



O D B O R Y J S O U T U P R O V Á S

ÚVODNÍ SLOVO PŘEDSEDY OS

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

Jistě se mnou budete souhlasit, když prohlásím, že minulý čtyřletý volební období bylo pro naše občany velice nejasné a složité. Naši politici nám připravili nejdříve velice horkou chvilku, která se přímo dotkla rodin našich členů. Jsem velice zvědav, jaké bude rozhodnutí Ústavního soudu o volbách a jak vůbec dopadne volby. Naši politici nám toho hodně naslibují, ale jak už si zvykli, sliby neplní. Vzpomeňte si jenom na diskuzi k zákoníku práce. Jedna část podnikatelů a politiků nám tvrdila, jak bude zákoník práce špatně fungovat, jak bude přicházet velké propouštění, ale opak byl pravdou. Zaměstnanost v té době rostla a zákoník práce nebyl v žádném případě brzdou zaměstnanosti a nepřípustil žádnou krizi.

Položme si otázku, kdo současnou ekonomickou krizi způsobí a můžeme si zodpovědně odpovědět, že to byly nadnárodní společnosti, které si zvykly maximalizovat svoje zisky, přepřelacet manažery, akcionáře si vypláceli nadstandardní dividendy, jenom za práci se neplatilo a mzdy spíše ztrácely na hodnotě. Kolektivní vyjednávání jsme vedli ve velice složitých podmínkách, ale přesto se nám dařilo základní mzdu navýšovat. Co je smutné, je zjištění, že někteří podnikatelé nedodržovali mzdové tarify a tak vlastně zaměstnance okrádali. Na základě oznámení našich odborových organizací jsme se snažili za pomoci státních orgánů sjednat rychle nápravu.

Musím konstatovat, že mnohdy kolektivní vyjednávání nemá ekonomickou rovinu, ale převládá demagogie, kterou mají naši podnikatelé v malíku. Neustále slyšíme, jak mají složitou situaci, ale přitom nepřiměřeně investují na úkor mezd. Je pravda, že když přišla na konci roku 2008 krize, že se jejich pozice ztížila, ale ruku na srdce, chtějí-li setřít, ať začnou u sebe. V zemědělství je situace o to složitější, že mzdy jsou dlouhodobě velice nízké, ale doufám, že se nám podaří udržet zaměstnanost, protože na venkově se ještě navíc velice snížila nabídka pracovních míst a najít zaměstnání je tak daleko obtížnější než ve městech.

V roce 2009 budou všichni naši členové pojištěni z rizika zaměstnání. Sli jsme cestou, která zabezpečuje alespoň minimální ochranu našich členů před finančními sankcemi při způsobení škody zaměstnavateli. Nechceme, abyste zbytečně přicházeli o mzdy. Situace ve mzdách se nebudě jistě zlepšovat ani v roce 2010.

Kolegyně a kolegové. Dobře si přečtěte podmínky o pojištění z rizika zaměstnání, a protože vlivy počasí jsou stále nevyzpytatelné, nabízíme Vám současně pojištění majetku a motorových vozidel, u kterého máte ještě jako členové odborového svazu 10 % slevu a můžete tak mít nejlépejší pojištění vozidel v rámci celé České



republiky. Připomínám, že máte veškeré právní služby týkající se pracovních sporů od odborového svazu zdarma. Dále máte bezplatnou právní službu od Sdružení na ochranu nájemníků (SON) při sporech o nájemné či výpověď z nájmu bytu.

Na závěr chci vás ubezpečit, že přes obtížnou ekonomickou situaci a nechuť zaměstnavatelů zlepšovat mzdové a sociální podmínky na pracovištích, odborový svaz bude vždy bojovat za práva svých členů a za upevnění postavení odborů. K tomu však potřebuje silnou podporu svých členů a jejich odhodlání nepodlehnout nezákonnému nátlaku zaměstnavatelů, kterým by vyhovovalo zbavit se odborů a neomezeně o svých zaměstnancích rozhodovat.

Bohumír Dufek
předseda OSPZV-ASO ČR

VE DNECH 20. - 21. ÚNORA 2009 SE V PRAZE KONAL 6. SJEZD OSPZV-ASO ČR

který zvolil předsedou OSPZV-ASO ČR

Bohumíra D u f k a

Na prvním posjezdovém zasedání Ústředního výboru OSPZV-ASO ČR, konaném dne 24. března 2009 byli zvoleni další funkcionáři OSPZV-ASO ČR:

místopředseda - Josef Váňa

předsednictvo - Petr Boček, Václav Brom, Bohumír Dufek, Josef Hlahůlek, Alena Karásková, Ivo Plšek, Jiří Sklenář, Ing. Pavel Stojnov, Josef Váňa

Brzy po sjezdu se sešla Revizní komise OSPZV-ASO ČR, která zvolila svým předsedou Ivana Jüptnera.

6. sjezd OSPZV-ASO ČR schválil také základní dokument odborového svazu, tj. Stanovy OSPZV-ASO ČR, které prostřednictvím Členských listů dáváme všem svým členům k dispozici.



Adresa OSPZV-ASO ČR:

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy -
Asociace svobodných odborů České republiky
Tyrsova 6, 120 00 Praha 2

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ ODBOROVÉHO SVAZU

Kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv vždy patřilo k prioritám Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR.

Odborový svaz vychází z toho, že kolektivní smlouvy jsou významným pramenem práva a závazky a nároky, které obsahují, rozšiřují okruh práv vyplývajících pro zaměstnance z pracovně-právního vztahu.

Skutečnost, že uzavírání kolektivních smluv patří k významným právům odborů, je podpořena ustanovením § 22 zákoníku práce, které zaručuje právo uzavírat kolektivní smlouvy se zaměstnavateli pouze odborovým organizacím a nikoliv radám zaměstnanců či případně jiným občanským sdružením.

Proces kolektivního vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Náležitosti kolektivní smlouvy upravují ustanovení § 22 až § 29 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Odborový svaz pravidelně každým rokem uzavírá kolektivní smlouvy vyššího stupně, ale také podnikové kolektivní smlouvy celorepublikového charakteru. Kromě toho se snaží být nápomocen základním organizacím při kolektivním vyjednávání a uzavírání podnikových kolektivních smluv.

Základní kolektivní smlouvou, kterou odborový svaz uzavírá vždy na každý kalendářní rok, je Vyšší kolektivní smlouva uzavíraná se Zemědělským svazem ČR a s Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů. Pro každý rok se dále dojednat například minimálních mzdových tarifů, mzdových příplatků, příspěvku na penzijní připojištění nebo životní pojištění a podporu pro tvorbu sociálního fondu u jednotlivých podnikatelů v zemědělství.

Druhou kolektivní smlouvou vyššího stupně je KSVS uzavřená s Asociací vzdělávacích zařízení pro rozvoj venkovského prostoru (pro zemědělské školství).

Kromě kolektivních smluv vyššího stupně odborový svaz vyjednává a uzavírá podnikové kolektivní smlouvy celorepublikového charakteru.

Kolektivní smlouvy tohoto typu jsou uzavírány především s obchodními řetězci.

Kolektivní smlouva s obchodním řetězcem Kaufland v. o. s. je uzavřena na období až do roku 2010. Kolektivní smlouva s obchodním řetězcem Penny Market s. r. o. do konce roku 2009, a kolektivní smlouva s obchodním řetězcem BILLA a. s. je uzavřena do konce roku 2010.

K tomuto typu kolektivních smluv patří také kolektivní smlouva s akciovou společností AG-RODAT CZ, která je také uzavírána pravidelně každým rokem.

Pro akciové společnosti AGROPOL a. s. a AGROFERT a. s. je samostatně pro každou společnost odborovým svazem zpracováván návrh mzdového předpisu. Po jejich dojednání s představiteli každé společnosti stanoví základní podklad pro pracovní podmínky kolektivních smluv v jednotlivých podnicích těchto akciových společností.

Podnikové kolektivní smlouvy tvoří základnu kolektivního vyjednávání v rámci odborového svazu a vyjednávání o nich vedou a uzavírají je základní organizace OSPZV-ASO ČR. Při kolektivním vyjednávání mohou počítat s maximální pomocí oblastních pracovníků odborového svazu i dalších jeho funkcionářů a pracovníků.

Při kolektivním vyjednávání je zapotřebí mít na paměti několik zásad:

- Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. Smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná doba, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijímá.

- Kolektivní smlouva je závazná pro její účastníky, kterými jsou odborová organizace nebo více odborových organizací a zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů. Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborové organizací.

- S předchozí zásadou úzce souvisí změna § 24 odst. 2 zákoníku práce, ke které došlo rozhodnutím Ústavního soudu. Odborové orga-

nizace působící na pracovišti mají při jednání o uzavření kolektivní smlouvy vystupovat a jednat s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. (Tímto výrokem Ústavního soudu bylo zrušeno původní ustanovení § 24 odst. 2 ZP, které zaměstnavatele opravňovalo v případě působení u něj více odborových organizací uzavřít kolektivní smlouvu pouze s odborovou organizací s největším počtem členů.)

- Nález Ústavního soudu také umožnil, aby mzda, platová a ostatní práva zaměstnanců mohl upravovat jim vydaný vnitřní předpis i v případě, působí-li u něj odborová organizace a je sjednávána kolektivní smlouva.

- Uzavřená kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která tuto kolektivní smlouvu uzavřela, a také pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili.

- Kolektivní smlouvu lze sjednat jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. Možnost sjednat kolektivní smlouvu na dobu neurčitou je stanovena nově, a to s výpovědní dobou 6 měsíců, která začíná po doručení písemné výpovědi účastníku kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu je možné výpovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. To znamená, že kolektivní smlouva uzavřená na dobu neurčitou bude účinná minimálně dvanáct měsíců. Tento stabilizační prvek je výhodný pro oba smluvní partnery a zaručuje sociální smír po dobu jednoho roku, na kterou je převážná většina kolektivních smluv v praxi uzavírána.

- Je-li účinnost kolektivní smlouvy vymezena do uzavření nové kolektivní smlouvy, musí kolektivní smlouva obsahovat konkrétní údaj o nejzájímavější době její účinnosti.

- Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojí ji jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Ing. Naděžda Pikierská, ČSC.

KONTAKTY na OSPZV-ASO ČR

Telefon: 222 716 490
222 540 525
604 122 444
Fax: 222 711 965

Mailové adresy:

předseda OS dufek.bohumir@ospzv-aso.cz
tajemník OS tesar.frantisek@ospzv-aso.cz
předseda RK OS juptner.ivan@ospzv-aso.cz
personalistika a mzdy stepanova.hana@ospzv-aso.cz

pracovní právo,
kolektivní smlouvy
hospodaření s majetkem
mezinárodní spolupráce
BOZP
sekretariát OS

pikierska.nadezda@ospzv-aso.cz
petrankova.jaroslava@ospzv-aso.cz
cermakova.jana@ospzv-aso.cz
sedivecjaromir@seznam.cz
dvorakova.jarmila@ospzv-aso.cz

OSPZV-ASO ČR JE ČLEMEM EFFAT

EFFAT je evropská odborová federace pro sektor zemědělství, potravin a turismus, která vznikla sloučením dvou evropských odborových federací EAL-IUL a EFA dne 11.12.2000. EFFAT jako evropská zastřešující organizace zastupuje zájmy 120 národních odborových svazů z 35 zemí Evropy s více než 2,6 milionů členů vůči evropským institucím, evropským průmyslovým svazům a vedením podniků.

EFFAT je autonomní evropský odborový svaz. Jako člen se EFFAT v EOK (Evropské odborové konfederaci) zasazuje za společné a silné zastoupení zájmů členů ve všech evropských záležitostech přesahujících do jiných sektorů. Jako regionální organizace světové organizace IUL podporuje EFFAT široké, sektorální zastoupení zájmů členů.

EFFAT v posledních letech zdířila ve více než 100 koncernech evropské podnikové rady a vede úspěšný sociální dialog mimo jiné v sektoru zemědělství, hotelnictví, pohostinství, cateringu, cukrovarnictví a tabáku.

EFFAT pomáhá členským organizacím ze střední a východní Evropy při jejich výstavbě silných a svobodných odborů.

EFFAT už dlouho podporuje trvalou změnu v zemědělské a potravinářské politice, která je prospěšná lidem, zvířatům i životnímu prostředí. Pouze kvalitní, hodnotné a bezpečné potravinářské garantují také bezpečné pracovní podmínky a pracovní místa.

OSPZV-ASO ČR je členem EFFAT od jejího založení (před fúzí členem EFA od 24. 11. 1994). Aktivně se podílí na činnostech EFFAT, zejména v regionu střední a východní Evropy a v sektoru zemědělství. Předseda OSPZV-ASO ČR Bohumír Dufek je již dvě volební období viceprezidentem EFFAT, členem předsednictva a výkonného výboru EFFAT. V současné době se připravuje 3. sjezd EFFAT, který se bude konat 20. - 21. října 2009 v Berlíně.

Jana Čermáková

PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

V současné době více než kdy jindy dochází v důsledku ekonomické krize k převodu činnosti či úkolů nebo jejich částí k jinému zaměstnavateli. Ne vždy je však respektováno, že na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí společně se zaměstnanci vždy také jejich práva a povinnosti. Častým předmětem sporu bývá zejména rozsah práv přecházejících zaměstnanců.

K přechodu práv a povinností z pracovních právních vztahů může dojít jen v případech, které jsou stanoveny § 338 - § 345 zákoníku práce nebo zvláštním právním předpisem (např. obchodním zákoníkem).

Podle § 338 odst. 2 zákoníku práce přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v případech, dochází-li

- k převodu zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli,
- k převodu části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli,
- k převodu úkolů nebo činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli,
- k převodu části úkolů nebo činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli.

Na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí zejména pracovní poměry (případně další pracovněprávní vztahy, tj. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr - dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce), které v den přechodu existovaly u zanikajícího zaměstnavatele a zavazují přejímajícího zaměstnavatele v

takovém rozsahu, v jakém zavazovaly zaniklého zaměstnavatele.

Přejímající zaměstnavatel musí převzít zaměstnance zaměstnávat podle sjednaného druhu práce či funkce ve stejném místě výkonu práce. Změny je provést jen se souhlasem zaměstnance, protože sjednaný obsah pracovní smlouvy může být změněn jen na základě dohody obou stran.

Převod na jiného zaměstnavatele nemůže být výpovědním důvodem ze strany zaměstnavatele. Při přechodu zaměstnanců od dosavadního zaměstnavatele k přejímajícímu zaměstnavateli jde o nepřetržitý pracovní vztah. Proto také přejímající zaměstnavatel neuzavírá s přecházejícími zaměstnanci novou pracovní smlouvu.

Pokud zaměstnanec nemá zájem pracovat u přejímajícího zaměstnavatele, musí ještě před uskutečněním přechodu ukončit pracovní poměr u dosavadního zaměstnavatele.

Před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel i přejímající zaměstnavatel povinni odborovou organizací nebo radu zaměstnanců informovat o tomto přechodu a projednat s nimi

- stanovené nebo navrhané datum převodu,
- důvody převodu,
- právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
- připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen informovat o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů každého zaměstnance, a to s časovým předstihem.

S přechodem zaměstnanců k novému zaměstnavateli může totiž dojít k provedení některých změn. Např. zaměstnanci mají přejít na pracoviště, kde budou své vykonávat dosavadní práci či funkci, ale v jiném místě než dosud a toto nové pracoviště neodpovídá dosavadnímu místu výkonu práce, který byl dohodnut v pracovní smlouvě. A zaměstnanec není povinen přejít na pracoviště, které neodpovídá jeho pracovní smlouvě. Proto je nezbytné řešit pracovněprávní záležitosti v souvislosti s přemístěním zaměstnance nebo jeho části včas.

Na přejímajícího zaměstnavatele rovněž přechází obsah kolektivní smlouvy uzavřené u dosavadního zaměstnavatele v celém svém rozsahu, a to až do doby, dokud neuplyne doba, na kterou byla kolektivní smlouva uzavřena, nebo dokud jinak neztrátí svou účinnost.

U přechodu závazků z kolektivní smlouvy na přejímajícího zaměstnavatele může dojít k situaci, že dosavadní zaměstnanci přejímajícího zaměstnavatele nebudou mít práva a nároky vyplývající z této kolektivní smlouvy. Tuto určitou „nerovnost“ zaměstnanců však bude pouze dočasná, tj. jen po dobu platnosti a účinnosti uvedené kolektivní smlouvy.

Ing. Naděžda Pikierská, ČSC.

ZAPOJENÍ OSPZV-ASO ČR V ASOCIACI SAMOSTATNÝCH ODBORŮ

OSPZV-ASO ČR patří k iniciátorům založení a zakládajícím členům Asociace samostatných odborů, která je druhou největší odborovou centrálou v České republice.

K dalším členům Asociace samostatných odborů patří Odborové sdružení železničářů, Český odborový svaz energetiků, Lékařský odborový klub - Svaz českých lékařů, Odborové sdružení pracovníků elektrických drah a autobusové dopravy, Regionální odborový svaz ROSA, Odborové sdružení zaměstnanců finančních orgánů, Nezavislý odborový svaz automobilové dopravy, Jednotný svaz soukromých zaměstnanců, Odborové sdružení při ŠKODA-ÚJP, Odborový svaz Ploché sklo, Odborové sdružení zaměstnanců jednoty Kaplice.

Od jejího vzniku do současné doby vykonává funkci předsedy Asociace samostatných odborů předseda OSPZV-ASO ČR Bohumír Dufek. Jedním z místopředsedů ASO je tajemník OSPZV-ASO ČR František Tesar.

Bohumír Dufek je jako předseda ASO stálým členem Pléna Rady hospodářské a sociální dohody ČR a členem Předsednictva Rady hospodářské a sociální dohody ČR. OSPZV-ASO ČR má také

prostřednictvím svých pracovníků zastoupení v pracovních týmech RHSD ČR.

Z členství OSPZV-ASO ČR v Asociaci samostatných odborů, a tím i v Radě hospodářské a sociální dohody vyplývá možnost (a současně i povinnost) připomínkování návrhů právních norem, ať již nových zákonů, nařízení vlády, vyhlášek nebo jejich novelizací. Tak jako např. v poslední době připomínkování návrhu novely zákoníku práce. V současnosti jsou však zatím práce na úpravě zákoníku práce zastaveny.

Asociace samostatných odborů se v zájmu celé své členské základny a zachování jejich sociálních jistot také zapojuje do různých protestních akcí, ať již formou veřejných prohlášení, organizováním tiskových konferencí, vystoupením v médiích, ale také přímých nátlakových akcí a demonstrací. OSPZV-ASO ČR často bývá iniciátorem těchto akcí, jako byla např. blokáde magistrály v Praze 24. června 2008. Snahou všech členů ASO je vytvářet takovou odborovou politiku, aby se lidé nebalili být v odborech a aby odbory byly svým členům prospěšné.

Ing. Naděžda Pikierská, ČSC.

Obsah

ČÁST PRVNÍ - ÚVODNÍ USTANOVENÍ	1
ČÁST DRUHÁ - PROGRAMOVÉ CÍLE A PŮSOBNOST	1
ČÁST TŘETÍ - ČLENSTVÍ V ODBOROVÉM SVAZU	2
ČÁST ČTVRTÁ - ORGANIZAČNÍ STRUKTURA ODBOROVÉHO SVAZU	5
ČÁST PÁTÁ - STATUTÁRNÍ ZÁSTUPCE A ORGÁNY OSPZV-ASO ČR	10
ČÁST ŠESTÁ - SJEZD	11
ČÁST SEDMÁ - PRÁVNÍ SUBJEKTIVITA A ZÁKLADNÍ POVINNOSTI PRÁVNÍCH SUBJEKTŮ	14
ČÁST OSMÁ - PRACOVNÍŠTĚ OSPZV-ASO ČR	15
ČÁST DEVÁTÁ - HOSPODAŘENÍ A MAJETEK OSPZV-ASO ČR A ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ	15
ČÁST DESÁTÁ - PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	16

Článek 39

1. OSPZV-ASO ČR a odborové organizace mohou samostatně podnikat a účastnit se podnikatelské činnosti právnických fyzických osob, a to v souladu s obecně závaznými právními předpisy a na základě předchozího souhlasu ÚV OSPZV-ASO ČR. Bez tohoto souhlasu jsou veškerá rozhodnutí neplatná.
2. Podíl na zisku z podnikání či prodeje majetku mohou OSPZV-ASO ČR a odborové organizace používat k naplnění programových cílů OSPZV-ASO ČR a odborových organizací, přičemž jej nesmí rozdělit mezi své současné ani bývalé členy.

Článek 40 - Hospodaření

OSPZV-ASO ČR a odborové organizace hospodaří dle směrnice OSPZV-ASO ČR, případně dle vlastních směrnic, které nesmí být v rozporu se směrnicemi hospodaření OSPZV-ASO ČR.

ČÁST DESÁTÁ
PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 41

Delka volebního období odborových orgánů všech stupňů je 4 roky, pokud ve volebních řádech organizací není stanoveno jinak.

Článek 42

Přijetím těchto stanov pozbývají platnost stanovy OSPZV-ASO ČR schválené dne 17. února 2001.

Článek 43

Tyto stanovy nabývají účinnosti dnem schválení sjezdem OSPZV-ASO ČR, tj. dnem 19. února 2005.

Článek 44

Tyto stanovy byly 6. sjezdem OSPZV-ASO ČR schváleny jako platné i pro další volební období.

16

5. Předseda revizní komise je o činnosti komise povinen podávat minimálně 2x ročně zprávy ÚV OSPZV-ASO ČR, který je musí projednávat a přijmout k nim usnesení. Je-li požádán Předsednictvem OSPZV-ASO ČR je povinen ho informovat o činnosti této komise.
6. Předseda a členové revizní komise jsou povinni v průběhu členství v revizní komisi i po skončení své funkce dodržovat mlčenlivost o skutečnostech, s nimiž se na základě této funkce seznámili. Tuto povinnost nemají ve vztahu k orgánům OSPZV-ASO ČR.
7. Revizní komisi přísluší právo rozhodnout o způsobu provedení revize.
8. Revizní komise má pravomoc kontroly veškeré činnosti všech základních či územních organizací odborového svazu a orgánů odborového svazu.
9. Revizní komise metodicky spolupracuje s revizními komisemi základních a územních organizací. V organizacích, které nemají vlastní revizní komisi nebo revizora, provádí kontrolu Revizní komise OSPZV-ASO ČR.
10. Revizní komise upozorňuje příslušný orgán na zjištěné nedostatky a předkládá písemné návrhy na opatření. V případě, že došlo k porušení zákona, je revizní komise povinna podat trestní oznámení.
11. Předseda revizní komise nebo jeho zástupce má právo zúčastňovat se jednání ÚV OSPZV-ASO ČR s hlasem poradním.
12. Revizní komise je volena v každé oblasti s minimálním počtem 3 členů.
13. Revizní komise vypracovává vlastní jednací řád.
14. Revizní komise má právo pozastavit členství v revizní komisi členu, který poruší čl. 34, odst. 6. Pozastavení členství vstupuje v platnost schválením ÚV OSPZV-ASO ČR.

ČÁST SEDMÁ
PRÁVNÍ SUBJEKTIVITA A ZÁKLADNÍ POVINNOSTI PRÁVNÍCH SUBJEKTŮ

Článek 35

1. Vlastním jménem nabývat práv a zavazovat se může jen OSPZV-ASO ČR reprezentovaný ústředním výborem.
2. Základní a územní organizace mohou vlastním jménem nabývat práv a zavazovat se jen v rozsahu daném ústředním výborem.

Článek 36 - Příslušné odborové orgány

1. Příslušným odborovým orgánem pro ochranu zájmů, práv a kolektivního vyjednávání jsou tyto odborové orgány:
 - a) odborový svaz reprezentovaný ústředním výborem,
 - b) základní organizace (ZO) reprezentovaná výborem ZO,
 - c) územní organizace (ÚO) reprezentovaná výborem ÚO.
2. Orgány OSPZV-ASO ČR vypracovávají vlastní jednací řády, kterými vymezí práva a povinnosti jednotlivých orgánů, funkcionářů a zabezpečí v jednání uplatnění zásad demokracie a kolektivního rozhodování.

14

Článek 29

1. Sjezd schvaluje a projednává:
 - a) jednací řád sjezdu, volební řád a stanovy OSPZV-ASO ČR,
 - b) odborovou strategii OSPZV-ASO ČR pro následující období,
 - c) přijímá program OSPZV-ASO ČR a určuje hlavní úkoly,
 - d) rozhoduje o zásadních otázkách činnosti OSPZV-ASO ČR,
 - e) hospodaření OSPZV-ASO ČR,
 - f) zprávu Revizní komise OSPZV-ASO ČR.
2. Sjezd volí:
 - a) pracovní orgány sjezdu,
 - b) předsedu OSPZV-ASO ČR.
3. Sjezd potvrzuje:
 - a) volbu Ústředního výboru OSPZV-ASO ČR,
 - b) volbu členů Revizní komise OSPZV-ASO ČR.

Článek 30 - Svolení sjezdu

1. Sjezd se uskutečňuje nejméně jednou za čtyři roky.
2. Sjezd svolává Ústřední výbor OSPZV-ASO ČR.
3. Ústřední výbor je povinen svolat sjezd, požádají-li o jeho svolání organizace, které sdružují nejméně 30% členů OSPZV-ASO ČR.

Článek 31 - Ústřední výbor

1. Je nejvyšším orgánem OSPZV-ASO ČR mezi sjezdy.
 - a) řídí činnost OSPZV-ASO ČR,
 - b) zabezpečuje plnění programu OSPZV-ASO ČR,
 - c) realizuje usnesení přijatá na sjezdu,
 - d) volí a odvolává členy Předsednictva OSPZV-ASO ČR,
 - e) rozhoduje o otázkách o nichž nerozhoduje sjezd,
 - f) přijímá a mění jednací řád ÚV OSPZV-ASO ČR,
 - g) schvaluje zásady hospodaření, schvaluje a kontroluje rozpočet OSPZV-ASO ČR,
 - h) zabezpečuje a schvaluje zapojení OSPZV-ASO ČR do mezinárodních odborových organizací,
 - ch) rozhoduje o zapojení a vystoupení OSPZV-ASO ČR z odborových centrál,

12

Článek 23 - Práva a povinnosti základních a územních organizací

1. P rá v a
 - a) účastnit se tvorby programu svazu,
 - b) podílet se na činnosti svazu a jeho orgánů,
 - c) být informovány o usnesení orgánů svazu,
 - d) obracet se na orgány svazu s náměty, žádostmi a připomínkami a požadovat od těchto orgánů jejich vyřízení, případně i vysvětlení jejich postupů či rozhodnutí,
 - e) účastnit se jednání orgánů svazu, která se týkají jejich činnosti,
 - f) využívat výhod, které svaz poskytuje.
2. P o v i n n o s t i
 - a) dodržovat stanovy odborového svazu,
 - b) spolupodílet se dle svých možností na plnění programu svazu a plnit úkoly řídících orgánů odborového svazu,
 - c) odvádět podíl členských příspěvků ve výši stanovené sjezdem,
 - d) chránit majetek odborového svazu,
 - e) vyvarovat se jakékoliv činnosti, která by poškodila dobré jméno OSPZV-ASO ČR

Článek 24 - Revizní komise, revizor ZO a ÚO

- a) Členská schůze (konference) volí a odvolává revizní komisi nebo revizora ZO či ÚO,
- b) Funkce člena revizní komise či revizora je neslučitelná s funkcí člena výboru ZO či ÚO
- c) Revizní komise ZO či ÚO nebo revizor zejména:
 - kontroluje činnost a hospodaření dle zásad hospodaření ZO, ÚO, Stanov,
 - předkládá členské schůzi (konferenci) stanoviska k rozpočtu a výsledku hospodaření ZO či ÚO,
 - předseda revizní komise (popř. jiný delegovaný člen revizní komise) nebo revizor má právo se zúčastnit jednání výboru ZO, ÚO s hlasem poradním.

Revizní komise volí ze svého středu předsedu.

ČÁST PÁTÁ
STATUTÁRNÍ ZÁSTUPCE A ORGÁNY OSPZV-ASO ČR

Článek 25 - Statutární zástupce

Statutárním zástupcem odborového svazu je předseda odborového svazu, který je současně členem ústředního výboru a předsednictva odborového svazu

10

ODBOROVÝ SVAZ PRACOVNÍKŮ ZEMĚDĚLSTVÍ A VÝŽIVY

ASOCIACE SVOBODNÝCH ODBORŮ ČR

STANOVY

schválené 6. sjezdem OSPZV-ASO ČR dne 20. února 2009

ČÁST PRVNÍ
ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Článek 1

1. Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky (dále OSPZV-ASO ČR) je dobrovolným, otevřeným, nezávislým a nestranickým občanským sdružením a působí na celém území České republiky.
2. OSPZV-ASO ČR je nezávislý na politických stranách, hnutích, zaměstnavatelích a státních orgánech.
3. OSPZV-ASO ČR je právnickou osobou a je ve smyslu právních předpisů příslušným vyšším odborovým orgánem.
4. Sídlem OSPZV-ASO ČR je Praha, Tyršova 1811/6, Nové Město, Praha 2, 120 00.
5. Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky jako zkratky svého názvu používá označení „OSPZV-ASO ČR“. Název a zkratka jsou závazné pro všechny organizační jednotky OSPZV-ASO ČR.

ČÁST DRUHÁ
PROGRAMOVÉ CÍLE A PŮSOBNOST

Článek 2

1. OSPZV-ASO ČR sdružuje své členy za účelem ochrany jejich práv, svobod a sociálních zájmů a vychází z názorů a stanovisek odborových organizací a většiny členů a jako jejich mluvčí je musí respektovat.
2. OSPZV-ASO ČR zaručuje na demokratickém principu obhajobu práv a oprávněných zájmů všech členů svazu, zejména prostřednictvím tripartitních jednání, kolektivního vyjednávání a poskytování právní pomoci. Podporuje zlepšování stavu pracovního a životního prostředí, jeho ochranu a kontroluje podmínky bezpečné, hygienicky nezávadné práce. Podává návrhy a podněty zaměstnavatelům a státním orgánům.

1

- v odborových záležitostech na požádání prokázat své členství platným členským průkazem, případné potvrzením odborové organizace.
2. Členství vzniká také členům odborové organizace při jejím přechodu do OSPZV-ASO ČR z jiné odborové organizace či svazu do OSPZV-ASO ČR. Členství vzniklo dnem přechodu této organizace do OSPZV-ASO ČR.
3. Členství v odborové organizaci lze odmítnout pouze v případě, že by přijetím byly významně poškozeny zájmy odborové organizace. Toto odmítnutí schvaluje závodní či územní výbor. Po odmítnutí členství se může žadatel odvolat k členské schůzi či konferenci. V případě potvrzení členství vzniká datem projednání přihlášky závodním či územním výborem.

Článek 6 - Práva a povinnosti členů

1. P rá v a
 - a) volit a být volen do odborových orgánů a všech funkcí v organizační struktuře OSPZV-ASO ČR. Podmínkou výkonu volené funkce je právní způsobilost
 - b) aktivně se zúčastňovat jednání členských schůzí ve své základní nebo územní organizaci a dalších činnostech ve své odborové organizaci,
 - c) volit delegáty nebo pověřit zástupce na jednání vyšších orgánů,
 - d) využívat odborového aktivu pro bezplatnou ochranu a obhajobu v pracovních, pracovních, pracovních, pracovních a sociálních záležitostech dle Řádu právní pomoci,
 - e) na pomoc při získávání práce a spravedlivé odměny za ni,
 - f) na informace o otázkách činnosti své odborové organizace a svazových orgánů,
 - g) zúčastnit se tvorby a uskutečňování programu OSPZV-ASO ČR a práva obracet se svými náměty a připomínkami, kritikou a žádostmi či odvoláními ke všem svazovým orgánům včetně sjezdu,
 - h) na kritiku,
 - ch) navrhovat na základě důkazů vyslovení nedůvěry funkcionářům i svazovým orgánům.
 - i) osobně se účastnit těch jednání, kdy odborový orgán rozhoduje o jeho osobě. Odborový orgán je povinen jej k tomuto jednání pozvat a nemůže rozhodnout bez jeho účasti, s výjimkou případů, kdy člen písemně souhlasí, aby bylo jednáno v jeho nepřítomnosti nebo kdy se bez vážných důvodů nebo omluvy k jednání nedostavil,
 - j) obhajovat své názory a činy,
 - k) na ochranu z titulu výkonu volené funkce ve všech svazových orgánech, a to i po skončení volebního období,
 - l) využívat další specifická práva a výhody, které získávají odborové organizace a svazové orgány.
2. P o v i n n o s t i
 - a) dodržovat stanovy OSPZV-ASO ČR,
 - b) pravidelně platit sjezdem schválené členské příspěvky,

3

3. Členům, kteří ukončili nebo přerušili svůj pracovní poměr z důvodu péče o osoby žijící ve společné domácnosti s nimi, které jsou na tuto péči zcela odkázány.
4. Členům, kteří jsou v důsledku organizačních změn dočasně mimo pracovní poměr.
5. Členům, kteří navázali nový pracovní poměr či odešli z organizace z jiných důvodů než organizačních změn, je členství zachováno jediné se souhlasem příslušného odborového orgánu.
6. Práva vyplývající z členství v OSPZV-ASO ČR u důchodců ze zrušených odborových organizací zabezpečuje ÚV OSPZV-ASO ČR, pokud je nepřevzeme jiná odborová organizace.
7. Při odvolání člena dle článku 8 odst. 4 do rozhodnutí členské schůze.
8. Členství dle odstavců 1 až 4 je zachováno, pokud člen platí udržovací členský příspěvek

ČÁST ČTVRTÁ
ORGANIZAČNÍ STRUKTURA ODBOROVÉHO SVAZU

Článek 11 - Orgány OSPZV-ASO ČR

Řídicími a rozhodovacími orgány OSPZV-ASO ČR podle stanov jsou:

- Sjezd OSPZV-ASO ČR
 - Ústřední výbor OSPZV-ASO ČR
 - Předsednictvo ÚV OSPZV-ASO ČR
- Kontrolním orgánem OSPZV-ASO ČR je dle stanov:
- Revizní komise OSPZV-ASO ČR

Článek 12 - Organizační jednotky

1. Odborový svaz se člení na organizační jednotky. Organizační jednotky vytvářejí své orgány. Organizačními jednotkami OSPZV-ASO ČR jsou:
 - a) základní organizace,
 - b) územní organizace.
2. O zřízení dalších organizačních jednotek může rozhodnout ÚV OSPZV-ASO ČR.
3. Orgány organizačních jednotek OSPZV-ASO ČR jsou:
 - členská schůze, případně konference ZO nebo ÚO,
 - výbor ZO nebo ÚO.
- kontrolním orgánem je revizní komise, případně revizor ZO nebo ÚO.

5

- b) Organizace ukončila činnost v OSPZV-ASO ČR, tzn. že členové této organizace již nejsou členy OSPZV-ASO ČR. O rozhodnutí o zániku odborové organizace rozhoduje výlučně členská schůze a v případě, že proti ukončení činnosti jsou minimálně tři členové odborové organizace, tato organizace je zaniklá a je nadále členem OSPZV-ASO ČR. Členství v OSPZV-ASO ČR je ukončeno těm členům, kteří hlasovali pro ukončení činnosti organizace v OSPZV-ASO ČR.
- c) Dojde-li k zániku základní či územní organizace musí být ustanovena delimitační komise paritně zastoupená ze členů organizace a zástupců ÚV OSPZV-ASO ČR.
4. V zanikající organizaci je předseda povinen zabezpečit ukončení činnosti organizace v souladu s právními předpisy, stanovami svazu, usneseními orgánů, vnitřními předpisy OSPZV-ASO ČR a vypořádat případné závazky. O zániku či transformaci musí být vyhotoven protokol a revizní zpráva o majetku a účetnictví.
5. Delimitační komise
Delimitační komisí na základě návrhu jmenuje a svolává předseda OSPZV-ASO ČR.
Delimitační komise přijímá svá usnesení většinou přítomných členů.

Článek 15

1. Základní a územní organizace vypracují vlastní jednací a volební řády, případně vlastní směrnice o hospodaření, které nesmí být v rozporu se směrnicemi o hospodaření OSPZV-ASO ČR, kterými vymezí práva a povinnosti jednotlivých funkcionářů i orgánů a zabezpečí v jednání uplatnění zásad demokracie a kolektivního rozhodování a podléhají schválení členské schůzí či konferenci. V případě, že odborová organizace nevypracuje své vlastní řády či zásady, jsou pro ně závazné řády, zásady či směrnice ÚV OSPZV-ASO ČR.
2. Odborová organizace je povinna zabezpečit realizaci výběru členských příspěvků a následného odvodu na účet OSPZV-ASO ČR ve stanovené výši a termínech. Tento odvod je povinen kontrolovat revizní (kontrolní) orgán odborové organizace.

Článek 16

1. Nejvyšším orgánem základní a územní organizace je členská schůze. Schází se podle potřeby nejméně 1x ročně a je usnášeníschopná pokud se účastní více než 50% členů. Rozhoduje o všech otázkách činnosti ZO a ÚO nadpoloviční většinou přítomných.
2. V případech, kdy z důvodu početního stavu členské základny, způsobu organizace výroby nebo rozmištění provozů nelze svolat členskou schůzi, je nejvyšším orgánem ZO nebo ÚO konference delegátů. O jejím svolání a klíči k volbě delegátů rozhoduje výbor odborové organizace.
3. Členskou schůzi či konferenci základní nebo územní organizace může svolat i ústřední výbor odborového svazu.
4. Konference je usnášeníschopná, pokud se ji zúčastní minimálně 70% vápnoprátně zvolených delegátů. Konference rozhoduje nadpoloviční většinou všech přítomných. Schází se podle potřeby minimálně 1x ročně.

7

- Prosazuje sociální zájmy a usiluje o cenu práce tak, aby člen získal z pracovní činnosti dostatečné prostředky na své životní potřeby i potřeby odkázaných osob.
- Zabezpečuje odborové vzdělání, solidární a právní pomoc všem členům.
3. OSPZV-ASO ČR usiluje o spolupráci s jinými odborovými organizacemi v České republice a s odborovými organizacemi jiných států na principech odborářské solidarity a společných zájmů.
4. OSPZV-ASO ČR bude svoji činnosti vytvářet takové podmínky, aby byl součástí mezinárodních profesních centrál.

Článek 3

OSPZV-ASO ČR plní tyto úkoly:

1. Vykonává činnosti a služby ve prospěch odborových organizací a jejich členů a napomáhá odborovým organizacím v jejich činnosti.
2. Zastupuje ZO, ÚO (dále jen odborové organizace) ve vztahu ke státním, zaměstnavatelským a dalším orgánům v otázkách přesahujících jejich působnost, jakož i ve vztahu k odborovým ústředním.
3. Kolektivně vyjednává s cílem uzavírat kolektivní smlouvy za účelem dosažení příznivých podmínek pro své členy.
4. Obhajuje své členy v pracovněprávních, mzdových sporech a obhajuje členy při neplnění závazků ze strany zaměstnavatele vyplývajících z kolektivních smluv.
5. Zastupuje odborové organizace ve vztahu k mezinárodním organizacím.
6. Informuje veřejnost o činnosti OSPZV-ASO ČR a obhajuje jeho celkovou politiku.
7. Zabezpečuje účast svazu na legislativní a zákonodárné činnosti.
8. Zabezpečuje ochranu, správu, údržbu a rozvoj odborového majetku.
9. Zajišťuje dětskou, rodinou a individuální rekreaci a služby pro své členy a jejich rodinné příslušníky.

ČÁST TŘETÍ ČLENSTVÍ V ODBOROVÉM SVAZU

Článek 4 - Obecné zásady

Členství v OSPZV-ASO ČR je dobrovolné, všichni členové mají stejná práva a povinnosti. Za člena se může přihlásit každá osoba starší 15 let. Členové se sdružují v odborových organizacích, které jsou organizačními jednotkami OSPZV-ASO ČR.

Článek 5 - Vznik členství

1. Členství vzniká na základě písemné přihlášky přijaté a projednané příslušnou odborovou organizací. Dokladem o členství je členský průkaz a doklad o zaplacení členských příspěvků, případně potvrzení odborové organizace. Člen je povinen při jednání

2

- c) plnit usnesení přijatá příslušným odborovým orgánem,
- d) zvyšovat si odborný a odborový růst účasti na školeních a seminářích je povinnosti uvolněného funkcionářského aktivu,
- e) aktivně přispívat k plnění programových úkolů demokraticky projednaných a schválených,
- f) vyvarovat se jakékoli činnosti, které by poškodila dobré jméno svazu.

Článek 7 - Právo menšiny

Příslušníci menšiny mají právo veřejně obhajovat svůj názor a přesvědčení. Při vzniku nových podmínek mohou předložit svůj názor k novému projednání.

Článek 8 - Zánik členství

1. Písemným oznámením člena o vystoupení příslušnému odborovému orgánu.
2. Za neplacení členských příspěvků ve stanovené výši po dobu delší 3 měsíce za sebou jdoucích a následněm projednání v příslušném odborovém orgánu.
3. Za porušení stanov, rozhodne-li tak příslušný odborový orgán, který je povinen přizvat člena a umožnit mu právo obhajoby.
4. Při ukončení členství dle odst. 2 a 3 se člen může do 30 dnů odvolat k členské schůzi či konferenci. Rozhodnutí musí být uskutečněno do 60 dnů. Není-li do 60 dnů rozhodnuto, členství trvá.
5. Při odsouzení za spáchání úmyslného trestného činu. Po odbytí trestu je možný návrat do OSPZV-ASO ČR.
6. Úmrtím člena.
7. Členům, kteří ukončili pracovní poměr z jiných důvodů než organizačních změn, pokud jim není členství zachováno podle článku 10, odstavce 6 stanov.
8. Členům, kteří hlasovali o skončení členství organizace v OSPZV-ASO ČR dle článku 14, odst. 3, písm. b), těchto stanov.

Článek 9 - Zánik členství odborové organizace

1. V případě, že odborová organizace neodvádí stanovené procento podílu z členských příspěvků na odborový svaz po dobu šesti měsíců, jinak porušíte stanovy, či poškozuje svým jednáním dobré jméno svazu, může Ústřední výbor odborového svazu ukončit členství všem členům v této organizaci. ÚV OS přez rozhodnutím postupuje podle článku 6 odst. 1, písm. i.
2. V případě ukončení členství všem členům organizace dle článku 9/1. přechází veškerý hmotný a nehmotný majetek na OSPZV-ASO ČR.

Článek 10 - Členství je zachováno

1. Členům, kteří pro svůj zdravotní stav nebo stáří ukončili pracovní poměr a pobírají důchod.
2. Členům po dobu mateřské dovolené a pobírání rodičovského příspěvku.

4

Článek 13 - Základní a územní organizace -vznik

1. Základní či územní organizace vzniká sdružením nejméně tří členů po ohlášení svého vzniku OSPZV-ASO ČR a má povinnost vést evidenci členů, které sdružuje.
Ve své činnosti především:
 - a) je základním místem odborové práce,
 - b) hájí zájmy a práva svých členů,
 - c) obhajuje ekonomické a sociální zájmy svých členů,
 - d) řeší vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem.
2. Ve svých řadách sdružuje:
 - a) zaměstnance organizací v působnosti ZO či ÚO,
 - b) soukromé zemědělce, zaměstnavatele a podnikatele,
 - c) důchodce, nezaměstnané, učně, studenty a ostatní pracovníky podle článku 10 stanov.

Článek 14 - Dělení, slučování a zánik organizací

1. Dělení organizace
 - a) Dojde-li k dělení základní či územní organizace v rámci OSPZV-ASO ČR, dělí se majetek, pohledávky a závazky organizace dle počtu členů.
 - b) O rozdělení majetku, pohledávek a závazků rozhodne delimitační komise složená paritně ze zástupců stávající organizace, nově vzniklé organizace a zástupců ÚV OSPZV-ASO ČR. O provedení delimitací musí být vypracován zápis.
2. Sloučení organizace
 - a) Dojde-li ke sloučení základních či územních organizací v rámci OSPZV-ASO ČR, přechází veškerý majetek, pohledávky a závazky na nově vzniklou organizaci.
 - b) O sloučení organizací musí být proveden zápis delimitační komise paritně zastoupené ze zástupců stávajících organizací a zástupce OSPZV-ASO ČR.

Musi být zpracován protokol o vypořádání majetku.

3. Zánik organizace
Základní či územní organizace může ukončit činnost v OSPZV-ASO ČR následovně:
 - a) Transformací do jiné odborové organizace, která je členem OSPZV-ASO ČR. Tato odborová organizace se stává nástupnicí.Členové přecházející organizace jsou nadále členy OSPZV-ASO ČR a mají stejná práva a povinnosti jako členové organizace, do které se organizace transformuje. O transformaci musí rozhodnout výlučně členská schůze, a to minimálně dvoutřetinovou většinou členů základní organizace. Veškerý majetek odborové organizace přechází na transformující organizaci.

6

Článek 17 - Členská schůze nebo konference

1. Rozhoduje zejména o:
 - a) organizační struktuře a zániku odborové organizace,
 - b) funkcích, funkcích náplní jejich orgánů a o jejich vstupnostech,
 - c) jednacím řádu,
 - d) volebním řádu organizace včetně způsobu volby funkcionářů a délky jejich volebního období,
 - e) finančních otázkách a správě odborového majetku organizace v souladu se zásadami o hospodaření,
 - f) počtu a rozsahu uvolňovaných pracovníků k výkonu odborových funkcí a výši jejich odměny,
 - g) odvolání funkcionářů v průběhu volebního období dle volebního řádu ZO nebo ÚO,
 - h) podílu na přípravě při uzavírání a kontrole kolektivní smlouvy,
 - i) chschvaluje zásady hospodaření a rozpočet ZO a ÚO,
 - j) spolurozhoduje o čerpání prostředků ze sociálních fondů, FKSP, či jiných obdobných fondů, které stanoví kolektivní smlouva či jiná právní norma,
 - k) delegování svých pravomocí závodnímu výboru, územnímu výboru, předsedovi ZV či ÚO, případně nižším odborovým strukturám v organizaci,
 - l) zahájení stávky v souladu s právními předpisy a Statutu stávkového fondu.
2. Usnesení členské schůze (konference) ZO nebo ÚO, které je v rozporu s platnými právními předpisy, je v této části neplatné. V tomto případě není tedy pro členy ZO a ÚO toto usnesení závazné a je povinnosti členů výboru neprodleně informovat oblastní sdružení či ÚVOs.

Článek 18 - Výbor základní a územní organizace

1. Výbor základní a územní organizace je statutárním orgánem základní či územní organizace a je příslušným odborovým orgánem uplatňujícím samostatně výkon pravomoci a oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů a kolektivních smluv, a to zejména formou kolektivního vyjednávání, rozhodování, spolurozhodování a výkonem práva na informaci a kontrolu.
2. V období mezi členskými schůzemi (konferencemi) organizace činnost organizace vybor základní a územní organizací (tyto výbory mohou použít též název „Závodní výbor“). Vychází z pravomoci delegovaných členskou schůzi, konferenci. Řídí nižší články odborové struktury, případně jim deleguje pravomoc.
3. Je usnášeníschopný, pokud se sejde minimálně nadpoloviční většina členů, a rozhoduje ve všech otázkách hlasováním nadpoloviční většinou přítomných členů.
4. Výbor odborové organizace je garantem provádění soustavně a důsledně kontroly pracovněprávních předpisů, hygieny, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zásad mzdové politiky a závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy.

8

3. Orgány OSPZV-ASO ČR pracují v souladu se zájmy, potřebami a požadavky svých členů. Jsou povinni průběžně seznamovat se svou činností a podávat zprávy o své činnosti orgánům, organizacím a členům, kteří je volili.
4. Každý odborový orgán je povinen pozvat člena ke svému jednání nebo zástupce orgánu OSPZV-ASO ČR, pokud se jedná o jeho osobě nebo činnosti orgánu. Bez přítomnosti pozvaného jsou přijatá usnesení neplatná.

ČÁST OSMÁ PRACOVISTĚ OSPZV-ASO ČR

Článek 37

1. Pracoviště OSPZV-ASO ČR provádí úkoly, které mu ukládá ÚV OSPZV-ASO ČR, Předsednictvo OSPZV-ASO ČR a vykonává servisní a informační služby pro potřeby orgánů, odborových organizací OSPZV-ASO ČR a členů OSPZV-ASO ČR.
2. Organizační strukturu pracoviště schvaluje Předsednictvo ÚV OSPZV-ASO ČR.
3. Obsazování pracovních míst provádí předseda OSPZV-ASO ČR.

ČÁST DEVÁTÁ HOSPODAŘENÍ A MAJETEK OSPZV-ASO ČR A ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

Článek 38

1. Majetek OSPZV-ASO ČR jsou věci a majetková práva. S majetkem odborového svazu hospodáří ÚV OSPZV-ASO ČR a základní a územní organizace na základě pověření ÚV OSPZV-ASO ČR. Majetek OSPZV-ASO ČR je nezcizitelný.
2. Nemožný majetek, pozemky, hmotný a investiční majetek lze převést, prodat nebo pronajmout na jinou právnickou či fyzickou osobu jen po předchozím souhlasu ÚV OSPZV-ASO ČR.
3. OSPZV-ASO ČR a odborové organizace odpovídají za své závazky samostatně.
4. OSPZV-ASO ČR a odborové organizace mohou hospodářit též s majetkem jiných právnických nebo fyzických osob, a to na základě smlouvy uzavřené se souhlasem ÚV OSPZV-ASO ČR.
5. V případě zániku odborové organizace přechází majetek po předchozím vypořádání závazků a pohledávek na základě protokolu delimitační komise na OSPZV-ASO ČR, který ho použije k uspokojování zájmů, potřeb a požadavků členů OSPZV-ASO ČR. O využití tohoto majetku bude rozhodovat ÚV OSPZV-ASO ČR.
6. OSPZV-ASO ČR a odborové organizace hospodáří se svými prostředky dle platných účetních, daňových a dalších právních norem.
7. Archivace a skartace na všech organizačních stupních OSPZV-ASO ČR se řídí Archivacím a skartačním řádem schváleným a vydaným ÚV OSPZV-ASO ČR.

15

- i) volí mistopředsedu, případně mistopředsedy,
 - j) určuje pravomoci předsedovi, mistopředsedovi, případně mistopředsedům, a Předsednictvu OSPZV-ASO ČR,
 - k) rozhoduje o zániku odborové organizace dle článku 9 stanov,
 - l) provádí společně s Revizní komisí OSPZV-ASO ČR závazný výklad Stanov OSPZV-ASO ČR
- Ústřední výbor OSPZV-ASO ČR je svolávan Předsednictvem nejméně 4x v roce.
- Ústřední výbor OSPZV-ASO ČR je mimořádně svolán:
- a) požádá-li o to nejméně jedna třetina členů ÚV OSPZV-ASO ČR,
 - b) požádá-li o to Revizní komise OSPZV-ASO ČR.

Článek 32 - Volby členů ÚV OSPZV-ASO ČR a Revizní komise OSPZV-ASO ČR

1. Volby členů Ústředního výboru OSPZV-ASO ČR a Revizní komise OSPZV-ASO ČR se uskutečňují na konferencích oblastních sdružení a profesních sekcí. Z každé oblasti se volí jeden člen ÚV OSPZV-ASO ČR a jeden člen RK OSPZV-ASO ČR. Profesií sekce si volí jednoho člena ÚV OSPZV-ASO ČR.
2. Doplnující volby na uvolněná místa v Ústředním výboru OSPZV-ASO ČR a Revizní komisi OSPZV-ASO ČR mají právo provést pouze ty orgány, které tyto uvolněné členy volily.

Článek 33 - Předsednictvo ÚV OSPZV-ASO ČR

1. Je výkonným orgánem OSPZV-ASO ČR a zodpovídá se ÚV OSPZV-ASO ČR.
2. Členy Předsednictva OSPZV-ASO ČR jsou:
 - a) předseda OSPZV-ASO ČR,
 - b) mistopředseda, případně mistopředsedové,
 - c) zvolení zástupci ÚV OSPZV-ASO ČR.
3. Ustanovuje se dle zásad stanovených volebním řádem.
4. Schází se minimálně 1x za dva měsíce. V případě potřeby může jej předseda OSPZV-ASO ČR svolat mimořádně.

Článek 34 - Revizní komise OSPZV-ASO ČR

1. Revizní komise je nezávislým kontrolním revizním orgánem svazu, je nezávislá na ÚV OSPZV-ASO ČR a Předsednictvu ÚV OSPZV-ASO ČR a je zodpovědná sjedzu.
2. Členové revizní komise nesmí být členy ÚV OSPZV-ASO ČR.
3. Revizní komise volí ze svého středu předsedu a mistopředsedu.
4. Revizní komise kontroluje hospodaření s odborovými prostředky a odborovým majetkem ve všech organizačních jednotkách odborového svazu.

13

Článek 26 - Organizační struktura řídicích orgánů OSPZV-ASO ČR

1. Řídící orgány OSPZV-ASO ČR jsou:
 - a) sjezd,
 - b) ústřední výbor odborového svazu,
 - c) předsednictvo v čele s předsedou odborového svazu.
2. Každý orgán je usnášeníschopný, by-li řádně svolán a je-li přítomna nadpoloviční většina jeho členů.
3. Orgány rozhodují a přijímají svá usnesení nadpoloviční většinou přítomných členů.

Článek 27 - Členství v Ústředním výboru a Předsednictvu OSPZV-ASO ČR

1. Členem (funkcionářem) těchto orgánů je ten, kdo byl příslušným odborovým orgánem zvolen.
2. Člen orgánů OSPZV-ASO ČR svoji funkci požívá:
 - a) uplynutím volebního období,
 - b) odstoupením z funkce,
 - c) odvoláním z funkce,
 - d) ztrátou způsobilosti k právním úkonům,
 - e) zánikem členství u orgánu, který zastupuje, nebo zanikne-li tomuto orgánu členství v OSPZV-ASO ČR,
 - f) zánikem orgánu, který člena zvolil,
 - g) porušením Stanov OSPZV-ASO ČR.
3. Odvolávat člena orgánu OSPZV-ASO ČR z funkce může jen ten orgán, který jej zvolil.

ČÁST ŠESTÁ SJEZD

Článek 28

1. Nejvýšším orgánem OSPZV-ASO ČR je jeho sjezd.
2. Usnesení sjezdu jsou závazná pro všechny orgány a organizace OSPZV-ASO ČR.
3. Delegáti sjezdu se volí ze zástupců odborových organizací na konferencích oblastních sdruženích a profesních sekcí.
4. Sjezd je usnášeníschopný pokud je přítomna nadpoloviční většina zvolených delegátů.
5. Sjezdu se mohou zúčastnit hosté pozváni Předsednictvem OSPZV-ASO ČR.

11

Článek 19 - Struktura ZO a ÚO

1. Struktura ZO je tvořena odborovými úseky, zastoupenými úsekovým důvěrníkem nebo úsekovým výborem v čele s předsedou úsekového výboru s delegovanými pravomocemi členské základny směrem k výboru ZO nebo delegovanými pravomocemi ZV k těmto orgánům. Strukturu ZO schvaluje členská schůze nebo konference této organizace.
2. Struktura územní organizace je tvořena:
 - a) odborovými úseky, kluby, zastoupenými předsedou a územním výborem v čele s předsedou výboru s delegovanými pravomocemi členské základny směrem k územnímu výboru nebo delegovanými pravomocemi k jednotlivým odborovým úsekům, klubům. Strukturu ÚO schvaluje členská schůze nebo konference této organizace.
 - b) jednotlivými základními organizacemi, které územní organizaci delegují pravomoc.
3. Každá ZO či ÚO volí revizní komisi nebo revizora.

Článek 20

V odborové struktuře se umožňuje základním a územním organizacím souběžné organizování podle:

- a) územní příslušnosti,
- b) profesní příslušnosti.

Článek 21

1. Podle územní příslušnosti se ZO či ÚO bez rozdílů profesei sdružují v oblastních sdruženích k řešení úkolů a obhajobě členů v územní sféře.
2. Stávající oblastní sdružení přecházejí do nového volebního období. Vznik, zánik a sloučení oblastních sdružení schvaluje Ústřední výbor OSPZV-ASO ČR. Základní nebo územní organizace v oblastním sdružení zastupuje předseda dané organizace (přip. pověřený zástupce). Oblastní sdružení volí jednoho zástupce do ÚV OSPZV-ASO ČR a RK OSPZV-ASO ČR.

Článek 22

1. Podle profesní příslušnosti vytváří základní nebo územní organizace profesní sekce. Vznik a zánik profesní sekce schvaluje ÚV OSPZV-ASO ČR. Profesií sekce vzniklé před účinností těchto stanov zůstávají v platnosti. Základní nebo územní organizace v profesní sekci zastupuje předseda odborové organizace (přip. pověřený zástupce). Základní a územní organizace mohou dát návrh na vytvoření nové profesní sekce.
2. Profesií sekce volí ze svého středu výbor sekce a jednoho zástupce do ÚV OSPZV-ASO ČR. Výbor sekce volí svého předsedu. Profesií sekce se podílí na sestavování a projednávání vyšších kolektivních smluv ve své působnosti.

9

Znáte svoje povinnosti v oblasti bezpečnosti práce?

Vážení kolegové,

Naše svazová inspekce se při své práci setkává skoro denně, že zaměstnanci neznají svoje práva a povinnosti bezpečnosti práce vyplývající ze zákona. Setkáváme se dokonce s tím, že ani zaměstnavatelé neznají svoje základní povinnosti v oblasti bezpečnosti práce. Proto jsem Vám vypsal ze zákoníku práce část pátou, která o tyto povinnosti naručuje. Pozorně si je přečtěte, určité se dovíte něco zajímavého, a pokud vám není něco jasné, naši svazoví inspektoři vám poradí.

Část pátá: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
Hlava II: Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnance
§ 103

(1) Zaměstnavatel je povinen
a) nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,
b) informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávána práce zařazena; kategorizaci prací upravuje zvláštní právní předpis
c) zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávaly pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkovaní nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze,
d) sdělit zaměstnancům, které zařízení závodní preventivní péče jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhem očkovaní a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkovaním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném příslušnými právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví,
e) nahradit zaměstnanci, který se podrobí preventivní prohlídce, vyšetření nebo očkovaní podle písmene d), případnou ztrátu na výdělek, a to ve výši průměrného výdělku, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu podle § 192 nebo nemocenským a průměrným výdělkem,
f) zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasné přidělení k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště,

g) zabezpečit, aby zaměstnanec jiného zaměstnavatele vykonávající práci na jeho pracovišti obdržel před jejich zahájením vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o přijatých opatřeních, zejména ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci a evakuace fyzických osob v případě mimořádných událostí,
h) jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům posuzujícím plod v těhotné ženě, informovat o tom zaměstnančiny. Těhotné

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

Informace a pokyny je třeba zajistit vždy při přijetí zaměstnance, při jeho převzetí, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů. O informacích a pokynech je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.
(2) Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jím vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Školení podle věty první zaměstnavatel zajistí při nástupu zaměstnance do práce, a dále

a) při změně
1. druhového zařazení,
2. druhu práce,
b) při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů,
c) v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

(3) Zaměstnavatel určí obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, způsob ověřování znalosti zaměstnanců a vedení dokumentace o provedeném školení. Vyžadují-li to povaha rizika a jeho závažnost, musí být školení podle věty první pravidelně opakováno; v případech uvedených v odstavci 2 písm. c) musí být školení provedeno bez zbytečného odkladu.
(4) Zaměstnavatel je povinen těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které mají, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu přizpůsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek.
(5) Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením,

zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zařízení chráněných pracovních míst a dílen, zaškolení nebo zaucení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.
§ 106

Práva a povinnosti zaměstnance
(1) Zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením; informace musí být pro zaměstnance srozumitelná.
(2) Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodné pochybnosti, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.
(3) Zaměstnanec má právo a povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí a, to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(4) Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost základních

povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance. Zaměstnanec je povinen

a) účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,
b) podrobit se preventivním prohlídkám, vyšetřením nebo očkovaním stanoveným zvláštními právními předpisy
c) dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,
d) dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svolením je neměnit a nevytvářet z provozu,
e) nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci. Zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alko-

holu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvyklé spojeno,
f) oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, zásady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení,
g) s ohledem na druh jím vykonávané práce se podle svých možností podílet na odstraňování nedostatků zjištěných při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů,
h) bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin,
i) podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek

Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance

pro Váš ze zákoníku práce vypsal

svazový inspektor BOZP

ing. Jaromír Sedivec.

MŮŽE ZAMĚSTNAVATEL ZKRÁTIT PRACOVNÍ DOBU?

V poslední době se někteří zaměstnavatelé z důvodu nedostatku práce a snížení poptávky po jejich výrobcích rozhodují zkrátit pracovní dobu svým zaměstnancům.

JAKÁ PRAVA V TĚCHTO PŘÍPÁDECH MAJÍ ZAMĚSTNAVATELE A JAKÁ ZAMĚSTNANCI?

V každém pracovněprávním vztahu je především nutné respektovat ustanovení zákoníku práce. Zákoník práce v § 13 odst. 3 stanoví, že zaměstnavatel po dobu trvání pracovního poměru je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovních podmínek v rozsahu stanoveném týdenní pracovní dobou, pokud nebyla sjednána kratší pracovní doba podle § 80 ZP nebo kontro pracovní doby podle § 86 a 87 ZP.

Dostane-li se zaměstnavatel do odbytových poměrů, má v podstatě k dispozici několik řešení.

Vzhledem k tomu, že kratší pracovní dobu nelze jednostranně zaměstnanci nařídit, protože jsou vázání pracovní smlouvou, musí se zaměstnavatel se zaměstnanci dohodnout. Dohoda o kratší pracovní době lze uzavřít na dobu určitou nebo neurčitou. Je vhodné, aby dohoda byla uzavřena písemně. V takovém případě pak zaměstnanec nenáleží náhrada mzdy za dobu, o kterou byla pracovní doba zkrácena.

Pokud se zaměstnavatel se zaměstnanci na kratší pracovní dobu nedohodne a nemůže zamestnančiny přidělovat práci v rozsahu sjednané nebo stanovené týdenní pracovní doby, mělo by se jednat o překážku v práci podle § 208 ZP, kdy zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Tato překážka v práci může být řešena např. zkrácením pracovního týdne o jeden den, nebo také zkrácením směny o stanovený počet hodin. Tato překážka v práci na straně zaměstnavatele v žádném případě však nelze řešit jako prostou jízdu § 207 ZP.

Další možností je použití ustanovení § 209 ZP, které řeší tzv. částečnou nezaměstnanost. Podle tohoto ustanovení se musí jednat o dočasné opatření z důvodu omezení odbytu výrobků nebo omezení poptávky po službách, které zaměstnavatel poskytuje. Podmínkou realizace opatření, že zaměstnanec nebude přidělován práci v celém rozsahu, je uzavření dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací o výši poskytované náhrady mzdy, která každému zaměstnanci přísluší. Tato náhrada mzdy musí však činit nejmeně 60 % průměrného výdělku. Také v tomto případě odborová organizace vyjednáva za všechny zaměstnance. Opět je žádoucí, aby dohoda měla písemnou formu.

Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, obrátí se zaměstnavatel na úřad práce s návrhem, aby na základě předložených podkladů rozhodl o tom, že jsou dány důvody pro poskytování náhrady mzdy v nižší částce. Jestliže úřad práce o opodstatněnosti této žádosti rozhodne, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku po dobu, kterou úřad práce v rozhodnutí určí, nejdelší však po dobu 1 roku.

Ustanovení § 209 ZP nemohou použít zaměstnavatelé, kterými jsou stát, územní samosprávný celek, státní fond a příspěvkové organizace, jejichž náklady na platy a odměny za pracovní

pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz, poskytovaného z rozpočtu zřizovatele, školská právnická osoba nebo veřejné neziskové ústavy zdravotnické zařízení.

JAKÉ MOHOU BÝT DOPADY ZKRÁCENÍ PRACOVNÍ DOBY?

- Mzda
V případě, že se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem na zkrácení týdenní pracovní doby bez náhrady mzdy, bude mít nižší měsíční mzdu. Hodinová mzda zůstane stejná, ale obdrží ji za méně hodin. Zaměstnanec s měsíční mzdou se jeho mzda úměrně zkrátí.

- Zdravotní pojištění
Pokud nedosáhne výměrovací základ pro všeobecné zdravotní pojištění zaměstnance se zkráceným úvazkem úrovně minimální mzdy, což je 8000 Kč, měl by si sám doplatit celých 13,5 % z rozdílu mezi 8000 Kč a dosaženým výměrovacím základem (§ 3 odst. 10 zákona č. 592/1992 Sb.).

Pokud by se zaměstnavatel rozhodl, že bude při zkrácení úvazku za zaměstnance platit celých 13,5 % z rozdílu mezi minimální mzdou a výměrovacím základem zaměstnance v měsíci, kdy zaměstnanec nedosáhl minimálního výměrovacího základu, jednalo by se podle § 6 odst. 3 zákona o daních z příjmů o jinou formu plnění zaměstnavatele za zaměstnance, a tudíž se z tohoto plnění musí zaplatit daň z příjmu a tím i pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Aby se jednalo o daňové uzatlené úřadu, mělo by být poskytování tohoto plnění uvedeno v kolektivní smlouvě nebo stanovené vnitřním předpisem.

- Průměrný výdělek
Zkrácení pracovní doby průměrný výdělek neoivní, protože se vychází z průměrného hodinového výdělku, a ten se počítá z hrubé mzdy v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období, tzn., že hodinový výdělek bude stejný jako před zkrácením úvazku.

Pokud by ale bylo třeba použít průměrný měsíční hrubý výdělek, ten už by byl krácený, protože by se vypočítal z průměrného hodinového výdělku vynásobením týdenní pracovní dobou za zaměstnance a průměrným počtem týdnů příslušných na 1 měsíc v průměrném roce (tj. 4,348).

- Náhrada mzdy za dobu prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti

Poskytována náhrada mzdy bude v důsledku zkráceného pracovního úvazku nižší, protože náhrada mzdy se vypočítá z průměrného hodinového výdělku zaměstnance, ale náležela by pouze za směny, které by měl zaměstnanec rozepsaný podle zkrácené pracovní doby. Tzn. za první tři směny bez náhrady mzdy a zbývající počet směn s náhradou mzdy.

- Poskytování dávek nemocenského pojištění
Výše dávek nemocenského pojištění by zkrácení pracovního úvazku v počátku po jeho zkrácení nemělo ovlivnit, protože se vychází z předchozích 12 kalendářních měsíců, kdy zaměstnanec pracoval na nezkrácený úvazek. Při omezení v budoucnu (tj. po delší době od zkrácení pracovního úvazku), se již zkrácený pracovní úvazek promítne do výše nemocenského, protože se do

rozhodného období promítnou nižší výměrovací základy za zkrácený úvazek.

- Dovolena
V případě změny stanovené nebo sjednané délky týdenní pracovní doby v průběhu kalendářního roku, to znamená při přechodu zaměstnance z plného úvazku na částečný úvazek a naopak, se právo na dovolenou nemění. Pro účely náhrady mzdy za dovolenou je však rozhodující skutečnost, kdy zaměstnanec dovolenou čerpal. Jestliže zaměstnanec čerpal dovolenou v době, kdy pracuje po plnou stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší mu i náhrada mzdy za dovolenou za plnou stanovenou týdenní pracovní dobu; pokud čerpal dovolenou v době, kdy pracuje po kratší pracovní dobu, přísluší mu i náhrada mzdy za dovolenou za kratší pracovní dobu, i když právo na dovolenou mu vzniklo v době, kdy pracoval na plný úvazek.

- Práce přesčas
Podle § 78 odst. 1 písm. i) je u zaměstnanců s kratší pracovní dobou práci přesčas práce přesahující týdenní pracovní dobu. Těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Z toho vyplývá, že práci přesčas by byl u zaměstnance až výkon práce nad 40 hodin týdně (tj. v případě, kdy byla u zaměstnavatele stanovena tato týdenní pracovní doba).

- Propuštění svátků
U zaměstnanců se zkrácenou pracovní dobou, např. na pondělí až čtvrtek, bude vždy záležet na tom, na který den svátek připadne. Pokud by svátek připadl na pátek (např. 1. a 8. květen 2009), kdy zaměstnanec nemá směnu, náhrada mzdy mu nenáleží. Pokud svátek připadne na pondělí (např. 6. 7. 2009), a zaměstnanec v důsledku svátku nepracoval, obdržel by náhradu mzdy za úsluhy mzdu v důsledku svátku.

- Důležité osobní překážky v práci podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

V případě, že připadne takováto překážka v práci na zaměstnancův pracovní den (např. pondělí až čtvrtek), obdrží náhradu mzdy za dobu překážky v práci, pokud za ni náhrada mzdy přísluší (vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, svatba, pohřeb apod.). Jestliže případná doba překážky v práci na pátek, na který nemá zaměstnanec směnu rozepsanou, žádná náhrada mu nepřísluší, a to ani v případě, že by se jednalo o překážku v práci, za kterou jinak náhrada mzdy náleží.

- Výše podpory v nezaměstnanosti
Zkrácený pracovní úvazek bude mít vliv i na výši pobírané podpory v nezaměstnanosti, protože její výše se odvíjí od průměrného měsíčního čistého výdělku, jenž bude z důvodu kratšího úvazku nižší.

- Dávky státní sociální podpory
V důsledku zkrácení pracovního úvazku může některým zaměstnancům vzniknout nárok na některou z dávek státní sociální podpory, které se odvíjí od výše čistého příjmu (např. přidavky na dítě, sociální příplatek nebo příspěvek na bydlení). Pokud bude čistý příjem zaměstnance díky zkrácenému úvazku nižší, může snáze dosáhnout na některou z těchto dávek.

Ing. Naděžda Pikierská, ČSc.

První pomoc a radu v pracovněprávních otázkách a kolektivním vyjednávání členům OSPZV-ASO ČR poskytnou oblastní pracovníci a inspektoři BOZP

Oblasti

Petr Boček	Hradec Králové, Pardubice, Havlíčkův Brod, Jičín, Semily, Náchod, Ústí nad Orlicí, Svítavy, Chrudim, Trutnov, Rychnov nad Kněžnou
Václav Brom	Kladno, Rakovník, Slaný
Radovan Čech	České Budějovice, Jindřichův Hradec, Kaplice, Český Krumlov, Tábor, Pelhřimov, Strakonice, Písek, Prácheň
Vlasta Černochová	Valašské Meziříčí, Nový Jičín, Frýdek-Místek, Vsetín, Zlín
Jiří Havlík	Brno, Blansko, Boskovice
Josef Hladílek	Olomouc, Přerov, Prostějov, Kroměříž, Vyškov
Zdena Kabelová	Bruntál, Opava, Šumperk, Jeseník
Alena Kodýdková	Klatovy, Domažlice, Plzeň, Rokycany, Tachov, Cheb, Karlovy Vary, Sokolov
Zdenka Malecká	Most, Louny, Chomutov, Ústí nad Labem, Zatec, Děčín, Litoměřice, Teplice
Ing. Jaromír Sedivec	Praha, Beroun, Mělník, Příbram, Benešov, Kolín, Nymburk, Kutná Hora, Mladá Boleslav
Milan Šubrt	Liberec, Česká Lípa, Jablonec nad Nisou
Milan Tomášek	Břeclav, Hodonín, Uherské Hradiště, Znojmo
Iva Trojanová	Jihlava, Žďár nad Sázavou, Velké Meziříčí, Třebíč
Karel Körtel	Severní Morava
Bohumír Velčovský	Severní Morava
Ing. Jaroslav Hotový	Jižní Morava

Kontakty na oblastní pracovníky a inspektory BOZP včetně dalších informací najdete na webových stránkách OSPZV-ASO ČR.



Hasičská vzájemná pojišťovna, a. s.

Vážení odboráři, členové OSPZV-ASO ČR,

v následujících řádcích bychom Vám rádi představili Vašeho partnera v oblasti pojišťovnictví, a to Hasičskou vzájemnou pojišťovnu a.s. (dále jen HVP, a.s.).

HVP, a.s. byla založena roku 1900 v Brně a její činnost byla obnovena ustavující valnou hromadou v roce 1991 tamtéž. Vznik se pak datuje k 1.11.1992 zápisem do obchodního rejstříku a k zahájení pojišťovací činnosti v oblasti neživotního pojištění. V oblasti životního pojištění to bylo následně k 1.10.1994.

HVP, a.s. není na pojišťovním trhu z největších, ale v roce na srdce, kdo z nás dnes ještě vzhlíží k nadnárodnímu monopolu a finančním institucím, jejichž manažeri si mezi sebou rozdělují staminioly, které v konečné ceně výrobku nebo služby zaplatí spotřebitel. Naše pojišťovna chce pro své klienty poskytovat kvalitní služby za přiměřené ceny.

Důležitou informací je i skutečnost, že HVP, a.s. je ryze „českou“ pojišťovnou, tzn., že akcionáři nejsou ze zahraničí, ale jsou „domácí“, kdy majoritním vlastníkem je Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska.

A právě proto, že nejsme z největších pojišťoven na trhu, dokážeme si vážit svých velkých klientů, ke kterým OSPZV-ASO ČR jistě patří.

Z výše uvedených důvodů jsme pouze pro Vás připravili nabídku finančně zvýhodněných produktů, které bychom Vám chtěli představit. Jedná se o:

1. Pojištění odpovědnosti z výkonu povolání,
2. Pojištění majetku občanů (stavby a domácnosti),
3. Pojištění povinného ručení.

Hasičská vzájemná pojišťovna, a. s.

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů ČR, pro Vás připravili:

slevu 10% na 1. pojistné pro členy OSPZV - ASO ČR

na pojištění domácnosti, domu, bytu, odpovědnosti v běžném občanském životě, odpovědnosti za psa a odpovědnosti ze stavby.

Nárok na slevu člen prokáže předložením členského průkazu OSPZV-ASO ČR.

POJIŠTĚNÍ MAJETKU OBČANŮ

Pojištění staveb v osobním vlastnictví - rodinné domy, rekreační chaty, chalupy, garáže, kolny, skleníky i bazény.

Pojistná rizika: požár, výbuch, přímý úder blesku, náraz nebo zřícení letadla či jiného podobného stroje, případně jeho části nebo nákladu; víchřice, krupobití, sesuv lavin, zřícení skal nebo zemín, pokud k němu nedošlo vlivem lidské činnosti; tlha sněhu nebo námrazy, pád stromu nebo stožáru; náraz silničního dopravního prostředku, voda nebo topné médium vytékající z poškozených vodovodních zařízení, povodeň a záplava z omezením pojistného plnění do 5000 Kč z jedné pojistné události, jednání pachatele za účelem odcizení pojištěných věcí.

Pripojení: povodeň a záplava nad limit plnění, zemětřesení či odcizení části stavby.

Pojištění se vztahuje nejen na pojištěnou stavbu, ale i na její příslušenství (studna, oplocení, septik, atd.); technologická zařízení sloužící k užívání stavby (čistička odpadních vod, domácí vodárna, kotel,...) a stavební materiál sloužící k udržbě pojištěné stavby.

Pojištění lze rovněž rozestavěné objekty, stavební materiál i drobnou mechanizaci v místě stavby.

Doplňkovým pojištěním pro pojištění staveb je:

POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI VYPLYVAJÍCÍ Z VLASTNICTVÍ STAVBY – pojištění, které se vztahuje na odpovědnost za škody způsobené třetí osobě vyplývající z vlastnictví, držby nebo nájmu nemovitosti uvedené v pojistné smlouvě a vedlejších budov, chodníků, ohradních zdí a plotů k nim náležejících. Toto pojištění se vztahuje i na objekty ve stavbě nebo demolici, mimo odpovědnosti z dodavatelských prací.

PŘÍKLAD

Rodinný dům, 102 m², kolaudace v r. 1975, zděný, podsklepený, 1. podlaží, obytné podkrovy.

Garáž 40 m, kolaudace v r. 1982, zděná, nepodsklepená, plochá střecha. Objekty se nachází v oblasti, kde povodeň v posledních 20 letech nebyla, ani nehrozi. Pojištění bez spoluúčasti.

Rodinný dům: pojistná hodnota – 1,9 mil. Kč pro sdružené živelní pojištění, 200 tis. Kč pro riziko povodně a záplavy. Roční pojistné – 1.960 Kč.

Garáž: pojistná částka – 200 tis. Kč, bez pripojení. Roční pojistné – 160 Kč.

Pojištění odpovědnosti z vlastnictví stavby na tyto částky: škoda na zdraví – 500 tis. Kč, škoda na věcech – 200 tis. Kč, škoda finanční – 20 tis. Kč. Roční pojistné – 189 Kč.

Roční pojistné celkem: 2.309 Kč

Splátka 1x ročně (sleva 5%) : 2.194 Kč

Splátka prvního pojistného pro člena OSPZV-ASO ČR : 1.805 Kč

Pojištění domácnosti – trvale i rekreačně obydlené

Pojištění souboru movitých věcí ve vlastnictví pojištěného, které tvoří vybavení domácnosti, slouží k jejímu provozu a nacházejí se v místě pojištění – byt, rodinný dům, chata nebo chalupa. Pojištění se vztahuje i na věci ostatních členů domácnosti, domácí zvířata.

Pripojit lze: stavební součásti bytu, věci umístěné v příslušenství bytu (sklep, komora), elektronika nad rámec základního pojištění.

Pojistná rizika pro trvale obydlenou domácnost: požár, výbuch, přímý úder blesku, náraz nebo zřícení letadla či jiného podobného stroje, případně jeho části nebo nákladu; víchřice, krupobití, sesuv lavin, zemětřesení, zřícení skal nebo zemín, pokud k němu nedošlo vlivem lidské činnosti; pád stromu nebo stožáru, voda nebo topné médium vytékající z poškozených potrubí, povodeň a záplava, odcizení, jednání pachatele za účelem odcizení pojištěných věcí.

Pojistná rizika pro rekreačně obydlenou domácnost: požár, výbuch, přímý úder blesku, náraz nebo zřícení letadla či jiného podobného stroje, případně jeho části nebo nákladu; víchřice, krupobití, sesuv lavin, zemětřesení, zřícení skal nebo zemín, pokud k němu nedošlo vlivem lidské činnosti; voda nebo topné médium vytékající z poškozených potrubí.

Pripojit u rekreační domácnosti lze: pád stromu nebo stožáru, povodeň a záplava, odcizení, jednání pachatele za účelem odcizení pojištěných věcí.

Pojištění odpovědnosti za škody v běžném občanském životě

Vztahuje se na škody, které způsobí pojištěný, popřípadě spoluopojštěný (manžel, manželka, děti apod.) v běžném životě třetím osobám. Toto pojištění se nevztahuje na škody vzniklé v zaměstnání při plnění pracovních úkolů.

Pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou psem

Pojištění odpovědnosti pojištěného jako vlastníka nebo opatrovatele psa. Pojištění lze sjednat rovněž na odpovědnost za škodu způsobenou loveckým psem při výkonu práva myslivosti.

PŘÍKLAD

Pojištění trvale obydlené domácnosti: byt 2+1, obec, pripojení elektroniky na 50 tis. Kč, nad rámec pojištění, 1 pes, pololetní platba, bez spoluúčasti.

Trvale obydlená domácnost: pojistná hodnota – 360 tis. Kč pro základní pojištění typu A (pojištění peněz v hotovosti na částku 5 tis. Kč, vybraného vkladu na 5 tis. Kč, cennosti na 20 tis. Kč, elektroniky na 20 tis. Kč, stavebních součástí na 5 tis. Kč, ostatní věci do pojistné částky). Pripojení elektroniky o 50 tis. Kč nad rámec základního pojištění. Roční pojistné – 790 Kč.

Pojištění odpovědnosti v běžném občanském životě: na tyto částky: škoda na zdraví – 500 tis. Kč, škoda na věcech – 200 tis. Kč, škoda finanční – 20 tis. Kč. Roční pojistné – 195 Kč.

Pojištění odpovědnosti jako vlastníka psa: na tyto částky: škoda na zdraví – 500 tis. Kč, škoda na věcech – 200 tis. Kč, škoda finanční – 20 tis. Kč. Roční pojistné – 240 Kč.

Roční pojistné celkem: 1.225 Kč

Splátka 2x ročně (sleva 3%): 594 Kč

Splátka prvního pojistného pro člena OSPZV-ASO ČR: 525 Kč

Hasičská vzájemná pojišťovna, a. s. dále nabízí a sjednává tyto druhy pojištění:

- * havarijní pojištění
- * povinné ručení
- * životní a úrazové pojištění
- * pojištění nevýrobků organizací (byt, družstev, škol, nadací, kostelů...)
- * pojištění podnikatelů
- * pojištění zemědělců (pojištění plodin, zvířat, strojů,...)

Hasičská vzájemná pojišťovna, a. s.

- * poskytuje trvale slevy dobrovolným hasičům ve výši 20% na nově sjednané pojištění domácnosti, domu, bytu, odpovědnosti v běžném občanském životě, odpovědnosti za psa a odpovědnosti ze stavby

Od 1. 6. 2008 sjednáváme také POVINNÉ RUČENÍ - za výhodné ceny

- * se slevou 10% pro dobrovolné hasiče
- * se slevou pro obyvatele venkova a menších měst
- * se slevou 5% za roční platbu
- * přebíráme bonus od jiných pojišťovatelů

Hasičská vzájemná pojišťovna, a. s.

a

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů ČR,

pro Vás připravili:

Exkluzivní cenu pro členy OSPZV - ASO ČR na pojištění odpovědnosti zaměstnance při výkonu povolání

Jedná se o pojištění náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavatelem.

Cena pojištění je závislá na pojistné částce a rizikové skupině, zda-li zaměstnanec řídí nebo neřídí dopravní prostředek zaměstnavatele.

V případě, že zaměstnanec způsobí škodu svému zaměstnavateli, uhradí pojišťovna podle smluvních ujednání škodu až do výše pojistné částky, maximálně však 4,5 násobku průměrného měsíčního platu zaměstnance, který nese při škodě spoluúčast ve výši 10% min.1 000 Kč.

Součet všech plnění pojišťovny v jednom pojistném roce nepřesáhne dvojnásobek pojistné částky v dané rizikové skupině.

Cena pojištění pouze pro členy OSPZV-ASO ČR:

RIZIKOVÁ SKUPINA	POJISTNÁ ČÁSTKA	MÍSTO POJIŠTĚNÍ	ROČNÍ POJISTNÉ
A - neřídí dopravní prostředek zaměstnavatele	75.000 Kč	území ČR	168 Kč
B - řídí dopravní prostředek zaměstnavatele	100.000 Kč	území ČR	276 Kč
C - řídí dopravní prostředek zaměstnavatele	100.000 Kč	území EU	360 Kč

Přistoupit k naší nabídce lze prostřednictvím oblastních pracovníků Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů ČR,

kde dále získáte smluvní podmínky a další informace o pojištění.

V případě, že nejste členem a máte zájem uzavřít s HVP, a.s. stejný druh pojištění, činí pojistné na jednu osobu až 2.100 Kč dle rizikové skupiny a výše pojistné částky.

Využijte výhodnou cenu a kvalitní servis

i v dalších připravených nabídkách našich produktů



HASIČSKÁ VZÁJEMNÁ POJIŠŤOVNA, a.s.

www.hvp.cz
info@hvp.cz
844 114 411

Pojištění odpovědnosti zaměstnance při výkonu povolání

speciální ceny pro členy OSPZV-ASO ČR

Pojištění domácnosti, domu, bytu, odpovědnosti v běžném občanském životě, odpovědnosti za psa a odpovědnosti ze stavby

sleva 10% na první pojistné

Povinné ručení

sleva 10%

Nárok na slevu se prokazuje předložením členského průkazu OSPZV - ASO ČR

exkluzivní pojištění pro členy OSPZV-ASO ČR

NA ZÁVĚR BYCHOM VÁM CHTĚLI UDĚLAT UCELENÝ SOUHRN PRODUKTŮ, KTERÉ V SOUČASNÉ DOBĚ NABÍZÍME:

PRODUKTY NABÍZENÉ HVP, A.S.:

Hasičská vzájemná pojišťovna, a.s. nabízí širokou škálu pojištění jak pro občany, tak i pro podnikatele. Samozřejmostí je příprava pojistné smlouvy dle individuálních potřeb klienta.

Pojištění občanů

- pojištění staveb
- pojištění trvale obydlených i rekreačních domácností
- havarijní pojištění vozidel
- pojištění odpovědnosti za škodu
 - o v běžném občanském životě
 - o způsobenou psem
 - o vyplývající z vlastnictví nemovitosti
- životní pojištění
- úrazové pojištění
- cestovní pojištění

Pojištění podnikatelů (pro Vás pouze informativně)

- komplexní pojištění bytových družstev, měst, obcí, hasičů
- pojištění podnikatelů
- zemědělské pojištění

Všechny kontaktní údaje a informace najdete na webových stránkách www.hvp.cz.

S přáním mnoha pracovních a osobních úspěchů Ing. Vladimíra Ondráková
ředitelka pobočky Praha
s kolektivem



OSPZV-ASO ve spolupráci s T-Mobile CZ, připravilo pro členy odboru speciální nabídku na volání.

- Ceny hovorného vycházejí ze standardních tarifů (viz příložená brožurka) s tím, že na veškeré služby je poskytována sleva ve výši 30%
- Máte nárok na zvýhodněné ceny dotovaných i nedotovaných telefonů a příslušenství z VIP ceníku.
- Při pořízení SIM karet nemusíte hradit aktivní poplatek
- Nejsou vyžadovány zálohy na roaming.
- Poplatek za aktivaci SIM v Privátní podnikové síti (dále jen PPS) ve výši 176,- vám byl snížen na 1,-/SIM
- Měsíční paušál za provoz SIM v PPS ve výši 35,- měsíčně byl snížen na 0,25,-/SIM měsíčně.
- Máte možnost získat za 1,- Kč/SIM podrobný výpis hovorů v tištěné podobě.
- **Cena za volání v rámci PPS OSPZV-ASO, je stanovena na 0,- Kč/minuta.**
- Ke všem tarifům T30,T80,Profi 120, T160, T300, T600 a T1500 (včetně HIT variant) navíc 20 volných min. do všech sítí.
- Ke všem tarifům T30,T80,Profi 120, T160, T300, T600 a T1500 (včetně HIT variant) navíc 20 volných SMS do všech sítí.

Jaká čísla můžete zařadit do PPS:

- 1) Nově aktivovat SIM
- 2) Migrovat číslo z předplacené služby TWIST
- 3) Převést stávající číslo s paušálem u T-Mobile
- 4) Přenést číslo od jiného operátora

Příklady některých tarifů v tabulce níže:

Hlasové tarify	T 30		T 80		T 300	
Měsíční paušály	133,-		315,-		693,-	
Volné minuty/volné min. navíc	30+20		80+20		300+20	
Volné SMS	20		20		20	
Sazby	HIT	Stnd	HIT	Stnd	HIT	Stnd
T-Mobile	2,24	2,80	1,96	2,45	1,96	2,45
Ostatní sítě v ČR	3,36	4,20	2,52	3,15		
SMS	0,70	1,19	0,70	1,19	0,70	1,19
Hlasová schránka	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70	0,70
Volání v rámci PPS	zdarma		zdarma		zdarma	

Uvedené ceny jsou bez DPH

Veškeré informace o zařazení čísel do PPS a aktuální ceny přístrojů z VIP ceníku Vám poskytne paní Jarmila Dvořáková na tel:+420 737 274 046, e-mail: dvorakova.jarmila@ospzv-aso.cz

Přehled nabídky a cen mobilních telefonů najdete na webových stránkách OSPZV ASO ČR