmocné, je otázkou toho, co si stanovíme jako prioritu. Je pro nás prioritou nákup nových Gripenů, nebo léčba nemocných, kterou je možné realizovat jen při zvýšení plateb státu za jeho pojištění? Zdanlivě složité a těžké věci jsou jednodušší, když občas použijeme zdravý selský rozum a obyčejné kupecké počty.

Pro odbory jsou na prvním místě členové, a to ať už jako zaměstnanci nebo jako občané. K prosazování zájmů našich členů hledáme spojení. Za záchranu českých nemocnic jsme se sdružili spolu se zaměstnavateli a zástupci pacientských organizací v Krizovém štábu nemocnic. Za záchranu lázeňství vznikl Krizový štáb lázní.

Lázeňství je dnes na hraně existence. Ekonomicky motivovaná změna indikačního seznamu dostala lázně do smrtící spirály. Ideologicky motivovaná vyjádření bývalého ministra Hegera tuto spirálu stahují dál ke dnu. Krizový štáb lázní se zabývá lázeňstvím jako celkem, ale na příkladu konkrétního zařízení chce prokázat nutnost systémové změny. Státní léčebné lázně Janské Lázně se stejně jako všechna ostatní zařízení dostaly do téměř bezvýchodné situace. Novela indikačního seznamu, která přinesla zkrácení doby pobytu v lázních, zrušení lázeňské péče pro některé pacienty a zákaz opakování péče pro některé pacienty znamenala až 70% propad příjmů zařízení.

Odbory ve spolupráci s občanskými sdruženími a iniciativami vyrazily do boje za záchranu dětské léčebny Vesna. Dětská léčebna a její další existence je spojitou nádobou pro celé lázeňství. Na ekonomických ukazatelích a dopadech indikačního seznamu lze v tomto případě demonstrativně předvést dopad nesystémově za-

vedené systémové změny. Krizový štáb i jeho jednotliví členové jednají jak společně, tak samostatně.

Společnou akcí bylo ve středu 31. července jednání s ředitelem Státních léčebných lázní Janské Lázně Ing. Josefem Šimurdou a následná tisková konference, na které krizový štáb informoval novináře o situaci jak v Janských lázních, tak v lázeňství.

Občanská iniciativa Zachraňme Vesnu obhajovala ve středu 7. srpna v Senátu za účasti dalších členů krizového štábu Petici proti omezení kapacity lázeňské péče pro děti a uzavření komplexu Vesna.

Koncem srpna se Krizový štáb lázní seje s ministrem zdravotnictví Martinem Holcátem. Požadavek krizového štábu je jednoduchý: změna indikačního seznamu a návrat do stavu před jeho poslední novelou, což představuje garanci péče pro pacienty a zachování pracovních míst pro zaměstnance.

Bc. Dagmar ŽITNÍKOVÁ,
zitnikova.dagmar@cmkos.cz

Otevřený dopis Krizového štábu lázní premiérovi Rusnokovi a ministři Holcátovi



Krizový štáb lázní sdružující

Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR
Společnost C-M-T
Občanskou iniciativu Zachraňme Vesnu
Svaz pacientů ČR
Národní radu osob se zdravotním postižením ČR
Lékařský odborový klub – Svaz českých lékařů
Sdružení lázeňských míst ČR
za podpory
Českomoravské konfederace odborových svazů

Praha 8. 8. 2013

Otevřený dopis Krizového štábu lázní předsedovi Vlády ČR a ministru zdravotnictví ČR.

Vážený pane předsedo vlády,
vážený pane ministře,

obracíme se na Vás s naléhavou žádostí o změnu vyhlášky č. 267/2012 Sb., Indikační seznam pro lázeňskou rehabilitační péči. Současná podoba vyhlášky, kterou vydal ministr zdravotnictví Leoš Heger, vede k rychlé likvidaci českého lázeňství.

Tuto skutečnost lze dokumentovat na několika číslech. Ve srovnání s rokem 2011 a 2012 jsou letošní počty pojištěnců na lázeňské péči nižší o 50 %. Jestliže v předchozích letech byl počet pacientů, kteří měli hrazenou péči, asi 120 tisíc, v letošním roce jejich počet velmi těžko dosáhne 60 tisíc. Obdobně lze sledovat pokles u příspěvkové lázeňské péče.

Jedná se o likvidaci oboru, který je chloubou České republiky. Lázeňská péče je zásadní nejen pro lepší zdravotní stav a schopnost udržet si kvalitu života pro statisíce našich občanů s různými vadami, ale zároveň se jedná o důležitou část naší ekonomiky. Doposud bylo propuštěno 2 500 pracovníků. Lze odhadnout, že počet propuštěných pracovníků může do konce roku dosáhnout až deseti tisíc.

Lázeňská péče je klíčová pro udržení kondice a schopností při dlouhodobém zdravotním postižení. Neuvážené zrušení nároku na lázeňskou péči u některých závažných diagnóz a zkrácení lázeňského pobytu či možnosti opakované léčby u zbylých diagnóz nutně povede k oslabení zdravotního stavu tisíců osob a dětí se zdravotním postižením. Těmto lidem se zhorší kvalita jejich života, protože budou stále více závislí na pomoci jiné osoby. U dětí se necitlivé zkrácení lázeňské léčebné péče projeví především v reálné schopnosti úspěšného začlenění do normálního života.

Vážený pane předsedo vlády,
vážený pane ministře,

lázeňská péče dlouhodobě spotřebovává přibližně 2 mld. Kč ročně, což netvoří ani jedno procento z objemu veřejného zdravotního pojištění. Přitom lázeňská péče má multiplikační efekt. Představa, že naše lázeňství nepotřebuje české pacienty, jejichž ekonomická situace nedovoluje hradit si pobyty v lázních z vlastních prostředků, a bude prosperovat ze zahraničních klientů/samoplátců, je pouhou chimérou, nikoliv reálnou skutečností, což dokazuje i kritická ekonomická situace většiny lázeňských míst, včetně ukončení činnosti lázní Velichovky a hrozící insolvence SLL Janské Lázně.

Vaše vláda se sama nazývá vládou odborníků, kteří mají napravit neuvážené kroky předchozí vlády. Krizový štáb lázní, sdružující také iniciativu Zachraňme Vesnu, považuje změnu vyhlášky č. 267/2012 Sb. za první a nezbytný krok k řešení hluboké krize našeho lázeňství. Vzhledem ke krátkosti času považujeme za nejlepší řešení návrat vyhlášky do podoby před 1. 10. 2012. Tento krok lze provést velmi rychle bez ohledu na vývoj politické situace. Krizový štáb lázní je připraven k okamžité součinnosti.

Vážený pane předsedo vlády,
vážený pane ministře,

věříme, že se budete naší naléhavou žádostí co nejdříve zabývat, a očekáváme Vaši reakci na náš otevřený dopis.

S úctou

Bc. Dagmar Žitníková, v.r., předsedkyně OSZSP ČR a **mluvčí Krizového štábu lázní**
Mgr. Michal Šimůnek, v.r., předseda Společnosti C-M-T a **mluvčí Krizového štábu lázní**
RNDr. Hana Pánková, Ph.D., v.r., zástupkyně Občanské iniciativy Zachraňme Vesnu
Luboš Olejář, v.r., prezident Svazu pacientů ČR
Mgr. Václav Krása, v.r., předseda Národní rady osob se zdravotním postižením ČR
MUDr. Martin Engel, v.r., předseda Lékařského odborového klubu-Svazu českých lékařů
Ing. Jiří Houdek, v.r., předseda Sdružení lázeňských míst ČR

Bc. Dagmar Žitníková
mluvčí Krizového štábu lázní
Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR
Koněvova 54/1107, 130 00 Praha 3
E-mail: krizovy_stab_lazni@pacienti.cz

Přehled právních předpisů publikovaných ve Sbírce zákonů v období od 21. 6. 2013 do 6. 8. 2013 (výběr)



155. Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
160. Zákon, kterým se mění zákon č. 168/1999 Sb., o pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou provozem vozidla a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojištění odpovědnosti z provozu vozidla), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
162. Zákon, kterým se mění zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů
166. Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o zveřejnění seznamu států, do nichž lze překročit vnější hranici s občanským průkazem
177. Nález Ústavního soudu ze dne 29. května 2013 sp. zn. Pl. ÚS 10/13 ve věci návrhu na zrušení zákona č. 428/2012 Sb., o majetkovém vyrovnání s církvemi a náboženskými společnostmi a o změně některých zákonů (zákon o majetkovém vyrovnání s církvemi a náboženskými společnostmi)
178. Vyhláška, kterou se mění vyhláška č. 352/2005 Sb., o podrobnostech nakládání s elektrozařízeními a elektroodpady a o bližších podmínkách financování nakládání s nimi (vyhláška o nakládání s elektrozařízeními a elektroodpady), ve znění pozdějších předpisů
179. Zákon, kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
180. Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 142/1994 Sb., kterým se stanoví výše úroků z prodlení a poplatku z prodlení podle občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů
186. Zákon o státním občanství České republiky a o změně některých zákonů (zákon o státním občanství České republiky)
190. Vyhláška, kterou se mění vyhláška č. 54/2008 Sb., o způsobu předepisování léčivých přípravků, údajích uváděných na lékařském předpisu a o pravidlech používání lékařských předpisů
193. Vyhláška o kontrole klimatizačních systémů
194. Vyhláška o kontrole kotlů a rozvodů tepelné energie
195. Sdělení Ministerstva zdravotnictví o antigenním složení očkovacích látek pro pravidelná, zvláštní a mimořádná očkování pro rok 2014

209. Nařízení vlády, kterým se mění některá nařízení vlády v oblasti použití prostředků Státního fondu rozvoje bydlení
210. Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů
212. Zákon, kterým se mění zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů (zákon o poštovních službách), ve znění pozdějších předpisů
213. Zákon, kterým se mění zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů
214. Zákon, kterým se mění zákon č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o elektronických komunikacích), ve znění pozdějších předpisů
221. Vyhláška, kterou se stanovují podmínky pro předepisování, přípravu, výdej a používání individuálně připravovaných léčivých přípravků s obsahem konopí pro léčebné použití
223. Zákon, kterým se mění zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
233. Zákon, kterým se mění zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), ve znění pozdějších předpisů
236. Vyhláška, kterou se mění vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci
238. Nález Ústavního soudu ze dne 20. června 2013 sp. zn. Pl. ÚS 36/11 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
239. Zákon, kterým se mění zákon č. 56/2001 Sb., o podmínkách provozu vozidel na pozemních komunikacích a o změně zákona č. 168/1999 Sb., o pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou provozem vozidla a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojištění odpovědnosti z provozu vozidla), ve znění zákona č. 307/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

JUDr. Hana LISÁ, advokátka,
lisa.hana@cmkos.cz

Okurková sezóna?



Letní měsíce, zvláště ty letošní, opravdu potvrzují období letní okurkové sezóny, i když ani okurkům se letos kvůli suchu nedaří. Můj příspěvek bude spíše k zamýšlení nad srovnáním nesrovnatelného: a to síly odborových organizací v naší vlasti a mimo ni. Při letošním uzavírání kolektivní smlouvy naší organizace pro tento a příští rok, když jsem připomínala, že jsme státní sektor nikoliv

soukromá firma, mi jeden člen managementu řekl, že pokud bychom byli soukromá firma, odbory nemáme.

Naskytá se otázka: bylo by to opravdu tak? Podívám-li se na zajištění ekonomických a sociálních výhod u podnikatele Tomáše Bati, nevím, nemohu pamatovat, ale přesto se domnívám, že mu o základní podmínky zajištění dobré životní úrovně zaměstnanců vždy šlo. A kdo byl schopný, stoupal po funkčním

žebříku výše. Myslím schopný odborně, nikoliv schopný všeho, jak často bývá v našich krajích zvykem. Srovnám-li výši odměn, které si udělují odcházející a asi i přicházející vlády a političtí činitelé, je mi mdlo a říkám si, raději se na to nedívat a nesledovat. Státní a nejen státní hospodaření je opravdu v útlumu,

ale na odměny, a to v opravdu vysokých částkách i milionů, máme? Je to normální? O ekonomickém a morálním dopadu na prostý lid ani nemluvě.

Osobně bych byla pro zveřejnění platů v státní sféře a zároveň bych se i ptala, co dotyční za tyto platy realizovali. Jak řídí naši zemi, co ve své funkci pro zlepšení života občanů udělali. Jsem známá svými ideálními představami, jak by to mělo nejen ve státní organizaci vypadat, ale pokud se vzdáme našich představ a snah posunout tuto společnost dál k lepšímu, bude s námi opravdu zle.

Proto bych celku byla ráda a vděčná za přijetí služebního zákona, který byl měl mimo jiného též řešit např. zaměstna-

nost seniorů na vedoucích funkcích. Nic proti seniorům, pokud by byla práce pro všechny, ať pracují. Ale v době, kdy mladí nemají práci, by tito lidé i přes své odbornosti měli vykonávat práci, kde jiní zájemci nejsou. Jakmile se mladí odnaučí pracovat a získají pocit neužitečnosti, rovněž to nikomu sebevědomí nepřidá a zemi nepomůže.

Tak jsem vše shrnula do zdánlivě okurkové sezóny a přeji všem, ať dobře prožijí dovolenou a při jednání s vedením jen bezproblémové závěry.

MVDr. Zuzana BARTOŠOVÁ,
MO OSZSPČR KHS

Olomouc a členka výboru sekce pracovníků hygienické služby,

Zuzana.Bartosova@email.cz

Také se vám to honí hlavou?



Velmi dlouho jsem váhal, zda si můžu při svém věku 35 let dovolit napsat zamyšlení či úvahu, které se budu věnovat v tomto svém příspěvku. Od útlého věku jsem byl vychováván, že v životě není nic zadarmo a své místo na slunci si musím vybojovat. Možná se zdá, že je to jen otřepaná fráze, ale myslím, že nejsem jediný, kterému toto bylo vštěpováno. Mí rodiče či prarodiče a také kolegové a přátelé mi říkali: nezapomínej na ty, kteří ti v životě pomáhali jít nahoru, budeš je potřebovat při cestě dolů. A ještě si dovolím jednu moudrost: za svým názorem si stůj a zachovej si svoji hrđost.

Často si říkám, proč mi toto rodiče vštěpovali? Vždyť řídit se tímto, znamená komplikovat si život. V dnešním světě je přece daleko jednodušší počkat, až se o mě někdo postará, někoho využít pro dosažení svého cíle a pak ho odkopnout. Je jednodušší měnit názor podle toho, aby byl v daný okamžik ten správný, a díky tomu opět jednodušším způsobem dosáhnout svého úspěchu. Je také daleko jednodušší kritizovat a poukazovat na chyby toho druhého a chtít něco jinak bez vlastního přičinění.

Proč sem toto vše píšu? Důvod je úplně jednoduchý a velmi souvisí z prací odboráře.

V posledních volbách do krajské rady jsem dostal od kolegů v Ústeckém kraji a o několik let dříve pak od zástupců našich kolegů v lázeňství šanci podílet se na práci našeho odborového svazu přímo. Díky tomu jsem mohl účastnit mnoha diskuzí o krizi naší členské základny a také neustále schodkovém hospodářství svazu.

Ještě se vrátím na začátek a k momentu mého rozhodnutí vstoupit do odborů. Tím impulsem nebyl chtít získat výhody, ale naopak to, že jsem pocíťoval nespravedlnost, která se mě přímo dotýkala. Chtěl jsem této nespravedlnosti zabránit, a tak jsem se zapojil do práce naší základní odborové organizace. Když jsem dostal šanci pracovat přímo pro ústředí a pak pro svůj kraj, byl jsem poněkud zaskočen, že se za tuto práci pobírá také finanční odměna. Nechci zde vůbec tvrdit, že funkcionáři, kteří svou práci skutečně vykonávají a je za nimi vidět, si finanční podporu nezaslouží. Ale bohužel jsem setkal i s funkcio-

náři, kteří prostřednictvím funkcí v orgánech našeho svazu jen chtějí dosahovat svých velmi osobních cílů a udržují si tak respekt u svých zaměstnavatelů. Jsou také funkcionáři, kteří berou práci pro odbory jen jako přívýdělek ke své penzi a jako možnost jak si odnést domů pohostění. Jsou mezi námi i tací, kteří si myslí, že pokud docílí zvolení do nějaké významné funkce, tak už budou jen druhým říkat, jak to mají dělat lépe, a sami budou jen pobírat ty výhody. Možná dlouhý výčet těch ne úplně správných odborových funkcionářů ale neznamená, že ti správní nejsou. Myslím, že jich je mnohem více než těch špatných (respektive tomu chci věřit), ale jsou mnohdy demotivováni tou minoritní skupinou, která je více slyšet a je vnímána řadovými členy a okolím.

Tento poměrně dlouhý úvod píši z důvodu vysvětlení svých pohnutek napsat toto zamyšlení. Cítím potřebu vyjádřit se k aktuální situaci uvnitř svazu.

Po jednoduchém schválení naší významné novinky, a to zřízení Zajišťovacího fondu, nastala velmi složitá diskuze o správnosti tohoto kroku a začala se projevovat nesolidarita nemalého počtu základních organizací, a to především z řad těch velkých. Přitom právě solidarita je hlavní zásadou odborů! Připomínám, že zřízení takového fondu stojí každého člena pouhých 120 Kč za rok, což se dá přepočítat na 1,5 krabičky cigaret, láhev vína či poměr jiné nefesti. Myslím, že za tak málo získá náš svaz mnohem více, a to jasné odlišení zaměstnance a zaměstnance odboráře.

Určitě vznik Zajišťovacího

fondu bude provázet mnoho porodních komplikací, ale tyto komplikace musí jasně převážit fakt, že se OS vrací k základní hodnotě, a to solidaritě ve hmatatelné podobě. Velmi mě mrzí, když diskuze o podpoře či nepodpoře tohoto fondu připomíná snahu o dokázání, že je to špatný projekt. Pokud by šlo o důchodovou reformu, byl bych první, který by křičel. Ale tady jde o prokázání solidarity mezi námi odboráři, a tak mě tato diskuze velmi trápí a zajisté nejenom mě.

V diskuzi jsem také zaznamenal, že nám členy nepřinese, spíše ubere. Díky mé zkušenosti, kterou jsem získal v posledních několika týdnech, jsem přesvědčen o velkém potencionálu získání nových členů prostřednictvím tohoto benefitu jen pro naše členy. Stačí opravdu málo: zaujmout pozitivní přístup a vyzdvihnout to dobré, ne poukazovat na nedostatky. Já jsem se k tomu postavil pozitivně a přivedl na základě zdůrazňování výhod Zajišťovacího fondu za měsíc 20 nových členů. Počet členů naší organizace stoupl o 25 %. Je to jen o tom, chtít kolegům nabídnout více a třeba i slevit z toho, aby narůstal zůstatek na odborovém kontě.

Druhá záležitost, která mě nutí k zamyšlení, je diskuze o budoucím směřování a hospodaření našeho svazu, která mnohdy připomíná spíše jednání zaměstnavatele se zástupci zaměstnanců o kolektivní smlouvě. Strany této diskuze jsou ještě správné – vedení OS jako zaměstnanec a členská základna jako zaměstnavatel. Bohužel co není správné, je naprosto přízemní chování některých členů výkonné rady a také některých dalších funkcionářů z krajů. Návrhy typu seberme veškeré benefity zaměstnancům OS, snížíme jim výplaty na úroveň nejslabších regionů atp. patří spíše do rétoriky pravicové vlády a špatného zaměstnavatele, půdy OS však jsou tyto výroky nevhodné. Je nutné se zamyslet nad tím, co je úkolem OS, a určitě je nutné hledat efektivitu, ale námi velmi známými způsoby z kolektivního vyjednávání určitě ne.

Položme si tedy všichni otázky:

Co jsou to odbory?

Bankomat, zábava, rekreace, dobře znějící funkce?

Nebo solidarita, sociální jistoty, ochrana slušných pracujících? Proč pracuji pro odbory?

Získám více, než sám přinesu, pojedou na levnější zájezd, dostanu kolekci, na jednáních se podávají dobré chlebičky?

Nebo proto, že chci vytvářet dobré pracovní podmínky, zabránit nespravedlnosti, ovlivnit dění kolem sebe, poznat zajímavé kolegy, podělit se o starosti, ale i úspěchy?

Co pro mě znamená stát se viditelným představitelem OS?

Uspokojím své ego, budu si moci zahrát na arogantního zaměstnavatele, dostávat pravidelně finanční odměnu?

Nebo obětovat svůj volný čas a pracovat pro ostatní, moci utvářet moderní odbory, naslouchat kolegům, pomáhat jim?

Zamysleme se tedy všichni nad těmito otázkami a zkusme být k sobě všichni kritičtí a poučit se ze svých chyb, nezapomínejme na to, že bychom se měli všichni snažit, aby se dařilo i OS, bez něho to totiž půjde jen těžko. Najděme si všichni čas a přestaňme jen kritizovat, ale konat. Pokud všichni budeme přesvědčení o důležitosti odborů a o tom, proč je nutné se zapojit do naší práce, musí se podařit přesvědčit i kolegy na svém pracovišti, aby nás podpořili svým vstupem mezi nás.

Snažme se o to, abychom již nebyli vnímáni jako ROH, ale jako odboráři ve vyspělých ekonomikách, tedy ti, kterým jde o prosperitu našeho zaměstnavatele, kraje, státu a hlavně o dobré sociální podmínky, důstojný život a solidaritu.

Pokud se i vám takovéto podobné myšlenky honí hlavou, tak budu velmi rád, když se se mnou o ně podělíte. Budu rád, pokud vyjádříte svůj nesouhlas a podělíte se o jiný pohled na odbory či odborový svaz.

Bc. Martin VACEK, řídící sekce lázeňství a člen KR OSZSP ČR Ústeckého kraje,
vacek@lazneteplice.cz

Další novela zákoníku práce



Dne 21. června 2013 byl ve Sbírce zákonů publikován zákon č. 155/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zákon č. 155/2013 Sb. vstoupil v účinnost dnem 1. srpna letošního roku. Tato novela zákoníku práce přináší dvě důležité věcné změny. Jednu z nich představuje doplnění pravidel opakování a uzavírání pracovního poměru na dobu určitou obsažených v § 39 zákoníku práce a druhou je změna odpočinku mezi dvěma směny, který je nově jen 11 hodin.

Ohledně změny odpočinku mezi směny, která může být v podmínkách našeho odborového svazu využita zejména ve zdravotnických zařízeních, došlo novelou zákoníku práce účinnou od 1. srpna ke změně v § 90 odst. 1 zákoníku práce, který upravuje nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny. Podle pravidel platných do 31. července 2013 musel být mezi koncem jedné směny a začátkem druhé směny dodržen nepřetržitý odpočinek v délce alespoň 12 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Ve výjimečných případech uvedených v § 90 odst. 2 může být odpočinek zkrácen až na 8 hodin, ale pak musí být následující odpočinek prodloužen o dobu odpovídající zkrácení odpočinku předchozího.

Pravidlo předepisující nejméně 12 hodinový odpočinek, který navíc nemůže být nikdy zkrácen, zůstane zachováno pro mladistvé zaměstnance. U zaměstnanců starších 18 let se ovšem novelou sníží základní doba odpočinku z 12 hodin na 11 hodin.

Ve zdravotnictví dochází k tomu, že zaměstnanci pracující ve 12 hodinových na sebe navazujících směnách, přesněji 11,5 hodinových směnách, k nimž přistupuje 0,5 hodinová přestávka na jídlo a oddech, a při svém střídání musí určitou dobu strávit předáním pracoviště, takže dochází k částečně souběžnému výkonu práce. Dosavadní úprava předepisující 12 hodinový odpočinek mezi směny přitom v těchto případech vedla k potížím, jež byly ze strany zaměstnavatelů často, a to v rozporu se zákoníkem práce, odstraňovány na úkor zaměstnanců tím, že doba předání a převzetí pracoviště nebyla považována za pracovní dobu.

Změna v ustanovení § 90 odst. 1 zákoníku práce by měla být podnětem, aby tam, kde se výše naznačené problémy vyskytovaly, nastala náprava a bylo dosaženo souladu se zákoníkem práce v tom, že předání pracoviště není ničím jiným než

výkonem práce, za který zaměstnancům patří mzda/plat.

Druhou podstatnou změnou je, že v ustanovení § 39 zákoníku práce došlo novelou k přečíslování stávajících odstavců 4 a 5 na odstavce 5 a 6 a ke vložení nového odstavce 4, který upravuje výjimku z pravidel uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou pro případ, kdy jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce.

Základní pravidlo omezující možnost sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou obsažené v § 39 odst. 2 zákoníku práce stanovuje, že doba určitá nesmí trvat déle než 3 roky a k opakování ujednání o pracovním poměru na dobu určitou smí mezi týměž zaměstnavatelem a zaměstnancem dojít nejvýše dvakrát. Do výše uvedené podoby byla právní úprava pracovního poměru na dobu určitou uvedena novelou zákoníku práce účinnou od 1. ledna 2012. Do té doby obsahovala pravidla pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou řadu výjimek, při jejichž uplatnění mohl být pracovní poměr na dobu určitou opakovaně uzavírán bez omezení. Úprava přijatá k 1. lednu 2012 ovšem ty nejdůležitější z dříve upravených výjimek nepřevzala. Jedna z nich umožňovala odchýlit se z pravidel stanovujících nejdlejší přípustnou dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou v případě, kdy pro takový postup byly u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce.

Zrušení této výjimky k 1. lednu 2012 se setkala se silnou kritikou. Bylo upozorňováno na to, že v mnoha případech, s ohledem na reálnou existenci vážných provozních důvodů, bude nepřiměřeně omezující a přinese negativní důsledky nejen pro zaměstnavatele, ale i pro zaměstnance. Na tyto výhrady odpověděla novela tím, že možnost výjimky zalo-

žené na vážných provozních důvodech znovu přinesla.

Nový od 1. srpna 2013 účinný § 39 odst. 4 zákoníku práce má toto znění:

„(4) Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví

a) bližší vymezení těchto důvodů,
b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.“

Na základě porovnání připravovaných pravidel s úpravou platnou do konce roku 2011 lze konstatovat, že uplatnění výjimky podle nového § 39 odst. 4 bude o něco náročnější, a to jak věcně, tak i administrativně. Za příčinu toho lze považovat především záměr zákonodárce předejít možnému zneužívání nové právní úpravy a nastavit ji tak, aby byla použitelná jen v opravdu důvodných případech.

Základní předpoklady uplatnění volnějšího režimu při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou souvisí s faktickými okolnostmi, které jsou v rámci zaměstnavatelské výroby dány a způsobují nutnost aplikace výjimky. Ustanovení § 39 odst. 4 umožní nepostupovat podle odstavce 2, jen pokud jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kvůli nimž nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má práci za těchto okolností vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou.

Formulaci počítající s možností „spravedlivě považovat“ zvolili tvůrci novely proto, aby bylo vždy v individuálním případě předmětem posouzení, jestli je uplatnění výjimky opravdu na místě. Úspěšně mají tímto posouzením projít jen takové případy, kdy je každému jasné, že zaměstnavatel ani při nejlepší vůli nemá možnost přidělovat zaměstnanci práci v pracovním poměru na dobu neurčitou a není jiná myslitelná možnost, než založit pracovní poměr na dobu určitou, přičemž není dostatečné založit pracovní poměr jen na dobu 3 let nebo jej opakovat nejvýše třikrát po sobě.

Pokud by jiná rozumně myslitelná možnost řešení provozních důvodů u zaměstnavatele existovala, byť pro něj představovala třeba řešení o něco složitější nebo dražší a tedy pro něj méně výhodné, znamená to, že na něm lze spravedlivě považovat, aby nesl hospodářské riziko spojené s výkonem své činnosti, nevystavoval zaměstnance zbytečné nejistotě v podobě doby určité a uzavřel s nimi pracovní poměr na dobu neurčitou, nebo se při sjednávání doby určité přidržel obecného pravidla. Na tomto závěru nemůže ničeho změnit ani subjektivní přesvědčení zaměstnavatele o tom, že zrovna jeho důvody jsou vážnými důvody.

Představitel odborové organizace, které zaměstnavatel navrhně uzavření dohody o vážných důvodech podle § 39 odst. 4 zákoníku práce, by proto vždy měli pečlivě a individuálně posoudit, zda je jiný postup při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou u zaměstnavatele opravdu nutný a zcela nezbytný. Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může jiný postup při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou uplatnit jen na základě dohody s touto odborovou organizací. Může tak být učiněno v samostatné dohodě nebo toto lze ujednat v kolektivní smlouvě. Vnitřním předpisem může být tato dohoda nahrazena jen tehdy, pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí.

Když zaměstnavatel, u kterého nepůsobí žádná odborová organizace, upraví souvislosti jiného postupu při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou ve vnitřním předpise a následně u něj začne působit odborová organizace, nezpůsobí tato skutečnost neplatnost

vnitřního předpisu. Podle dříve vydaného vnitřního předpisu tedy bude zaměstnavatel dále postupovat po celou dobu, na kterou byl vydán. Odborová organizace může nicméně otázku uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou učinit předmětem kolektivního vyjednávání a pokusit se v kolektivní smlouvě sjednat jiná pravidla.

Nové ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce stanovuje minimální obsah dohody, který zahrnuje:

- bližší vymezení vážných důvodů,
- pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opako-

vání pracovního poměru na dobu určitou,

- okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

Pod bližším vymezením vážných důvodů je třeba si představit konkretizaci a přesný popis okolností, které představují vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci navrhl založení pra-

covního poměru na dobu určitou.

Důvody pro uplatnění jiných pravidel pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou se mohou týkat všech zaměstnanců zaměstnavatele nebo jen některých z nich. Proto musí být přímo dohodnuto, u jakých zaměstnanců se výjimka uplatní. Doba, na kterou se dohoda uzavírá, by se měla odvíjet především od očekávané doby trvání důvodů zvláštního postupu. Může se jednat jak o dobu určitou, tak i dobu neurčitou.

Hlavní pozornost bude třeba věnovat pravidlům jiného postupu

při sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou. Musí v nich být vymezeno, jak konkrétně budou s dotčenými zaměstnanci pracovní poměry na dobu určitou sjednávány.

Konkrétní podobu jiného postupu ponechává zákon na dohodě zaměstnavatele a odborové organizace. Z povahy věci vyplývá, že **jiný postup** musí zaměstnavateli umožnit vypořádat se s vážnými důvody. Zákon ale ještě určuje, že **musí být těmto důvodům přiměřený.**

JUDr. Vratislav TOMEK,
tomek.vratislav@cmkos.cz

Zvýšení minimální mzdy a minimálních úrovní zaručené mzdy od 1. 8. 2013



Nařízením vlády č. 210/2013 Sb. se mění s účinností od 1. 8. 2013 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Minimální mzda

V souvislosti s touto novelou si nejprve představme samotný institut tzv. minimální mzdy jako minimální hranice výše odměny za vykonanou práci. Minimální mzda se uplatní jak při odměňování na základě pracovní smlouvy (mzda, plat), tak při poskytování odměny z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce). Zákon stanoví, že mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

Výši minimální mzdy upravuje právě nařízení vlády č. 567/2006 Sb., kdy od 1. 8. 2013 dochází k jejímu zvýšení, a to v následující výši:

Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin (tj. plný úvazek):

- měsíční základní sazba: z 8000 Kč měsíčně se od 1. 8. 2013 zvyšuje na částku **8500 Kč měsíčně**,
- hodinová základní sazba: z 48,10 Kč za hodinu se od 1. 8. 2013 zvyšuje na částku **50,60 Kč za hodinu**.

Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek

a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci (nebo za hodinu) a příslušnou minimální měsíční (hodinovou) mzdou,

b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou, nebo

c) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

Zaručená mzda

Vedle institutu minimální mzdy zákoník práce upravuje tzv. zaručenou mzdu a její minimální úrovně. Minimální úrovně zaručené mzdy se uplatní tam, kde mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a dále pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat. V zařízeních, ve kterých je odměňování zaměstnanců mzdou řešeno přímo v kolektivní smlouvě, má přednost kolektivní smlouva. Proto vždy apelujeme na odborové organizace působící ve mzdové sféře (např. obchodní společnosti), aby rozhodně nesjednaly v kolektivní smlouvě úroveň mezd v nižší výši, nežli jsou minimální úrovně stanovené právním předpisem (viz níže). V platové sféře (např. příspěvkové organizace) nesmí plat pod tyto minimální úrovně zaručené mzdy klesnout v žádném případě.

Novela provedená nařízením vlády č. 210/2013 Sb. přináší navýšení i ve vztahu k minimálním úrovním zaručené mzdy, které jsou opět stanoveny nařízením vlády č. 567/2006 Sb.

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč	
	za hodinu (po 1. 8. 2013)	za měsíc (po 1. 8. 2013)
1. (= 1. a 2. platová třída)	48,10 (50,60)	8 000 (8 500)
1. (= 3. a 4. platová třída)	53,10 (55,90)	8 900 (9 400)
3. (= 5. a 6. platová třída)	58,60 (61,70)	9 800 (10 400)
4. (= 7. a 8. platová třída)	64,70 (68,10)	10 800 (11 400)
5. (= 9. a 10. platová třída)	71,50 (75,20)	12 000 (12 600)
6. (= 11. a 12. platová třída)	78,90 (83,00)	13 200 (13 900)
7. (= 13. a 14. platová třída)	87,10 (91,70)	14 600 (15 400)
8. (= 15. a 16. platová třída)	96,20 (101,20)	16 100 (17 000)

Pro zaměstnance odměňované mzdou jsou obecné charakteristiky skupin prací a příklady prací v těchto skupinách stanoveny v příloze k tomuto nařízení.

Nedosáhne-li mzda nebo plat - posuzováno opět bez zahrnutí mzdy/platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli - příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek

a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci (za hodinu) a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční (hodinové) mzdy,

b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy.

Na závěr poznamenáváme:

► Od 1. 8. 2013 je opět odlišná sazba minimální mzdy pro poživatele invalidních důchodů, a to ve výši 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc; zaměstnanci s omezeným pracovním uplatněním mají také v jiné výši stanoveny minimální úrovně zaručené mzdy (§ 4 nařízení vlády).

► Při nižší délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin se hodinové sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy úměrně zkrácení týdenní pracovní doby zvyšují; toto pravidlo se vztahuje na zaměstnance pracující ve vícesměnných pracovních režimech, kteří mají ze zákona nižší rozsah týdenní pracovní doby, pro které pak platí úměrně vyšší sazba minimální mzdy (úroveň zaručené mzdy).

► Naopak zaměstnanci, který má sjednanu kratší týdenní pracovní dobu (tj. kratší pracovní úvazek) nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se sazba minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy snižují úměrně odpracované době.

JUDr. Zuzana PLÁNIČKOVÁ,
planickova.zuzana@cmkos.cz

Odvolávám, co jsem odvolal aneb Znovunavrácení výjimek pro řetězení pracovních poměrů na dobu určitou



S účinností od 1. srpna 2013 došlo prostřednictvím zákona č. 155/2013 Sb. k „mini-novelizaci“ zákoníku práce, a sice ke znovunavrácení výjimek pro tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Tato zdánlivě nenápadná novela pouhého jednoho odstavce v zákoníku práce může a pravděpodobně také bude mít praktické dopady na zaměstnávání ve zdravotnictví a sociálních službách.

Úvodem připomeňme, že nyní již právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou je obsažena v § 39 zákoníku práce, když původní pravidlo „dva roky a dost“ platné do 31. 12. 2011 bylo prostřednictvím tzv. koncepční novely zákoníku práce zrušeno a nahrazeno od 1. 1. 2012 novým - a dosti problematickým - pravidlem (v praxi nepřesně označovaným) jako „3x3“ nebo také „třikrát a dost.“ Uvedené základní pravidlo omezující sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou je provedeno v § 39 odst. 2 zákoníku práce a zní takto:

„Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.“

Faktem je, že zavedení výše citovaného pravidla „třikrát a dost“ doprovázelo s účinností od 1. 1. 2012 zrušení dřívější výjimky, která umožňovala řetězit pracovní poměr na dobu určitou s týmiž zaměstnancem i nad rámec 2 let, a to tehdy, pokud pro to existovaly buď vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, nebo zvláštní povaha práce. Tyto vážné provozní důvody, případně zvláštní povaha práce některých zaměstnanců ovšem musely být blíže vymezeny v písemné dohodě zaměstnavatele a odborové organizace, nebo byly stanoveny vnitřním předpisem u těch zaměstnavatelů, kde nepůsobily odbory. Zrušení dřívějších výjimek pro řetězení pracovních

poměrů na dobu určitou vysvětlila lakonicky důvodová zpráva, která uváděla, že dosavadní úprava pracovního poměru na dobu určitou vycházela údajně z řady historicky vytvořených výjimek, které umožňovaly, aby se pracovní poměry řetězily a prodlužovaly. Koncepční novela si (alespoň podle důvodové zprávy) kladla za cíl tyto výjimky zrušit a postavit úpravu pracovního poměru na dobu určitou na zcela nových základech tak, aby nová úprava již eliminovala výjimky pro možná opakování pracovního poměru na dobu určitou.

Pro genezi současných změn právní úpravy a počínání Parlamentu ČR coby zákonodárce můžeme bez větší nadsázky použít známou větu z české filmové a pohádkové klasiky „Odvolávám, co jsem odvolal.“ Těžko lze totiž jinak interpretovat skutečnost, že po pouhých 19 měsících se zpět do zákona vrací tatáž výjimka pro pracovní poměry na dobu určitou, která se ještě před necelými 2 lety jevila jako nepatřičná; a proto byla tehdy zrušena. Toto není kritika samotné výjimky pro pracovní poměry na dobu určitou; ta je naopak podle názoru autora zcela namístě; jde spíše o kritiku příliš častých změn pracovněprávních předpisů přijímaných bohužel bez důkladného zvážení všech dopadů na praxi. Pro běžného „spotřebitele“ zákoníku práce (včetně odborového funkcionáře) je přirozené jen stěží pochopitelné, jak je možné, že nejprve je bez hlubší analýzy ze zákona vypuštěno jedno z praktických ustanovení, aby se zanedlouho tatáž úprava vracela (de facto jen s kosmetickými změnami) zpět. Takovýto přístup k pracovněprávním předpisům, kdy se aplikační praxe postará sotva „sžít“ s novou právní úpravou, aby tato byla vzápětí opět opu-

štěna, nesvědčí zrovna o profesionální přípravě pracovněprávní legislativy, a to ani tehdy, pokud jde o změny v jednom jediném odstavci. Tento trend bohužel není zcela výjimečný; v nedávné minulosti byl například v zákoníku práce v krátké době po sobě a v důsledku neprovázanosti právní úpravy se zdravotnickou legislativou hned několikrát rušen a posléze znovu zaváděn nový pojem „pracovní lékařské služby“ (namísto dřívějšího pojmu závodní preventivní péče); obdobně byl nejdříve zrušen a s odstupem několika let znovuzaveden institut dočasného přidělení zaměstnance atd.

S účinností od 1. 8. 2013 se tak do zákoníku práce znovu vrací zakotvení výjimek pro řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Tyto výjimky jsou zakotveny konkrétně v § 39 odst. (4) zákoníku práce, který zní takto:

„Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude tímto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví

a) bližší vymezení těchto důvodů,

b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,

c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,

d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.“

V oblasti zdravotnických a sociálních služeb se již v minulosti do konce roku 2011 výjimky pro řetězení pracovních poměrů na dobu určitou využívaly. Zdravotnictví ani sociální služby

samozejmě nepředstavují klasická sezónní odvětví jako je např. provozování lyžařských vleků, letních koupališť, sezónní práce v zemědělství, dopravě apod., přesto i zde výjimky pro řetězení pracovních poměrů nacházejí své uplatnění. Za tzv. zvláštní povahu práce totiž bývá v písemné dohodě s odbory (nebo při absenci odborové organizace vnitřním předpisem) chápána např. práce vykonávaná při řešení grantových projektů a ostatních výzkumných úkolů ve zdravotnictví, neboť tyto projekty jsou zpravidla časově omezeny a vázány na čerpání finančních prostředků pro daný projekt; přitom personální zabezpečení takových projektů pouze prostřednictvím dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mnohdy nepostačuje. Obdobně se za práci zvláštní povahy v některých případech považovala dokonce i práce lékařů absolventů do úspěšného absolvování atestace. V oblasti lázeňství byla výjimka pro řetězení pracovních poměrů na dobu určitou využívána zejména pro účely zaměstnávání většího počtu personálu během hlavní lázeňské sezóny, což se týkalo nejen sezónní údržby venkovních lázeňských areálů, ale i přímo zdravotnického personálu. S výjimkou v podobě vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele, respektive zvláštní povahy práce jsme se mohli setkat jak ve zdravotnictví, tak i v sociálních službách v případech, kdy měly být prodloužovány pracovní poměry na dobu určitou nad rámec dvou (nyní 3) let zaměstnancům přijatým jako zástup za mateřskou a/nebo rodičovskou dovolenou čerpanou jiným zaměstnancem.

Ve srovnání s dřívější právní úpravou výjimek pro řetězení pracovních poměrů na dobu určitou se nyní díky § 39 odst. (4) zákoníku práce jeví přeci jen o něco přísnější, neboť možnost řetězit pracovní poměr na dobu určitou nad rámec základního pravidla „3x3“ neboli „třikrát a dost“ váže zákon nově navíc na podmínku, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na

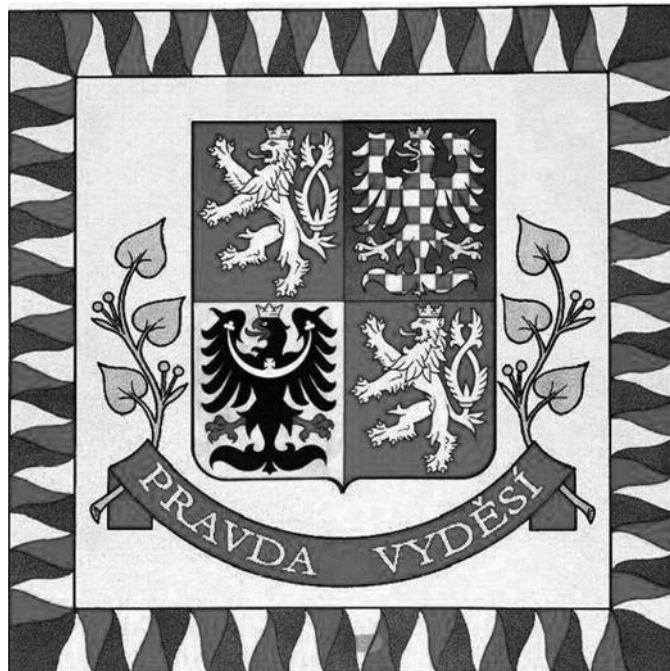
dobu neurčitou. Je otázkou, jakým způsobem bude v případě sporů soudní praxe vykládat to, zda bylo či nebylo v určitém konkrétním případě možno po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má práci vykonávat, navrhl zaměstnavatel rovnou založení pracovního poměru na dobu neurčitou. Je zřejmé, že postoje zaměstnavatele a zaměstnance se zde mohou dramaticky rozcházet. Je možné, že nové zpřísněné právní úpravě výjimek pro řetězení pracovních poměrů na dobu určitou již neobstojí podřadovat pod tuto výjimku práci lékařů absolventů do úspěšného absolvování atestace (je totiž otázkou, zda lze v tomto případě úspěšně tvrdit kumulativní splnění podmínek stanovených v § 39 odst. 4 zákoníku práce, včetně toho, že na zaměstnavateli nebylo možné spravedlivě požadovat, aby takovému lékaři navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou); naproti tomu ostatní výjimky naznačené v předchozím odstavci se do režimu nového § 39 odst. 4 zákoníku práce nadále pohodlně „vejdou“.

S ohledem na složitost organizace práce ve zdravotnictví, ja-

kož i s ohledem na řešení různých časově i finančně omezených domácích i zahraničních grantů, projektů apod. lze znovunavrácení výjimky pro řetězení pracovních poměrů na dobu určitou spíše přivítat. Lze jistě přivítat nejen znovunavrácení výjimky samotné, ale i její dílčí zpřísnění a zakotvení minimálních náležitostí písemné dohody zaměstnavatele s odborovou organizací, která - na rozdíl od úpravy účinné do konce roku 2011 - počítá výslovně i s ujednáním o konkrétních pravidlech tzv. jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, a s určením okruhu zaměstnanců, kterých se bude jiný postup týkat. Již pouhé stanovení těchto zpřísněných náležitostí dohody zaměstnavatele s odborovou organizací by mělo vést obě strany k tomu, aby se znovunavrácená výjimka nezneužívala; byla limitována skutečně jen na případy, kdy má její uplatnění své věcné opodstatnění.

JUDr. Dominik BRŮHA,
Ph.D., advokát,
bruha.dominik@cmkos.cz

e-mailové úsměvy



V. výroční kongres poskytovatelů sociálních služeb

10. – 11. října 2013 v Táboře

Hotel Palcát, 9. května 2471/2 • Jihočeská univerzita, Vančurova 2904

www.apsscr.cz



čtvrtek 10. října

Společný program v kongresovém sále Hotelu Palcát
Společenský galavečer

pátek 11. října

Odborné sekce a workshopy v Hotelu Palcát
a Jihočeské univerzitě



Sekce: ekonomická • zdravotní • sociální

Workshopy: Trénování paměti • Aktivizační techniky • Sociální práce • Nové typy sociálních služeb



Nemocnice se pokoušejí snížit náklady na přesčasy i za cenu porušení zákoníku práce



Ekonomická situace celého českého zdravotnictví je velmi špatná. Úsporná opatření ze strany nemocnic byla vyčerpána. Nakupují se nelevnější léky a zdravotnický materiál, omezují počty zdravotních výkonů, počet personálu velmi často kopíruje pouhá minima vyplývající z personální vyhlášky. Přesto finance stále chybějí. Úhradová vyhláška má téměř likvidační dopad na některé nemocnice.

V této situaci se poslední týdny stále častěji objevují informace o snaze některých zaměstnavatelů snížit náklady na přesčasovou práci i za cenu porušení zákoníku práce.

Už dlouho je tu bohužel běžnou praxí, že přesčasy nejsou propláceny, jsou převáděny déle než tři měsíce nebo jsou zaměstnanci odesíláni domů v případě nízké obloženosti oddělení.

Po snížení počtu personálu v nemocnicích na minimální počty ale nastává situace, kdy už není možné eliminovat počet přesčasových hodin a ty spíše narůstají. A jaké „řešení“ se našlo?!

Pojem přesčasová práce

Veškerá práce, která je konaná na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvrhu pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovní doby, je prací přesčas. Pro účely tohoto stanoviska odhlédneme od specifik zaměstnanců, kteří pracují na kratší pracovní úvazek, pro které platí některá pravidla upravená.

Zaměstnanci s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou pracující například pondělí až pátek nemají s výkonem práce přesčas, či spíše s jejím sledováním, větší problémy. Tam, kde minimálně s vědomím zaměstnavatele pracují po konci své „řádné“ pracovní doby, konají práci přesčas.

Zaměstnanci pracující „na směny“ s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou naopak uvádějí problémy časté a zásadní. Jelikož stanovená týdenní pracovní doba je v průměru naplněna rozvrhem pracovní doby do směn, který je připraven na celé vyrovnávací období, **veškerá práce nad rámec rozvrhu směn překračuje týdenní pracovní dobu a je zaměstnancovou prací přesčas, ale za předpokladu, že se rozvrh směn dodržuje a ne-**

Zaměstnancům jsou nabízeny (někde přímo vnuceny) navíc ke standardní pracovní smlouvě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Tyto dohody jsou využívány na směny, které by jinak byly přesčasem. Hodinová sazba uvedená v dohodách je samozřejmě mnohem nižší, než jaký by byl výdělek zaměstnance za hodinu přesčasové práce. K dohodám jsou někteří nuceni protizákonnými argumenty: „Kdo dohodu nepodepíše, přesčasy mu stejně nezaplátíme.“

Kromě toho, že po podepsání a

Práce přesčas, její limity a odměňování

dochází k jeho živelným změnám.

Práci přesčas jsou i hodiny, které byly na konci vyrovnávacího období v rámci rozvrhu pracovní doby do směn rozvrženy nad stanovenou týdenní pracovní dobu v průměru. Tato práce přesčas je obvykle zjištělná na konci vyrovnávacího období po sečtení odpracované doby a dob, které se považují za výkon práce, bez práce přesčas. Není přípustné „převádět“ tyto plusové hodiny do následujícího vyrovnávacího období.

K tomuto typu přesčasové práce by však vůbec nemělo dojít za předpokladu, že je rozvrh pracovní doby připravován v souladu s právní úpravou a přesčasová práce je řádně proplácena, nebo po dohodě je za ni čerpáno náhradní volno v odpovídajícím rozsahu.

Limity práce přesčas

Práci přesčas je možné konat jen výjimečně v souladu s ust. § 93 zákoníku práce; práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít jen z vážných provozních důvodů.

Musíme rozlišovat následující typy práce přesčas:

a) nařízenou práci přesčas, kterou je oprávněn zaměstnavatel jednostranně zaměstnanci nařídít. Tato **nařízená práce přesčas nesmí u jedno-**

vyžívání zmiňované dohody, dojde u zaměstnance samotného ke snížení příjmů a také průměrné mzdy pro výpočet všech náhrad (dovolená, nemocenská, důchodové, mateřská, případně podpora v nezaměstnanosti) jedná se o postup v rozporu se zákoníkem práce.

Zaměstnanec nesmí u jednoho zaměstnavatele vykonávat stejnou činnost na základě pracovní smlouvy a souběžně také na dohodu! Toto ustanovení je pak obcházeno tím, že je v dohodě stejná profese pojmenována jinými slovy (např. sanitář – poslíček) a u všeobecných sester je zaměňována profese na zdravotnického asistenta. Podstatná je ale shodná činnost/náplň práce, nikoliv jiné pojmenování. U všeobecných sester pak platí, že nemají odbornou způsobilost pro výkon práce zdravotnického asistenta. Tomuto tématu se podrobně věnovala sekce nelékařských zdravotnických pracovníků OSZSP ČR v minulém roce. Informace najdete na webu odborového svazu pod odkazem <http://osz.cmkos.cz/cz/clanky/26-10-2012-nenechte-se-zatlacit-sekce.aspx>

tlivého zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivém týdnu a celkem 150 hodin v kalendářním roce.

b) dohodnutou práci přesčas nad uvedený rozsah nařízené práce přesčas, která může být po zaměstnanci vyžadována **pouze na základě dohody se zaměstnancem.** Není-li například sjednáno jinak v kolektivní smlouvě, tato dohoda může být i ústní.

Zvláštním typem práce přesčas ve zdravotnictví je tzv. další dohodnutá práce přesčas na základě písemné dohody podle § 93a zákoníku práce, která je prozatím využitelná jen do konce tohoto roku.

Zákoník práce zakotvuje povinnost sledovat práci přesčas v celkovém rozsahu, aby zaměstnanci nebyli zneužíváni. Práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. K tomu musíme důrazně poznamenat, že zde existuje tzv. vyrovnávací období pro práci přesčas,

Více podrobných informací naleznete v následujícím právním výkladu.

Apelujeme tímto na všechny zaměstnance a především na odborové organizace, aby na tyto nekalé praktiky nepřistupovali! Pokud odborová organizace v jednání se zaměstnavatelem neuspěje a nepodaří se tento záměr zastavit, kontaktujte právní oddělení Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR. Nebude-li možné dospět ani poté k dohodě o dodržování zákoníku práce, obrátí se OSZSP ČR s podnětem na příslušný Inspektorát práce.

Stejně tak se na naše právní experty může obrátit individuálně kterýkoliv člen. Bude mu zdarma poskytnuto právní poradenství, případně i bezplatné zastoupení při soudním sporu.

Iva ŘEZŇÍČKOVÁ,
garantka sekce
nelékařských zdravotnických
pracovníků a
členka výkonné rady,
vr.reznickova@zdravotnickeodborny.cz

ale toto se vztahuje jen ke sledování maximálního limitu práce přesčas, který nesmí přesáhnout v průměru více než 8 hodin v týdnu za toto vyrovnávací období. Názory, se kterými se setkáváme, a to, že práce přesčas se zjišťuje až po uplynutí jakéhosi vyrovnávacího období (ať pro účely rozvržení pracovní doby do směn nebo pro práci přesčas) a zaměstnanec „hrne před sebou plusové hodiny“, jsou v rozporu se zákonem!

I při výkonu práce přesčas musí být dodrženy minimální doby odpočinku mezi směny a v týdnu!

Odměňování práce přesčas

Konal-li zaměstnanec práci přesčas, musí mu být zaměstnavatelem poskytnut **mzda (ve mzdové sféře, například obchodní společnosti) nebo plat (v platové sféře, například příspěvkové organizace) a příplatek za práci přesčas, a to v následujícím řádném výplatním termínu za příslušný měsíc.** V souladu s ust. § 141 zákoníku práce je plat a jeho jednotlivé složky splatný po vykonání práce, nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce.

Pouze v případě, kdy se zaměstnavatel a zaměstnanec **dohodnou**, lze zaměstnanci namísto platu poskytnout **náhradní volno, a to nejpozdě-**

přesčasová práce - stále aktuální a komplikovaný problém

ji do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas nebo v jiné dohodnuté době. Jedná se o lhůtu pro vyčerpání náhradního volna, na kterém se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli, nikoli o lhůtu pro proplacení přesčasů, které musí být placeny v souladu s ust. § 141 zákoníku práce. **Pokud by v této době nebylo náhradní volno vyčerpáno, „vrací“ se zaměstnanci nárok na příslušný příplatek.** Zaměstnavatel není oprávněn zaměstnance k výběru čerpání náhradního volna nutit.

U přesčasových hodin zjištěných na závěr vyrovnávacího období vzniklých obvykle nesprávným rozvržením pracovní doby (viz výše) musí být tyto **proplaceny v následujícím výplatním termínu po skončení vyrovnávacího období, nebo opět**

po dohodě poskytnuto náhradní volno.

Tato pravidla platí jak pro mzdovou, tak pro platovou sféru, rozdíly mohou být jen ve výši příplatku, případně v pravidle „zahrnutí“ části práce přesčas do mzdy nebo platu.

1. mzdová sféra – ust. § 114 zákoníku práce

Zaměstnanci náleží za výkon práce přesčas příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, je možné tuto výši navýšit v kolektivní smlouvě, například shodně s výší příplatků v platové sféře (viz níže). O sjednání náhradního volna platí vše shora uvedené.

Avšak dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno zaměstnanci nepřisluší, je-li mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas.

Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců v mezích celkového rozsahu práce přesčas. Nezbytnou podmínkou však je uzavření dvoustranné dohody o výši mzdy s přihlédnutím k práci přesčas v rozsahu, na kterém se strany dohodnou. K podpisu této dohody nesmí být zaměstnanec nucen.

2. platová sféra - § 127 zákoníku práce

V platové sféře je výše příplatku stanovena pevnou částkou, a to ve výši 25 % průměrného hodinového

výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku. Tuto výši již není možné dále navyšovat například ujednání v kolektivní smlouvě. O sjednání náhradního volna platí vše shora uvedené.

Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení, je však plat ze zákona stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

JUDr. Zuzana PLÁNIČKOVÁ,
planickova.zuzana@cmkos.cz

Je vrabec v hrsti opravdu lepší?

Jedním z posledních hitů již více jak dvacet let trvajících tzv. zdravotnické reformy, spíše však dalším krokem (nebo nástrojem?) vedoucím k destrukci bývalého systému zdravotní péče, se stalo „odbourávání přesčasů“. Začalo to u lékařů. Na pokrytí pohotovostních služeb se začaly využívat jiné pracovní právní instituty, zejména dohody o pracovní činnosti (DPČ). Zdvůdněním bylo, že v případě pohotovosti se jedná o jiný druh práce než je druh práce lékaře (sic!).

Po nápadu s lékaři, který v zásadě prošel, přechází managementy nemocnic s uzavíráním dohod i k jiným profesím. Jsou to převážně všeobecné sestry a porodní asistentky. Proč? Někde se jedná o nedostatek personálu; jehož počet však sám management předtím většinou násilně zredukoval. Často je argumentováno nebezpečím překročení relativně přísně hlídání limitů stanovených zákonem pro rozsah přesčasové práce, a to i přes doplnění zákoníku práce o „další dohodnutou práci přesčas ve zdravotnictví“. Což má logiku: stejná potřeba práce, ale málo personálu. Někde přiznávají, že jen chtějí/musí ušetřit na příplatcích za práci přesčas.

V praxi to znamená, že například se všeobecnou sestrou se uzavře vedle pracovní smlouvy jiná smlouva, DPČ, na druh práce zdravotnické asistentky. Na dobu, kdy by pracovala přesčas, je zařazena a placena jako zdravotnická asistentka, ale dělá práci/vykonává činnosti všeobecné sestry. Další příklad: porodní asistentka by po své směně měla na základě DPČ pod odborným dohledem všeobecné sestry sledovat fyziologické funkce a stav pacientů, zaznamenávat je do dokumentace, pečovat o vyprazdňování, provádět komplexní hygienickou péči, prevenci proleženin,

rozdělovat stravu pacientům podle diet a dbát na jejich dodržování, dohlížet na dodržování pitného režimu, zajišťovat aplikaci tepla a chladu, ... Přijde vám to normální?!

Zaměstnanci chtějí práci. Potřebují peníze a jestliže se někdo ocitne v dluhové pasti, v tíživé sociální nebo finanční situaci – což v resortech jako je zdravotnictví a sociální služby není zas takový problém, splácí hypotéku, žije celoživotně vzdělávané a přerekvalifikované děti i nad 26 let, stará se o své sociálně potřebné příbuzné, kteří mají nárok na příspěvek na péči sotva v I. stupni, ale péči vyžadují 24 hodin 7 dnů v týdnu, pak je mu často jedno, jestli za práci dostane zaplacené podle pracovní smlouvy nebo podle dohody o pracovní činnosti. A tak podle poučky, že kde není žalobce, není soudce, zaměstnavatelé, kteří necítí odpor, uvádějí tato opatření do praxe, někde prý i pod pohrůžkou, že přesčasová práce v řádném pracovním poměru by nebyla proplacena.

Všichni vědí, že ve skutečnosti to je obcházení zákona. A na tom nic nemění ani ekonomické důvody. Zákon, ani zákoník práce (zatím), nezná ekonomické důvody jako důvody umožňující jej nedodržovat, porušovat nebo obcházet. Vzhledem k finanční závislosti zaměstnance na zaměstnavateli tak při-

chází v úvahu i otázka o svobodně učiněném úkonu ze strany zaměstnance a jeho platnosti.

Není platný právní úkon, který nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně, ani ten, který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovní právní vztahů, není platný ani ten právní úkon, který odporuje dobrým mrávům.

Popsaný postup managementů byl už i na jiných stránkách kulatněji označen za postup „za hranicemi zákona“. Důvodů pro takový názor je mnoho, některé už byly zveřejněny. Zde ještě některé naznačím další:

- zákoník práce je založen na několika základních zásadách, mezi něž patří i zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance a jeho **spravedlivé odměňování**;

- zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci **v pracovním poměru**;

- dohody“ se jak svým obsahem, tak i účelem **příčí zákonu i zájmům pacientů**; kdo z nás by se chtěl nechat ošetřovat sestřičkou, která přišla domů nad ránem, poté, co půlku noci „zajišťovala aplikaci tepla a chladu“, jinými slovy větrala, otvírala a zavírala okna, pokrývala pacienty na jiném oddělení? Jak může zaměstnavatel nechat porodní asistentku provádět tak odborné činnosti, jako je sledování stavu plodu v děloze všemi vhodnými klinickými a technickými prostředky, rozpoznávání u matky, plodu nebo novorozence příznaků patologií, jestliže přes noc jako zdravotnická asistentka měla sledovat

fyziologické funkce (dýchání, vylučování apod.) a stav pacientů třeba na interním, chirurgickém, onkologickém, urologickém atd. oddělení?

- DPČ je stejně jako pracovní poměr základním pracovní právním vztahem a zaměstnanec v dalším základním pracovní právním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně **druhově vymezeny** - v tomto případě poskytovat zdravotní péči v rozsahu své odborné způsobilosti;

- pracovní smlouva musí obsahovat **druh práce**, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, v dohodě o pracovní činnosti ale musí být uvedeny konkrétní **sjednané práce**, činnosti;

- práce jiného druhu, než byly sjednány, zaměstnanec zásadně není povinen vykonávat; vymezení druhu práce má vliv na právo zaměstnavatele při **určování pracovních úkolů zaměstnanci**;

- zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl **nepřetržitý odpočinek v týdnu** v trvání alespoň 35 hodin - zákoník práce nerozlišuje mezi pracovní dobou rozvrhovanou na základě pracovní smlouvy a pracovní dobou na základě DPČ (i když tam nemá povinnost ji rozvrhnout v samotné dohodě).

Nelze než doporučit předložené dohody neuzavírat a od podobné praxe upustit. Mohou v této situaci něco dělat odbory? Teoreticky mohou. O rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel až po projednání s příslušným odborovým orgánem.

Mgr. Ivana ŠTĚPÁNKOVÁ,
stepankova.ivana@cmkos.cz

Konference Mezinárodní organizace práce se věnovala hlavně sociálnímu dialogu

Ve dnech 5. – 20. června 2013 se v Ženevě konala 102. konference Mezinárodní organizace práce (MOP, ILO). Pro připomenutí prohlášení ze 101. konference MOP: Mezinárodní organizace práce je jedinou tripartitní mezinárodní organizací, je třeba ji ochránit před jakoukoliv provokací, která se snaží tento její nenahraditelný charakter ohrozit. Stejně tak je třeba vztít v úvahu zásadní nenahraditelnost práva na stávkou mezi účinnými nástroji ochrany práv zaměstnanců a zabezpečit jeho nepochybnitelnou funkci v rámci sdružovacího práva a sociálního dialogu.

V letošním roce se delegace za Českou republiku, skupiny za zaměstnance, zúčastnila místopředsdkyně odborového svazu Ivana Břeňková. Důvodem byla žádost od generální tajemnice odborů PSI (mezinárodní odbory veřejných služeb) Rosy Pavanelli, aby na konferenci byli vysláni zástupci veřejných služeb. Žádost odůvodnila tím, že na programu konference bude sociální dialog ve veřejných službách, zpráva o Úmluvě č. 151, o ochraně práva organizovat se a o řízení pro stanovení podmínek zaměstnání ve veřejné službě, 1978, a Úmluva č. 154, o podpoře kolektivního vyjednávání, 1984.

Ivana Břeňková se obrátila s tímto požadavkem na Českomoravskou konfederaci odborových svazů. Vedení ČMKOS vyšlo vstříc a do delegace za ČMKOS místopředsdkyni OSZSP ČR Ivanu Břeňkovou zahrmlulo.

Delegace ČMKOS a účast na jednání:

Předseda ČMKOS Jaroslav Zavadil se účastnil závěrečného jednání v plénu (12. – 19. 6.).

Jaroslava Bauerová se účastnila předporady, zahájení konference v plénu, jednání výboru pro udržitelný rozvoj, důstojnou práci a zelená pracovní místa, závěrečného jednání v plénu (3. – 21. 6.).

Vít Saměk se účastnil práce v aplikačním výboru. Projednání zprávy výboru expertů o aplikování úmluv a doporučení v jednotlivých členských státech na základě zpráv předložených jednotlivými vládami podle článku 19, 22 a 35 Ústavy MOP (5. – 16. 6.). Nejsložitějším úkolem aplikačního výboru bylo vyřešit patovou situaci z minulé konference a dohodnout se na seznamu případů porušování úmluv k individuálnímu projednávání ve výboru.

Hana Popelková se účastnila práce ve výboru pro zaměstnanost a sociální ochranu v novém sociálním kontextu (5. – 16. 6.).

Ivana Břeňková se účastnila práce ve výboru pro strategické cíle sociálního dialogu, pro obnovenou diskusi o sociálním dialogu (5. – 16. 6.).

Delegaci za Českou republiku vyslala, jako každoročně, také vláda a strana zaměstnavatelů, a to do uvedených výborů.



Ženeva - Palác národů

Za vládní stranu se měla závěru konference účastnit ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová, která na poslední chvíli svou účast odřekla.

Všechny náklady spojené s konferencí, kromě kapesného, byly hrazeny ze státního rozpočtu.

Místem konání byla Ženeva, Palác národů.

Jednání se konalo podle předem stanoveného programu, který byl připraven pro jednotlivé výbory a skupiny vlády, zaměstnavatelů a zaměstnanců (zde se nazývali dělnická skupina).

Program byl upřesňován vždy ve večerních hodinách před následujícím dnem jednání, zveřejňován po 22. hodině na internetových stránkách MOP a daný den před jednáním v tištěné podobě v místě konání konference. Zprávy a podklady lze najít na stránkách <http://www.ilo.org/ilc/>

Zpráva z výboru pro strategické cíle sociálního dialogu, opakující se diskuse o sociálním dialogu

Dne 5. června se konalo oficiální zahájení 102. konference MOP ve výborech, po kterém následovalo pracovní jednání výboru (vždy společně jednání členů vládní, zaměstnavatelské a zaměstnanecké skupiny). Po jednání výboru

následovala uzavřená jednání skupin.

Skupiny měly různé časové plány podle potřeby. Probíhaly diskuse, příprava zpráv, usnesení, předkládání pozměňovacích návrhů a jejich projednávání. Výbor přijímal či odmítal předložené pozměňovací návrhy.

Jednání výboru vycházelo ze zásady, že sociální dialog a tripartita představují hlavní vzor pro podporu sociální spravedlnosti, spravedlivých vztahů na pracovišti a podporu důstojné práce.

Základním předpokladem pro jednání výboru bylo, že dialog mezi aktéry s různými zájmy, perspektivami a pohledy je neúčinnějším způsobem, jak najít pravidla a zásady, které budou v široké praxi

působit ku prospěchu společnosti, a to jak v době krize, tak i mimo ni.

Podkladová zpráva pro závěry z jednání výboru se zaměřila na výzvy, trendy a příležitosti spojené s aktéry a institucemi sociálního dialogu prostřednictvím posouzení různých skutečností a potřeb v kontextu globalizace.

Výbor měl za úkol opakující se diskusi o strategických cílech sociálního dialogu.

Výbor měl na začátku jednání celkem 172 členů (84 členů vlády,



Ivana Břeňková a Hana Popelková

26 členů zaměstnavatelů a 62 členů zaměstnanců). Členové měli různý počet hlasů, aby byla zajištěna rovnost, člen vlády měl 403 hlasů, zaměstnavatele 1302 hlasů a zaměstnanců 546 hlasů. Docházelo k přepočtům účastníků a přidělování hlasů, aby byla rovnost zachována.

Výbor zvolil své funkcionáře, předsedou se stal Pierre-Paul Maeter (člen vlády Belgie), místopředsedy Jørgen Rønne (člen zaměstnavatelů, Dánsko) a Sarah Fox (členka za zaměstnance, Spojené státy).

Řídícím/reportérem Luis Espinosa Salas (člen vlády, Ekvádor).

Výbor jmenoval členy přípravné skupiny pro přípravu návrhů a závěrů, které vyplynuly z jednání. Přípravná skupina měla po osmi zástupcích vlády, zaměstnavatelů a zaměstnanců z různých zemí.

Jednání výboru:

Výbor zasedal po dobu konference celkem 10x.

Předseda výboru na úvod podtrhl zásadní roli sociálního dialogu.

V diskusi se opakovala vyjádření o důležitosti sociálního dialogu a tripartity, bylo mimo jiné sděleno, že sociální dialog pomáhá vypořádat se s procesem politické, hospodářské a sociální transformace, pomáhá bránit sociálním nepokojům a krizím a také přispívá ke konkurenceschopnosti podniků a sociální stabilitě společnosti.

Skupina zaměstnavatelů sdělila, že výsledky sociálního dialogu přímo ovlivňují vyhlídky podniků a zaměstnanost.

V sociálním dialogu by se měla podporovat jedna forma sociálního dialogu, měla by odrážet vnitrostátní tradice a potřeby voličů. Sociální dialog by měl být svobodný, nezávislý a autonomní, jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci musí mít možnost vybrat si své zástupce svobodně a nezávisle a vybrat témata pro diskusi a debatu volně a bez nátlaku od třetích stran.

Tímto byla vládní strana požádána o respektování autonomie sociálních partnerů a sociálního dialogu, jakož i o podporu svobody sdružování.

Skupina zaměstnanců zdůraznila důležitost diskuse. Sociální dialog = podpora sociální spravedlnosti, spravedlivých pracovních vztahů na pracovišti, podpora udržitelného rozvoje, sociální a politické stability a je jedním ze čtyř cílů MOP.

„Srdcem“ sociálního dialogu je kolektivní vyjednávání. Důležitá

je existence svobody sdružování.

Bylo uvedeno, že globální hospodářský růst byl pomalý, rostla nezaměstnanost, překerní formy práce se rozšířily a zvyšovala se nerovnost v příjmech zaměstnanců.

Sociální dialog měl být využit, ale v příliš mnoha případech byl zamítnut, mnoho zemí reagovalo na krizi fiskálními úsporami a strukturálními reformami, podobnými těm, které se realizovaly v průběhu roku 1980 a pracovní místa nevytvořily.

Úsporná opatření a strukturální reformy politiky byly podporovány elitními skupinami mezinárodních a finančních institucí.

Lidé, kterých se změny týkají, by měli mít v rozhodovacích procesech hlas.

Odboráři a sdružení zaměstnavatelů chápou problémy zaměstnanců a zaměstnavatelů v reálné ekonomice, ale byli z velké části vyloučeni z procesu hospodářské politiky. Mnohé klíčové aspekty strukturálních reforem byly navrženy s cílem oslabit kolektivní vyjednávání a sociální dialog.

Sociální dialog by měl být oceněn jako základní demokratický princip.

Zaměstnanecská skupina sdělila, že by se diskuse měla zaměřit na šest témat:

1) efektivní sociální dialog za podmínky svobodných, demokratických a nezávislých odborů,

2) s ohledem na klesající mzdy, negativní rozšíření nerovného příjmu mezi zaměstnanci, rozšíření překerních (nejistých) forem práce, musí skončit útoky na kolektivní vyjednávání, naopak musí být dosažena plná zaměstnanost,

3) strukturální reformy ve veřejném i soukromém sektoru, útok na kolektivní vyjednávání při jejich realizaci,

4) závěr výboru expertů MOP,



Ženeva - Palác národů

že reformy byly v rozporu s ratifikovanými úmluvami, ale MOP nebyla aktivní a efektivní při obraně svých vlastních základních principů a základních práv v posledních letech. MOP se nepodařilo vykonat svůj vlastní mandát, když mluví o soudržnosti politik na mezinárodní úrovni,

5) jak zvrátit trend rozšíření mimoreprávních smluv o dílo, smluv na dobu určitou a jiných forem překerní, nejisté práce, je třeba zvrátit proces, kdy tyto zaměstnanci jsou vyloučeni z kolektivního vyjednávání, je nutné rozšířit kolektivní smlouvy v odvětví a dát účinnou podporu kolektivnímu vyjednávání,

6) hlavní výzvou k sociálnímu dialogu a kolektivnímu vyjednávání jsou globalizace a práce v dodavatelských řetězcích, efektivní způsoby k podpoře příhraničního dialogu a vyjednávání.

Podle zaměstnanecské skupiny by měl výbor zvážit tvorbu nové úmluvy o „pracovních soudech“, aby byly zajištěny prostředky na ochranu práv zaměstnanců.

Výbor pro strategické cíle sociálního dialogu by měl určit, jak účinně vést příhraniční dialog, aby byl účinný v podmínkách globalizace. MOP nedokázala ovlivnit mezinárodní politickou debatu

o otázkách, které spadají do jejího základního mandátu.

Vládní skupina podala informace o využívání sociálního dialogu v jednotlivých státech, vyjádřili se k roli MOP. Sociální dialog byl hodnocen kladně, na což pak byla reakce na jednání v zaměstnanecské skupině. Ano, vlády si pochvalují sociální dialog, ale ve skutečnosti tomu tak ve všech zemích není, reformy se připravují a realizují bez možnosti zásahu odborů.

Výboru pro sociální dialog byl předložen výstup aplikačního výboru k přehledu o kolektivním vyjednávání ve veřejných službách a shrnutí výboru k ratifikaci úmluv č. 151 a 154. Byla zdůrazněna úloha kolektivního vyjednávání během hospodářské krize, potřeba posílení sociálního dialogu a účast zaměstnanců a zaměstnavatelů při hledání spravedlivého řešení.

Výbor pro strategické cíle sociálního dialogu připravoval závěry, ke kterým jednaly jednotlivé skupiny, předkládaly pozměňovací návrhy (71), které následně projednávaly na samostatných jednáních skupin. Na závěr výbor rozhodoval, zda bude pozměňovací návrh přijat, nebo odmítnut.

Závěr: Výbor schválil výzvy a závěry ke schválení konferencí MOP, především ve smyslu důležitosti sociálního dialogu, tripartity a kolektivního vyjednávání. Sociální dialog je brán jako princip demokracie.

Na jednání několika výborů konference byla zdůrazněna nutnost kampaně na podporu ratifikace klíčových úmluv týkajících se sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Mezi jiným se jedná o úmluvu č. 154, o podpoře kolektivního vyjednávání, a úmluvu č. 151, o pracovních vztazích ve veřejné sféře, které ČR stále neratifikovala, přes dlouhodobé značné úsilí ze strany ČMKOS.

Ing. Ivana BŘEŇKOVÁ,
brenkova.ivana@cmkos.cz

Foto autorka



Jednací sál

Zpráva o činnosti krajské rady OSZSP ČR Jihočeského kraje Krajská konference 13. 5. 2013

Krajská odborová rada Jihočeského kraje má celkem sedm členů. Z nich tři zastupují zaměstnance v nemocničním sektoru: Mgr. Lubomír Francel – Nemocnice České Budějovice, Roman Carda – Nemocnice Písek, Marcela Čepeláková – Nemocnice Český Krumlov. Jeden zastupuje zaměstnance záchranné služby: Jaroslava Heřmanová – Záchraná služba Prachatic, Jeden zastupuje zaměstnance hygieny: Ing. Jitka Pillerová – KHS Jihočeského kraje. Jeden zastupuje zaměstnance sociálních služeb: Světlana Lanžová – Domov pro osoby se zdravotním postižením Osek. Jeden zastupuje pracovníky lázeňství: Antonín Loskot – Lázně Aurora, s.r.o.

Každý člen krajské rady na schůzkách podává informace ze svého odvětví. Jednání zpravidla probíhají za účasti regionálního pracovníka Václava Matouška, který informuje o aktuálním dění jak ve svazu, tak v jiných ZO. Člen výkonné rady odborového svazu Mgr. Lubomír Francel je současně členem krajské rady a předává jí informace z jednání rady výkonné.

Zástupci krajské rady se zúčastňují, dle svého odvětví, odborných konferencí, akcí sekcí, odborového vzdělávání i protestních akcí.

Krajská rada jako již v minulých letech navázala spolupráci s Krajským úřadem. V letošním roce (stejně jako v posledních letech) probíhá jednání s náměstkyní hejtmana Mgr. Ivanou Stráskou a pokračuje spolupráce s komisí pro zdravotnictví a sociální věci Rady Jihočeského kraje.

Podařilo se navázat na předchozí spolupráci a jednání komise se zúčastňuje pravidelně paní Světlana Lanžová.

I v tomto roce pokračuje spolupráce s Regionální radou ČMKOS za Jihočeský kraj. V loňském roce došlo ke změně člena krajské rady zastupujícího OSZSP ČR v regionální radě ČMKOS. Roman Carda požádal o uvolnění z RROS ČMKOS a po návrhu krajské rady OSZSP ČR Jihočeského kraje a po schválení vedením odborového svazu se členem RROS ČMKOS stal Mgr. Lubomír Francel.

Na počátku roku 2013 krajská rada probírala situaci související s kolektivním vyjednáváním a uzavíráním kolektivních smluv.

Již v lednu se krajská rada sešla na půdě Krajského úřadu s náměstkyní hejtmana Mgr. Stráskou.

Dotazy na paní Mgr. Stráskou se na první schůzce týkaly smluv se zdravotními pojišťovnami pro rok 2013 a financování sociálních služeb.

Mgr. Stráská informovala, že po velmi obtížném jednání s VZP se podařilo sjednat současný rozsah poskytování zdravotní péče pro následujících 5 let. Zálohové platby od zdravotní pojišťovny jsou sníženy a pohybují se na úrovni cca 93 % roku 2011. Zároveň zdravotní pojišťovny ještě neprovedly vyúčtování let 2010 a 2011.

Již od konce minulého roku pokračují problémy v nemocnicích zejména s odměňováním a zařazováním pracovníků.

Co se týče situace v sociálních službách, finanční prostředky jsou na úrovni loňského roku, ale

byly navýšeny požadavky na poskytnuté služby.

Jednání na Krajském úřadě se zúčastnila zástupkyně Nemocnice Tábora a informovala paní náměstkyni o situaci tamní nemocnici: V tábořské nemocnici jsou při sjednávání nových pracovních smluv nabízeny všeobecným sestřím pozice zdravotnického asistenta, tedy pozice s nižší mzdou, pro vysokoškolsky vzdělané sestry je to degradace jejich vzdělanosti a snižování prestiže sester.

Výhláška č. 99/2012 Sb. nespécifikuje poměr sester a zdravotnických asistentů. Paní Mgr. Stráská slíbila projednat tuto situaci s ředitelem tábořské nemocnice.

Dále se jednání zúčastnila zástupkyně Záchrané služby České Budějovice Mgr. Dudková a vznesla požadavek na navýšení příspěvku pro ZZS Jihočeského kraje. Paní Mgr. Stráská slíbila, že bude o navýšení příspěvku v roce 2013 usilovat.

Paní Jaroslava Heřmanová, členka krajské rady, zmínila potřebu neustálého informování veřejnosti o správném využívání pohotovosti a záchranné služby a podala informace o situaci v ZZS v kraji.

Dne 20. 3. 2013 se konalo v budově Krajského úřadu Jihočeského kraje další jednání krajské rady za účasti předsedů odborových organizací nemocnic Jihočeského kraje, zástupce LOK MUDr. Votýpky a předsedkyně Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR Bc. Dagmar Žitníkové s náměstkyní hejtmana Mgr. Ivanou Stráskou, předsedou představenstva Jihočeské nemoc-

nice, a.s., Ing. Martinem Bláhou, MBA, a ředitelem Nemocnice Písek, a.s., MUDr. Jiřím Holanem, MBA.

Toto jednání bylo vyvoláno krajskou radou na základě patové situace při kolektivním vyjednávání v jednotlivých nemocnicích.

Vzhledem k prokazatelnému nedostatku finančních prostředků, které zavinila nedostatečná výše záloh úhradové vyhlášky pro rok 2013, došlo k masivnímu šetření managementů nemocnic i na straně výdělků zaměstnanců nemocnic.

Vedení jednotlivých nemocnic dostalo pokyn od zřizovatele nedostat nemocnice do červených čísel. Z tohoto důvodu nedošlo v nemocnicích k uzavření kolektivních smluv. Výjimku tvoří pouze Nemocnice České Budějovice, a.s., kde je uzavřena kolektivní smlouva do 31. 3. 2014 a ke snižování příjmů zaměstnanců nedošlo.

Proto se krajská rada obrátila na představitele kraje se snahou najít společné řešení této situace. Došlo k dohodě, že Asociace krajů ve spolupráci s Asociací nemocnic a za podpory odborů se bude snažit o změnu úhradové vyhlášky.

Bylo domluveno, že o postupu a výsledcích jednání bude krajská rada pravidelně na společných schůzkách informována.

Situace v hygienické službě a zdravotních ústavech se příliš od minulého roku nezměnila.

Ing. Jitka PILLEROVÁ,
předsedkyně krajské rady,
kr.pillerova@zdravotnickeodborny.cz
Foto Ladislav Kucharský



Zpráva o činnosti krajské rady OSZSP ČR Ústeckého kraje

Krajská konference 17. 4. 2013

Krajská rada Ústeckého kraje pracovala ve složení: Ing. František Hájek, předseda, Alena Wilhelmová, místopředsdkyně, Jana Hozáková, Dana Slavíková, Adriana Šipová, Bc. Martin Vacek, Božena Valešová.

Na podzim roku 2012 došlo ke změně ve funkci místopředsedy krajské rady. Po odstoupení Bc. Martina Vacka byla zvolena za místopředsdkyni Alena Wilhelmová.

Krajská rada po krajských volbách ihned navázala kontakty s nově zvolenými zastupiteli, se kterými jednala o možnosti zastoupení v krajských orgánech a také dále o předstávách spolupráce mezi OSZSP ČR a Ústeckým krajem. Díky těmto jednáním má naše krajská rada zastoupení ve výboru pro zdravotnictví a sociální péči, kam nominovala Danu Slavíkovou, a dále pak má krajská rada zastoupení v komisi zdravotní a sociální, kam nominovala Ing. Františka Hájka.

Hlavním tématem jednání krajské rady byla situace v krajských nemocnicích, zejména zadávání veřejných zakázek a také hrozící problémy s nákupem zdravotních přístrojů, které byly i předmětem vyšetřování. Nové vedení kraje nás ujistilo, že bude dělat maximum pro dokázání, že všechny dotace byly použity v souladu s podmínkami a Krajská zdravotní, a.s., nebude muset žádné vracet. V tomto období začalo také kolektivní vyjednávání, se kterým velmi pomáhá místopředsdkyně Ing. Ivana Břeňková.

Velkým tématem při jednáních je i poskytování sociálních služeb, kde kvůli dlouhodobému krácení finančních prostředků hrozí kolaps. Velmi se také zhoršují v této oblasti pracovní podmínky a i přesto, že většina zřizovatelů jsou obce nebo kraj, stále zjišťujeme závažná porušování zákoníku práce a nejsou ojedinělé případy šikany zaměstnanců ze strany vedení těchto zařízení. Věříme, že nyní pomůže v této ob-

lasti účast paní Slavíkové ve výboru pro zdravotnictví a sociální péči.

Velmi jsme se také zajímali o situaci ve Varnsdorfské městské nemocnici, kde i přes jasné důkazy o porušování práv zaměstnanců a dokonce i zjištěné pochybení, na které poukázala kontrola VZP ČR, musíme konstatovat, že se nepodařilo bohužel zjednat nápravu a podmínky zaměstnanců jsou stále v rozporu se zákoníkem práce.

Další oblastí zájmu krajské rady bylo lázeňství, na které dopadají se vši razanci důsledky změn prosazených Ministerstvem zdravotnictví. Ústecký kraj sice nepatří mezi kraje s významným podílem lázeňské péče, ale o to více je v tomto kraji tento segment zdravotní péče ohrožen, jelikož je z větší části závislý na klientech zdravotních pojišťoven.

Jediné dva sektory, které nevykazují dlouhodobé problémy, jsou sektor záchranné služby a díky velkému tlaku odborů, ale i odborné

veřejnosti, se podařilo stabilizovat situaci v hygienické službě a zdravotním ústavu, který i nadále má sídlo v našem kraji.

Před konáním krajské konference jsme se setkali s novým hejtmánem Ústeckého kraje Oldřichem Bubeníčkem. Na tomto setkání jsme spolu s vedením OS informovali o naší práci a také o pohledu odborů na zdravotní a sociální péči v kraji i v celé ČR. Hejtmán si postupně vyslechl všechny členy krajské rady a také předsdkyni odborového svazu Bc. Žitníkovou a vyjádřil ochotu se pravidelně setkávat a předávat si poznatky v této oblasti.

Dodatek ke zprávě:

Po konferenci ze zdravotních důvodů na svou funkci předsedy krajské rady rezignoval předseda Ing. František Hájek, nadále však zůstává jejím členem.

Bc. Martin VACEK,
člen krajské rady,
vacek@lazneteplice.cz

Zpráva o činnosti krajské rady OSZSP ČR Plzeňského kraje

Krajská konference 10. 5. 2013

Krajská rada Plzeňského kraje spolupracuje se zástupci ZO OSZSP ČR a snaží se dotazy, ze ZO a nejen ze ZO, přenášet na jednání na Krajský úřad, která se konají pravidelně každé čtvrtletí na Krajském úřadě. Je již pravidlem, že těchto jednání se účastní zástupce vedení odborového svazu a téměř pokaždé je to Ing. Břeňková.

Jednání jsou opravdu na velmi dobré úrovni. Naše připravené dotazy zodpovídá na KÚ kompetentní osoba, která je zástupcem

za určitý resort. Na jedno takovéto jednání jsme pozvali zástupce ZO nemocnic, aby i oni se zapojili a viděli, jak tato naše jednání probíhají. Na jedno takovéto jednání bychom chtěli pozvat i zástupce ZO sociálních služeb, to se nám ještě nepodařilo.

Na doporučení hejtmána Plzeňského kraje se našeho jednání v kanceláři ZO MÚSS v Plzni zúčastnil ředitel Zdravotnického holdingu Plzeňského kraje, a.s., a následně byla schůzka zástupců krajské rady Plzeňského kraje,

místopředsdkyně odborového svazu Ivany Břeňkové a regionálního pracovníka Václava Matouška v kanceláři ředitele holdingu MUDr. Miloše Suchého. Opět předem zasláné dotazy a dobrá připravenost obou stran.

Nyní v červnu 2013 byl na výběrovém řízení na náměstka ředitele záchranky účasten člen krajské rady jako člen komise.

Veškeré informace z výkonné rady a dozorčí rady přenáší na naše jednání členové těchto rad za Plzeňský kraj a spolupráce s regi-

onálním pracovníkem pro náš kraj je výborná.

Mohu zodpovědně napsat, že spolupráce s Krajským úřadem v Plzni je navázána, ne vždy se nám podaří dosáhnout toho, co bychom chtěli, ale Krajský úřad nás bere za partnery a spolupracuje. Naše krajská rada se schází každý měsíc a spolupracuje velmi úzce s regionálním pracovníkem Plzeňského kraje a s vedením OSZSP ČR.

Helena KURCOVÁ,
předsdkyně krajské rady,
HelaKurcova@seznam.cz

Prevence násilí od třetích stran

Prevence násilí od třetích stran je název projektu, který má pomoci zvládat krizové situace při násilí páchaném na pracovišti ve zdravotnictví a sociálních službách.

Zaměstnanci ve zdravotnictví a v sociálních službách jsou vystaveni násilí od pacientů, uživatelů zdravotní a sociální péče, od jejich rodinných příslušníků, někdy od návštěvníků nemocnic a zařízení, ve zdravotnické záchranné službě také od náhodných účastníků nehod, rvaček.

U většiny zaměstnanců je násilí bráno jako něco, co je v této sféře normální. Ano, jsou situace, kdy nemocní za své neurvalé chování nemohou, ale jsou situace, kdy se nemocní, nebo uživatelé služeb jinak chovají k personálu a jinak k ostatním lidem, tedy jsou si páchaného násilí vědomi.

Násilí ze strany třetích osob ve zdravotnictví a v sociálních službách se neodstraní, takové ambice nemá nikdo, ale zaměstnanci a zaměstnavatelé

by měli znát postupy, jak násilí snížit na nejnižší míru, jak se v případě násilí chovat a bránit se.

Projekt navazuje na již předchozí projekty a snahy zaměstnavatelů a odborů nepřipustit násilí jako normu.

Tento konkrétní projekt pro zaměstnance v hlavním městě Praha se realizuje za podpory z Norských fondů. Řešitelem projektu je Unie zaměstnavatelských svazů České republiky, spoluřešitelem je Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR.

V následujícím článku ředitelky UZS ČR pro rozvojové projekty Ing. Radky Soukupové jsou uvedeny podrobnosti k projektu a informace o zahraniční cestě k získání informací od norských kolegů.

Ing. Ivana BŘEŇKOVÁ,
brenkova.ivana@cmkos.cz

Prevence násilí od třetích stran v režii Unie zaměstnavatelských svazů – Centrum rozvojových aktivit

Jak v oblasti zdravotnictví, tak v oblasti sociálních služeb dochází stále častěji k projevům násilí vůči pracovníkům. V letech 2010-2012 probíhal projekt „Posilování sociálního dialogu s důrazem na zvládání krizové situace při vzniku násilí na pracovištích“ zejména ve zdravotnických zařízeních a zařízeních sociálních služeb. Tento projekt byl financován z Evropského sociálního fondu a probíhal v celé České republice, s výjimkou hlavního města Prahy.

Na sklonku roku 2012 se Unii zaměstnavatelských svazů - CRA (UZS-CRA) podařilo získat grantovou podporu z Norských fondů, která odstartovala projekt prevence násilí od třetích stran zaměřený na oblast zdravotnictví a sociálních služeb na území hlavního města Prahy. Cílem projektu je proškolení 150 pracovníků, kteří jsou vystaveni násilí od třetích stran – tedy od pacientů, uživatelů služeb či jejich rodinných příslušníků. Tito zaměstnanci proškolení ve zvládání násilí by měli tvořit tzv. klíčové osoby, které se budou kontinuálně podílet na posilování dialogu a prevenci násilí od třetích stran. Projekt se také snaží zajistit větší právní ochranu pracovníkům, kteří se s násilím při své praxi setkávají. V neposlední řadě je součástí cílů projektu také vytvoření preventivních týmů, které se budou podílet na minimalizaci násilí ve zdravotnictví a sociálních službách.

V ČR již podobné projekty proběhly v letech 2004 a 2010. Současný projekt by však měl saturovat nedostatky, které se projeví v projektech minulých. Projekt probíhá ve spolupráci se zahraničními experty, u nichž je možné se inspirovat, a klade si za cíl efektivní proškolení cílových skupin pracovníků.

Realizátoři projektu

Projekt je financován norskými fondy a probíhá od prosince 2012 do prosince 2014. Hlavním řešitelem projektu je UZS-CRA a spoluřešitelem je Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR (OSZSP ČR). Projekt je totiž realizován na bázi sociálního dialogu – tedy spolupráce zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců. Zahraničním partnerem projektu je Norský svaz měst a obcí a střešní norská odborová organizace. Do projektu jsou zapojeni experti, kteří se budou podílet na školení zaměstnanců a vzniku preventivních týmů.

Školení bude probíhat formou interaktivních seminářů, které budou připravovat zaměstnanci na řešení násilných situací z hlediska budoucnosti. Cílem je vyškolení takové klíčové osoby, které nemusí aktuálně

možné od norských expertů získat řadu teoretických a praktických informací. Během společných přednášek byl diskutován český a norský model sociálního dialogu a následně prezentovány příspěvky reflektující násilí ze třetí strany v České republice i

především z důsledné kontroly incidentů násilí prostřednictvím spolupráce zástupců obcí, managementu jednotlivých pracovišť a zaměstnanců. Norský vzdělávání v oblasti prevence násilí má podobný charakter jako v ČR – chybí výuka ve školách a následně kurzy jsou zaměřeny jak na verbální, tak i fyzickou sebeobranu. Norský přístup při zvládání násilí z hlediska systémového je však více zaměřen na opakování získaných preventivních dovedností a výuka probíhá přímo na daném pracovišti.

V rámci stáže byla zorganizována i návštěva pečovatelského domu Majorstua pro zhruba 140 seniorů, v rámci které proběhla i debata s hlavní sestrou a bezpečnostním pracovníkem. Z diskuze vyplynulo, že největší prevence, jak předcházet násilí ve stáří, být u pacientů s demencí, je dostatečný počet personálu (jedna sestra/sanitář má v péči pouze 2–3 seniory) a intenzivní komunikace s klienty (navození klidu je v krizové situaci zásadní). Počet personálu je do velké míry dán nejen úvodomělou péčí a o seniory, ale také finančními dotacemi, které jsou na rozdíl od ČR velmi vysoké.

Seniory s vysokými důchody přispívají na péči 85 % ze svých dávek a seniory s nižšími důchody 75 %. I přes tento příspěvek je pečovatelský dům dotován obcí částkou 101 milionů norských korun ročně (cca 353,5 milionů Kč). Vybavení a struktura pečovatelského domu nebyla příliš odlišná od podobných zařízení v České republice, taktéž aktivizační programy pro seniory jsou v ČR stejné.

Studijní cesta ukázala, jak velkou roli hraje v Norsku dostatek zdrojů a také mentalita norského obyvatelstva (spolupráce, pracovní výkon). Na druhou stranu vzdělávání v oblasti prevence násilí je totožné, stejně jako vybavení a služby v pobytovém zařízení pro seniory. Významným však zůstává počet personálu a efektivní systém, kdy stát, obec, vedení zařízení, odbory a zaměstnanci fungují jako jeden velký a kompaktní celek. Sociální dialog tak v praxi napomáhá důstojné práci, která pro mnohé české pracovníky v sociálně-zdravotních službách není zatím samozřejmá.

**Jaroslav PEKARA,
Radka SOUKUPOVÁ, UZS ČR**

*Foto Ivana Břeňková,
Jaroslav Pekara*



Za odborový svaz se zahraniční stáže zúčastnily Ivana Břeňková, Iva Dandová a Andrea Beranová

zasahovat a řešit situaci násilí na pracovišti, ale svým přístupem se dokáží orientovat v problematice a v případě potřeby zajistit jak preventivní, tak represivní postupy.

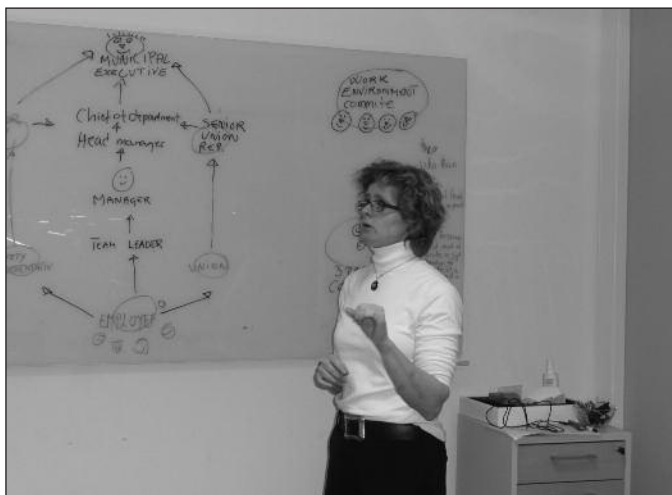
V současné době jsou identifikovány příklady dobré praxe, které jsou v některých zařízeních využívány pro zmírnění potenciálního násilí. Zkušenosti norských partnerů jsou v mnohém inspirací, o čemž se přesvědčila skupina šesti expertů, kteří v rámci projektu navštívili norské Oslo.

Zahraniční Study Tour

V rámci stáže v březnu 2013 bylo

Norsku. Norové představili modely prevence násilí od třetí strany ve zdravotnictví a v sociálním sektoru z různých úhlů pohledu (pracovní právní systém Norska, výzkumná šetření pracovních podmínek, bezpečnost práce). V průběhu přednášek se velmi diskutovalo, z čehož byla patrná nejen norská otevřenost, ale také i další vlastnosti, které posilují pracovní vztahy. Je to především velká snaha o týmovou spolupráci a vysoký pracovní výkon. Několikrát bylo zdůrazněno, že násilí ve společnosti je především problémem etiky.

Norský model prevence vychází



Zástupkyně obce Fredrikstad Singrid Nuingen informovala o struktuře pro sledování a řešení prevence násilí

Personální vyhláška v druhém roce

V dubnu uplynul rok od okamžiku, kdy vstoupila v platnost vyhláška MZ ČR o minimálním personálním vybavení zdravotních služeb (č. 99/2012 Sb.). Zdravotníkům očekávajícím pomůcku pro optimalizaci personálního vybavení pracovišť přinesl dokument zklamání. Potěšil naopak ty, kteří jsou odpovědní za fungování nemocnic a kteří v důsledku letošní restriktivní úhradové vyhlášky hledali cesty, kde ušetřit.

Je otázkou, zda ministerstvo zdravotnictví personální vyhláškou nevypus-tilo gina z lahve. Před mechanickým propouštěním zdravotnických pracovníků s pozhánáním vyhlášky varovaly zdravotnické odbory, OSZSP ČR a LOK a také pacientské organizace i jednotliví zdravotníci na sociálních sítích. Upozorňovaly na možnost ohrožení kvality lékařské i ošetrovatelské péče.

Položili jsme několik otázek paní před-sedkyni OSZSP ČR, Bc. Dagmar Žit-níkové:

Personální vyhláška platná od 1. 4. 2012 stanovuje minimální personální vybavení zdravotnických služeb. Které předchozí normy tím zrušila? Umožnila něco, co dříve nebylo možné?

Odbory dlouhodobě požadovaly vytvoření personálních standardů, které by odrážely skutečnou potřebu ošetrovatelského personálu ve zdravotnických zařízeních. Původně jsme proto velmi oceňovali, že se Ministerstvo zdravotnictví pokusí vytvořit právní předpis, který bude ve svých důsledcích garantovat vysokou úroveň poskytované ošetrovatelské péče a zabrání přetěžování zaměstnanců. Nicméně skutečnost je zcela jiná. Nový právní předpis, vyhláška č. 99/2012 Sb., o požadavcích na minimální personální zabezpečení zdravotních služeb, tzv. personální vyhláška, v praxi nastavila pouze minimální počty zaměstnanců a jejím bezvýhradným uplatněním se výrazně zhoršily podmínky pro práci zaměstnanců a druhotně se zhoršila kvalita poskytované ošetrovatelské péče. V souvislostech je nutné uvést, že za stávající stav je přímo zodpovědné Ministerstvo zdravotnictví. Nemocnicím se pro letošní rok snížily úhrady a zaměstnavatelé ke snižování počtu personálu přistupují na základě snížených objemů financí.

Splnily se po roce předpovědi o tom, že zaměstnavatelé budou redukovat počty zaměstnanců z důvodu úspor na minimální limity dané vyhláškou? Máte nějaká data

o propouštění sester z nemocnic, DD, ÚSP?

Bohužel, předpovědi se naplnily. Odbory řešily pouze „špičky“ le-dovců, a to v zařízeních, kde došlo k hromadnému propouštění zaměstnanců. Ve většině případů jsme neřešili, a to hlavně proto, že se na nás naši členové neobrátili. Problémy byly také s nátlakem na zaměstnance důchodové-ho věku i zde se na nás členové většinou obraceli až ex post. Tvrdá data nemáme – snad pouze u hromadných propouštění, např. v Náchodě. Důležité informace získala naše sekce nelékařských zdravotnických pracovníků, která provedla anonymní anketu mezi zaměstnanci. Anketa jednoznačně prokázala uplatňování nové vyhlášky – tzn. snižování počtu personálu, zvýšení jejich zátěže a druhotně snížení kvality poskytované ošetrovatelské péče (viz www.oszsp.cz).

Víte o nějakých soudních případech řešících pochybení v souvislosti s nedostatkem personálu?

Soudní případy jsme zatím neřešili, ale našim členům nabízíme nejen právní pomoc a ochranu, ale také bezplatné zastupování před soudem.

Jak může sestram na pracovišti pomoci odborová organizace v souvislostech s přetěžováním na funkce ZA, s požadovanou vyšší intenzitou práce, s neúměrným rizikem poškození pacienta, propouštění?

Odborová organizace a odborový svaz mohou pomoci velmi významně. Podle § 300 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen s odborovou organizací projednat množství práce a pracovní tempo. Zákon výslovně stanoví, že množství práce a pracovní tempo musí být přiměřené. Konkretizaci některých přiměřeností následně upravuje Nařízení vlády 361/2007 Sb., kde jsou stanoveny tzv. hmotnostní limity. Podle nařízení může žena v dlouhodobé zátěži zvedat maximálně 15 kg a v krátko-



Bc. Dagmar Žitníková

době 20 kg. Krátkodobá zátěž se pro délku pracovní směny stanoví maximálně v rozsahu 30 minut. Z výše uvedeného jednoznačně vyplývá, že pokud se budou zaměstnanci aktivně bránit a nebudou mlčet, je obrana možná. Odborové organizace, které pracovní tempo a pracovní zátěž se zaměstnavatelem projednaly, uspěly. V této souvislosti

je nutno podotknout, že aktivně by měli bránit přetěžování zaměstnanců i zaměstnavatelé, a to ve vlastním zájmu. Přetěžování sester na zdravotnické asistenty je ve většině případů protizákonné. Zde odbory a zvláště členové opakovaně uspěli a navrhovaná změna nebyla v případě obrany zaměstnance realizována. Závěrem je nutno říci, že „kde není žalobce, není soudce“. Pokud se lidé nebrání, neinformují o problému, není možné pomoci.

Zástupci managementů po roce vyhlášky na dotaz vesměs odpovídají, že možnosti dané vyhláškou využili, ale že ke snížení kvality péče o pacienta v jejich zařízeních nedošlo.

Zatím nemůžeme s jistotou říci, zda postup ministerstva byl v dané chvíli tím správným krokem ke zmírnění krize ve zdravotnictví. Celá problematika si zaslouží si hlubší analýzu jak na poli teorie, tak praxe.

Jak to vidíme my

Během letošních oslav Mezinárodního dne sester se o efektivním rozmístování univerzálně vzdělaných sester hovořilo jako o prioritě pro následující rok. Opatření vedoucí k úsporám, včetně snižování početních stavů zdravotníků, může být efektivní, jen je-li racionální. Na tom personální vyhláška, kterou připravilo MZ ČR, nemůže nic změnit. Není problém v její existenci, třebaže není tím dokumentem, který většinou zdravotníci očekávali. Ředitelé nemocnic dnes musí sami vědět, kam až ve snaze ušetřit mohou dojít.

Jarmila Škubová

Školení nových mladých členů a jejich motivace pro aktivní členství

Poslední dubnový víkend se, jako každý rok, sešlo více než třicet mladých odborářů z České a Slovenské republiky, aby se zúčastnili dvou denního setkání, které opět pořádala, ve spolupráci s irským odborovým svazem IMCACT a Odborovým svazem zdravotnictví a sociální péče ČR, Evropská federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU). Seminář se konal v hotelu Iris, který stojí uprostřed vinařské obce Pavlov. Vesnička spadá do oblasti tzv. Pálavských vrchů, lemujících břehy Novomlýnských nádrží, které jsou, mimo jiné, největší vodní plochou Moravy. Informaci o akci s fotografiemi jsme přinesli již v předcházejícím čísle Bulletinu, nyní se k ní ještě jednou vracíme z pohledu dalšího účastníka.

Oproti loňskému ročníku se počet účastníků téměř zdvojnásobil. K naší radosti se mohl semináře opět zúčastnit odborář Denis Rohan, který zastupuje irský IMPACT, odborový svaz sdružující největší počet zaměstnanců veřejné sféry. Po krátkém uvítání a vzájemném představení účastníků se ujal slova místopředseda OSZSP ČR Ladislav Kucharský, který přítomné seznámil s programem a stručně popsal časový harmonogram na další dny.

V tomto projektu jde především o získání informací o potřebách mladých členů. Je potřeba vyslechnout návrhy na zlepšení, a tím zvýšit jejich zájem o členství. Obecně platí, že tyto semináře nejsou akademického rázu - byly vedeny velmi interaktivním způsobem, aby účastníci mohli hledat řešení různých aktuálních témat.

Tato metoda, jak se ukázalo, byla velmi úspěšná. Účastníci pracovali v malých skupinách, velmi aktivně a samostatně. Hledali způsoby řešení aktuálních problémů v základních organizacích. Hledali způsob, jak přimět „mladé“, aby vstoupili do odborů, či co dělat s neaktivitou stávajících členů. Jedním z úkolů bylo najít nejlepší způsob, jak a koho upozornit na špatně odvedenou práci některých předsedů.

Po celé půlhodině se všichni sešli opět v jedné místnosti, aby si své nápady na řešení předali mezi sebou. Jak se říká, víc hlav víc ví. Nebo co pusa, to názor. Tak se sešlo na jednu otázku hned několik odpovědí.

Myslím si, že to bylo pro všechny účastníky velmi poučné. Získali nejen rady od kolegů napříč odborovými svazy z Čech i Slovenska, ale procviči-

li si také komunikační dovednosti. Ty mohou leckdy využít k tomu, aby byl jejich verbální projev natolik dobrý, aby bylo jejich další vyjednávání či poskytování informací kolegům mnohem efektivnější.

Velmi zajímavá byla také přednáška o kolektivním vyjednávání. Místopředsedkyně Ivana Břeňková nejprve představila osnovu správného vyjednávání, mluvila o důležitosti správného složení vyjednávacího týmu a na závěr předala mladým odbo-



IMPACT je největší irská odborová organizace čítající 63 tisíc zaměstnanců pracujících ve veřejných službách. Zastupuje nejen členy místní samosprávy, zdravotnictví, školství a státní správy, ale také členy komerčních i nekomerčních organizací, včetně soukromého letectví a telekomunikačních společností. Jednu z vysokých funkcí zastává Denis Rohan, jehož jsme požádali o rozhovor.

• **Denisi, jste náměstkem generálního tajemníka největší odborové organizace veřejných**



rářům pár užitečných rad, jak takové vyjednávání vést, aby byl výsledek pro všechny pozitivní a odbory získaly to, pro co přišly.

Závěrem bych ráda uvedla, že vzhledem k časové tísní bohužel nezbyl prostor pro prezentaci našeho hosta Denise Rohana, což je velká škoda.

Další návrh na zlepšení zazněl od mladých členů OS státních orgánů a organizací, kteří by si příště rádi zkusili vystupovat jako lektori a moderátoři, aby si tuto roli mohli natrénovat.

Celkově, i přes tyto malé nedostatky, byl seminář hodnocen velmi kladně a všichni přítomní se těší na další, který se bude konat již na podzim tohoto roku.



Směrování nových lidí a udržení si náklonnosti současných aktivistů je ještě dlouhodobý proces, který vyžaduje trvalé úsilí. Je proto nutné zajistit další vzdělávání v oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, jehož cílem bude nejen zvyšování informovanosti o práci v odborech, ale především motivace mladých, energických lidí ke vstupu do odborové organizace.

Andrea BERANOVÁ,
referentka OS

pro zahraniční styky,
beranova.andrea@cmkos.cz

Denis Rohan: Odborář by měl být dobrý posluchač, rádce a lidský člověk

IMPACT Trade Union

služeb v Irsku. Co konkrétně spadá do vašich kompetencí?

Předpokládám, že vaše otázka se týká toho, co je mou povinností, je to tak? IMPACT pracuje na zeměpisném základě, takže mám zodpovědnost za péči o zájem všech svých členů v centru Irsku. Členství se skládá ze všech kategorií zaměstnanců v oblasti zdravotnictví, s výjimkou lékařů, zdravotních sester a vrátných. V podstatě zodpovídám a chráním práva všech ostatních zaměstnanců v „nebíle“, kam patří například administrativní pracovníci, právníci, manažeři apod.

• **Dokázal byste stručně popsat událost, na kterou jste, jako odborář, nejvíce pyšný?**

Aniž by má slova zněla vchloubačně, jsem moc rád, že mohu odpovědět: takových momentů je mnoho! Nejvíce hrdý jsem na sebe v situaci, kdy chce zaměstnavatel propustit své zaměstnance a oni se pyšně postaví do opozice a s naší pomocí hájí svá práva a nároky.

• **Kdybyste vy sám, jen s po-**

mocí kouzel, mohl změnit tři věci v oblasti veřejných služeb. Jaké by to byly?

To je velmi jednoduché... Chtěl bych: 1. zabránit privatizaci veřejných služeb, 2. zabránit snižování investic do tohoto sektoru a hlavně bych zvýšil těmto zaměstnancům mzdy, protože jsou také pracovníci a ne služebníci!

• **Jak víte, tak postoj české veřejnosti vůči odborům není zrovna dobrý. Měl byste recept, jak to změnit?**

České odbory na tom nejsou o nic hůř než odbory v jiných zemích. Je třeba přesvědčit širokou veřejnost, že odborové organizace mohou poskytovat lepší služby než soukromé firmy, které mají odpovědnost pouze na generování zisku pro své vlastníky/akcionáře.

• **Uměl byste vyjmenovat tři vlastnosti, které by měl každý odborář mít? Znáte někoho takového?**

Dle mého, by to měl být: a) dobrý posluchač, b) lidský člověk, který by neměl zapomenout být c) dobrým obhájcem.

Mistr na výmluvy ... (viz tajenku).

	Mytologický krasavec	3. část tajenky	Botanický název olivovníku	Část úst	Název hlásky	Opěrné hráze		Značka našich aut	Háj	Značka astatu	Druzný hovor	Druh palmy	1. část tajenky	Souhlas
Bůžek lásky							Stát v USA							
Dvojitá možnost							Vysloužilec							
Pcháč					Český literát					Ruská vesnice				
Sídlo v Saúdské Arábii				Nebeský pokrm					Dekagram					Horský skřítek
Ostrovan			Domácí pták		Citosl. smíchu			Americký zpěvák						
Příčné trámký			Plavidla				Kohoutek						Římskými čís. 550	
	Končetina					Nealkoh. pivo							Ukazov. zájmeno	
	Čas					Hořet								
Stareček					Tropická dřevina					Zn. kiloampéru			2. část tajenky	Orient. mužské jméno
					Malajská dýka					Viadukty				
Čidla zraku				Koso-dřevina					Jihoam. tanec					
				Část svíčky					Zahradní nádoby					
Značka berylia			Obchod					Dámský oděv						
			Ukazov. zájmeno					Sloven. město						
Vymřelý hlavonožec							Figura							
							Náš hokejista							
	Předložka	Část obličejů				Stuha							Sloven pol. míra	
		4. část tajenky				Přenášet							Sdružení podniků	
Opotřebovat jízdou					Tituly							Sport. zkratka		Řecký vzduch
					Sídlo v Indii							Český malíř		
Značka připi-náčků				Plemeno psa								Výměra pozemku		
				Africký veletok								Citosl. posměchu		
Osobní zájmeno			Velký nos						Ostýchavě					
			Pádová otázka						MPZ voz. Libanonu					
Hojiti							Hudební těleso							
Ohlázovat							Ruční nářadí							Pomůcka: Kin, Kota, Olea, Nta, Sedaka.

Tajenkou je citát, jehož autorem je Benjamin Franklin

Tajenka z minulého čísla: Všiml jsem si, že to, co jsem nikdy neřekl

PŘÍSLOVÍ

I v mladé hlavě se někdy najde ... (viz tajenku).

T E T R A V K P S O S T A V A Ř K A
 A C T H P K R A K O R E C L E A A R
 T I I S O A N R T A K M O R O K T O
 Í N Á K T E S O K A E T A P A E U B
 K E I U I E Ý T L T R Ř Á T M P R R
 R L C P K T Á I O I Z Á B R A N A A
 A K T E L **T A T A R S K É** E Á A K B
 T S O N L E T I Ž U O P E N O P A E
 A D V S A E O D V T M I E D U U K R
 V K I T T K B A Z A K T E R O Ž A M
 E A Ž V T Ř U R I M R Š K J K M O A
 R J T Í I U A L I E K Í N R E D A J
 N A V R Ř Z I V S T Á Ř Í N E D M Á
 A K I T A M E T A M A P O L I T I K

ALOTRIA, AREOLA, ATLETKA, AVIATIK, CELEBRITA, DIVIZE, ETAPA, IDEJE, JADERNÍK, KAJAK, KATAR, KNIHA, KOKILA, KOSTŘAVA, KRAKOREC, KREPSILONKA, KRUPKA, KVARTET, KVÍTKO, MAJÁK, MATEMATIKA, MATURITA, MAŽORETKA, MILIAMPÉRMETR, MODEL, MŘÍŽKA, NEPOUŽITELNOST, OKRSEK, PÁRÁTKO, PAROTITIDA, PASTOR, PEKAŘ, POLITIK, PŘÍŠTIPKÁŘ, RAMENO, REBARBORA, RUKEV, SETKÁNÍ, SKLENICE, SKUPENSTVÍ, SLUKA, STÁŘÍ, STAVAŘKA, TATÍK, TAVERNA, TOTEM, TRAKTÁT, TREND, TREST, VATRA, ZÁBRANA, ŽIVOT, ŽUPAN.

Po vyškrtání všech uvedených výrazů zbývajících 10 písmen čtených po řádkách tvoří tajenku.

Tajenka z minulého čísla: ... za učitele

HOTEL
BONA SERVA

SKVĚLÁ CENA
 UBYTOVÁNÍ SE SNÍDANÍ V PRAZE
+ BONUS PRO VÁS

Hotel v blízkosti centra Prahy Vám nabízí levné ubytování. Při ubytování Vám naši partneři nabízí skvělé ceny. Více informací na tel. čísle +420 222 712 676 nebo navštivte bona-serva.cz

SLEVA	PRO ČLENY ODBORŮ	PRO ZAMĚSTNANCE ZDRAVOTNICTVÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE	BĚŽNÁ CENA
2 LŮŽKA ZA NOC	850 Kč	950 Kč	1270 Kč
3 LŮŽKA ZA NOC	1220 Kč	1350 Kč	1880 Kč

Nabídka platí od 1.9. 2013

www.bona-serva.cz

partneři akce:



FINANČNÍ ZDRAVÍ
 MOTIVOVANÍ ZAMĚSTNANCI
 SPOKOJENÍ PACIENTI
 EFEKTIVNÍ PROCESY
NEJLEPŠÍ NEMOCNICE

Nejlepší nemocnice ČR 2013

8. ročník celostátního průzkumu spokojenosti pacientů
 6. ročník průzkumu spokojenosti zaměstnanců českých nemocnic

Pravidelné sestavování žebříčku nemocnic ČR s cílem pozitivně oceňovat nejlépe vyhodnocené nemocnice. Průzkum je prováděn každoročně ve všech 157 nemocnicích a výsledky jsou přístupné obyvatelům ČR. Získané výsledky ze sledování spokojenosti pacientů a zaměstnanců nemocnic jsou předávány managementu nemocnic a jejich zřizovatelům za účelem postupného zvyšování kvality a bezpečnosti v nemocnicích. Anketu pořádá nezisková organizace HealthCare Institute. Dotazníky jsou standardizované, díky tomu je docíleno historické řady s přesnými výsledky.

Všechny dotazníky vycházejí vstřícně požadavkům národní akreditace kvality a zároveň jsou testovány s pomocí představitelů akreditovaných českých nemocnic fakultního a krajského typu. V roce 2012 se projektu zúčastnilo 62 tisíc pacientů a téměř 5 tisíc zaměstnanců.

Zapojte se i vy!

Hlasovat můžete do 30. září.

Dotazník je k mání v nemocnicích a na webu

www.nejlepsi-nemocnice.cz

Zde najdete také všechny další informace.

BULLETIN

Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče České republiky

Vydává v Praze **OSZSP ČR IČ 225509**

v Nakladatelství Květa Dědovská.

Redaktorka PhDr. Marie Klírová

Adresa redakce: OSZSP ČR,

Koněvova 54/1107, 130 00 Praha 3,

telefon: 267 204 316, fax: 222 718 211,

e-mail: klirova.marie@cmkos.cz,

internet: www.zdravotnickeodbory.cz

Podávání novinových zásilek povolila

Česká pošta s. p. O. Z. Střední Čechy,

č. j. 12901/98 dne 3. 3. 2000.

MK ČR 7493