

- Zaměstnavatelé stále blokují uzavření odvětvové smlouvy
- Vláda pohrdá občany a ohrožuje principy právního státu
- Odbory MND Hodonín vyjednaly 10% růst mezd, odměny i benefity

Všechno o projektu OS PHGN:

Hodnocení prevence rizik poškození zdraví zaměstnanců následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání při hlubinné těžbě černého uhlí a technické likvidaci hlubinných černouhelných dolů

Bezpečnost práce a ochrana zdraví zaměstnanců (BOZP) je jednou z priorit Odborového svazu PHGN. Jednotlivým odborovým organizacím zastupující zaměstnance v tomto odvětví napomáhá svaz poradenskou, metodickou a lektorskou činností. Svazoví inspektoři bezpečnosti práce (SIBP) Ing. Ivo Kavka, Petr Švehla, Petr Trieb, Petr Vavroš a Václav Sacha kontrolují dodržování BOZP u zaměstnavatelů a účastní se šetření závažných pracovních úrazů a příčin vzniku nemocí z povolání.

Pravidelně informují odborový svaz o opatřeních v oblasti BOZP a zastupují sdružené odborové organizace nejen na základě kolektivních smluv, ale i dohod o spolupráci uzavřených s jednotlivými obvodními báňskými úřady (OBÚ) a také Dohody o spolupráci se státním podnikem DIAMO. V důsledku útlumu těžby docházelo v báňském průmyslu k úbytku kvalifikovaných zaměstnanců s dopadem na produktivitu a bezpečnost práce. Celkovou situaci zhoršila také pandemie covid 19. Opatření proti šíření tohoto onemocnění ovlivnila oblast BOZP zejména při kontrole pracovišť, organizaci práce, vyhledávání rizik a možnosti školení.

Odborový svaz se proto rozhodl využít možnosti projektu § 320a písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů v souladu s tématem

„Návrh opatření v oblasti prevence rizik vzniku poškození zdraví zaměstnanců následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání“. V roce 2021 podal svaz návrh projektu „Hodnocení prevence rizik a vzniku poškození zdraví následkem pracovního úrazu v báňském průmyslu“.

Tento projekt měl probíhat v roce 2022 na čtyřech lokalitách s největší koncentrací báňské činnosti v České republice (Sokolov, Most, Stonava a Darkov). Financování projektu bylo ale schváleno až 21. června 2022 a časový program na realizaci původního projektu byl podstatně zkrácen a projekt byl rozdělen na dva samostatné oddíly: „Hodnocení prevence rizik vzniku poškození zdraví následkem pracovního úrazu při hlubinné těžbě černého uhlí a technické likvidaci hlubinných černouhelných dolů“ v karvinském regionu v roce 2022 a

„Hodnocení prevence rizik vzniku poškození zdraví zaměstnanců následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání na hnědouhelných dolech v České republice“ v roce 2023.

Realizace prvně uvedeného upraveného projektu v černém uhlí probíhala kvůli pozdnímu schválení od července 2022 až do ledna 2023 na jednotlivých lokalitách organizací OKD, a.s. a DIAMO s.p., o.z. Darkov. Záměrem bylo v praxi aktualizovat činnost BOZP a napomoci posílit bezpečnost práce v uvedených organizacích. Každá z těchto společností má odlišná specifika, proto jsme se rozhodli přistupovat k nim jednotlivě.

Realizace projektu

Realizace byla rozdělena do čtyř klíčových aktivit KA1, KA2, KA3 a KA4, které probíhaly formou kulatých stolů, workshopů, seminářů a závěrečné konference.

V klíčové aktivitě KA1 proběhlo seznámení s projektem a jeho cílem, způsobem řízení a organizace a zajištěním zástupců odborů a zaměstnavatele v realizačním týmu pro plánované akce a jednání.

Složení realizačního týmu:

Manažer projektu – Jiří Waloszek, OS PHGN
 Koordinátor projektu – Ing. Ivo Kavka, OS PHGN
 Lektor projektu – Petr Vavroš, OS PHGN
 Odborný garant projektu – Ing. Břetislav Pukowski, OKD, Důl ČSM
 Odborný konzultant – Ing. Štefan Pieron, OKD, Důl ČSM
 Odborný garant projektu – Ing. Pavel Zajíček, DIAMO, o.z. DARKOV
 Odborný konzultant – Ing. Pavel Kolčář, DIAMO, o.z. DARKOV.

V klíčové aktivitě KA2 jsme porovnávali ukazatele pracovní úrazovosti za období 2019-2020 s obdobím 2021-2022 a rozebrali příčiny a zdroje pracovních úrazů. Ukazatele v období 2019-2021 se pohybovaly v ustálených hodnotách jen s mírnými výkyvy, a to i přesto, že v tomto období došlo k nárůstu počtu zaměstnanců z ostatních utlumovaných lokalit. Bohužel v roce 2022 došlo k vysokému nárůstu (téměř 60 %) pracovních úrazů ve všech oblastech pracovní činnosti dolu. Důvody této změny nejsou dodnes plně objasněny. Organizace OKD reagovala po dohodě s odbory vydáním Příkazu č. 01/2022 výkonného ředitele OKD a vyhlášením mimořádné bezpečnostní kampaně s cílem ovlivnit negativní vývoj.



Jednání realizačního týmu. Zprava svazoví inspektoři BP Petr Vavroš, Ing. Ivo Kavka a místopředseda OS PHGN Jiří Waloszek. Za ním zástupci Diama, odborný garant projektu Ing. Pavel Zajíček a odborný konzultant Ing. Pavel Kolčář. Foto: archiv

Příčiny rozdílů mezi obdobími 2019-2021 a 2022 je možné hledat také ve stále vyšším věku zaměstnanců, vlivem přirozených odchodů, nedostatečnému počtu, stále náročnějším mikroklimatickým pracovním podmínkám s postupující těžbou do větší hloubky. V období roku 2022 sehrálo roli také zklamání velké části zaměstnanců, kteří počítali s ukončením těžby na konci roku 2022, případně začátku roku 2023.

Ukazatele pracovní úrazovosti ve společnosti DIAMO, o.z. Darkov v období 2019-2020 nevykazují žádné hodnoty z důvodu přechodu části OKD pod DIAMO až od poloviny roku 2021.

Další činností KA2 byl rozbor zdrojů a příčin pracovních úrazů rozčleněním podle vykonávané činnosti a úrazových dějů do skupin pro stanovení opatření k eliminaci rizik v jednotlivých společnostech.

Z této analýzy vyplynulo, že nejvíce úrazů vzniká v OKD:

28 %, v důsledku pádu, uklouznutí při chůzi, přecházení nebo nastupování
16 %, zasažení padající horninou
13 %, přiražení, naražení, zasažení při manipulaci s materiálem, břemenem
10 %, pád, uklouznutí při manipulaci s břemenem
10 % tvoří takzvané pocitové úrazy při chůzi, nebo manipulaci se zařízením.

Pokud sečteme všechny pracovní úrazy při chůzi a další úrazy související s pohybem v dole, došli bychom k nečekanému číslu téměř 50 % případů, což ukazuje na vysokou náročnost pohybu v důlních podmínkách. Typické riziko hornické práce, zasažení padající horninou, dnes tvoří „jen“ 16 % pracovních úrazů, a to díky novým technologiím pro těžbu uhlí a pro ražbu chodeb. Vznik pracovních úrazů v souvislosti s geomechanickými jevy se podílí na celkovém počtu úrazů asi 12 procenty, a to přes pokročilou techniku při prognózování anomálních jevů a lepšími možnostmi prevence odlehčování napětí v horninovém masívu.

Stejnou analýzu příčin pracovních úrazů jsme provedli ve společnosti DIAMO s.p., o.z. Darkov, která rovněž potvrdila, že chůze a pohyb v důlních podmínkách je jednou z nejrizikovějších

činností.

Realizační tým se na základě rozborů a analýz rozhodl vybrat u obou sledovaných organizací stejnou prioritní oblast, a to **pohyb zaměstnanců v důlních podmínkách - chůze v dole.**

V **klíčové aktivitě KA3** jsme v jednotlivých společnostech hodnotili účinnost systému prevence rizik a opatření u vybrané oblasti - chůze a pohyb v důlních podmínkách.

Analýza rizik provedená na základě úrazových dějů signalizovala hlavní příčiny:

Nerovný terén
Vlhká nebo zatopená počva
Špatná viditelnost
Zúžený prostor pro pohyb

Projednávali jsme, zda přijatá preventivní opatření na snížení rizikových faktorů působících na zaměstnance při chůzi v dole v praxi fungují a jak omezují působení rizikových faktorů. K ověření byly použity zápisy z šetření pracovních úrazů a kontrol pracovišť.

Na základě názorů jednotlivých členů pracovních skupin a zjištěných skutečností bylo konstatováno, že hodnocení rizik je zpracováno odborně a profesionálně. Jsou v něm zařazeny všechny rizikové faktory působící na zaměstnance při pohybu v důlním prostředí. Pracovní tým se shodl, že není potřeba zpracovávat nové posudky nezávislých odborně způsobilých osob k zajišťování úkolů v prevenci rizik (OZO PR), neboť členové pracovního týmu mají praktickou znalost důlního prostředí a odborné legislativy. Shoda byla zejména na důsledném dodržování opatření, na včasném hlášení nedostatku, jejich odstraňování vedením úseků, v jejichž delimitaci jsou tyto důlní díla. Rovněž na kontrole

dalších organizačních a řídicích složek jednotlivých organizací. Důležitým úkolem je zajištění dostatečného počtu zaměstnanců na údržbu a sanaci důlních chodeb.

Pro bezpečný pohyb v dole je nutné, aby cesty pro chůzi byly průběžně udržovány, problémová místa byla vybavena zařízeními eliminujícím nepříznivý stav (přechodové můstky, čerpačím systémem, systémem dopravy zaměstnanců) a aby ukládaný materiál neohrožoval bezpečnou chůzi. Neméně důležité je vybavit zaměstnance kvalitní obuví pro tyto podmínky. V minulosti byly proto zrušeny gumové holínky a zaměstnanci byli vybaveni kotníkovou pracovní obuví. Posouzení a vyhodnocení účinnosti navržených doporučení uskotečneme ve lhůtě šesti měsíců od jejich aplikace.

Závěrečná klíčová aktivita KA4 se zabývala prezentací výstupů a výsledků celého projektu na jednotlivých lokalitách OKD a DIAMO, o.z. DARKOV. Cílem bylo informovat nejen o výsledcích, ale také o širší problematice bezpečnosti práce na seminářích a konferencích, pracovních poradách a školeních. Touto formou zvýšit povědomí a motivaci zaměstnanců v otázkách BOZP a informovat o výsledcích na sociálních sítích a v dalších informačních médiích odborového svazu.

Chtěli bych poděkovat zejména členům realizačního týmu, ale i všem, kteří přispěli svou účastí a podněty na jednotlivých jednáních v rámci projektu a napomohli tak k jeho úspěšné realizaci. Vedlejším a neméně důležitým přínosem je prohloubení spolupráce a osobních vztahů zástupců odborů a zaměstnavatelů zúčastněných na projektu, které si velmi ceníme.

Ing. Ivo Kavka, SIBP Odborového svazu PHGN

Tabulka pracovní úrazovosti v jednotlivých společnostech v období 2019–2022

Rok	Evidované PÚ DIAMO s.p.	Registrované PÚ DIAMO s.p.	Evidované PÚ OKD, a.s.	Registrované PÚ OKD, a.s.	Smrtelné PÚ OKD, a.s.
2019	-	-	188	77	0
2020	-	-	153	78	0
2021	3	2	160	81	0
2022	7	4	224	133	2

Vláda pohrdá občany a ohrožuje principy právního státu

MPSV předložilo do připomínkového řízení návrh zákona, kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Navrhovaná změna, která má být dokonce projednána „ve stavu legislativní nouze“ se zásadním způsobem dotkne všech poživatelů důchodů. Podle vývoje inflace byly již splněny podmínky platné právní úpravy ke zvýšení procentních výměr vyplácených důchodů v červnu tohoto roku o 11,5 %. Vláda však navrhuje změnit pro červnový termín valorizační ustanovení důchodového zákona tak, že procentní výměra důchodů se zvýší o 2,3 % plus 400 korun. Tak dojde místo důvodně očekávaného průměrného zvýšení o 1770 korun ke zvýšení pouze o 760 korun!

Odborový svaz PHGN uplatnil k předloženému návrhu následující stanovisko:

S předloženým návrhem, přesně řečeno se změnou zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, rozhodně nesouhlasíme. Důrazně

žádáme, aby ČMKOS ve svém stanovisku jednoznačně odmítla návrh na změnu valorizačního mechanismu pro valorizaci důchodů v červnu 2023, a to jak z formálních důvodů, tak z důvodů věcných. Způsob návrhu na projednání tohoto zákona, který pro jediný konkrétní případ přináší závažnou změnu valorizace důchodů, je zcela bezprecedentní.

V odůvodnění návrhu je postup legislativního projednání v Poslanecké sněmovně navrhován tak, že „současně s předložením navrhovaného zákona předsedkyně Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky žádá o vyhlášení stavu legislativní nouze a o projednání navrhované právní úpravy ve zkráceném jednání v rámci vyhlášeného stavu legislativní nouze podle § 99 zákona o jednacím řádu Poslanecké sněmovny.“ Následující věta: „Důvody pro tento výjimečný postup jsou spatřovány zejména ve značných hospodářských škodách, které státu bez přijetí návrhu zákona hrozí“, usvědčují vládu z pohrdání nejen parlamentní demo-

kracií a občany, ale přímo ohrožuje samotné principy právního státu.

Tak to tu ještě nebylo, myšleno v celé historii České republiky, že vláda veřejně tvrdí, že **finanční náklady na zákonnou valorizaci důchodů mohou způsobit „značnou hospodářskou škodu“!** V tomto kontextu, co by pak bylo zvýšení platů ústavních činitelů od 1. ledna tohoto roku? Rovněž věcné důvody pro předložení takového návrhu nejsou.

Růst inflace je problémem delšího období, kdy vláda měla dostatek času k jeho řešení, a také k případné úpravě valorizačního mechanismu ve standardním legislativním postupu. Přes plané řeči o „hledání konsenzu“ v důchodové oblasti, vláda postupuje jako buldozer a snaží se, při podpoře senátu a budoucího prezidenta (poživatele výsluh!), celé společnosti vnutit úpravu podle své „jediné pravdy“.

Z uvedených důvodů žádáme, aby ČMKOS předmětný návrh odmítla!

JUDr. Antonín Těšík, právník OS PHGN

Rada svazu: Zaměstnavatelé stále blokují uzavření odvětvové smlouvy

Příprava IV. sněmu a X. sjezdu OS PHGN, vyjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně (KSVS) a další témata byla 16. února na programu jednání XI. rady OS PHGN v sídle odborového svazu v Praze.



Záběr z jednání XI. rady odborového svazu. Na snímku zleva druhý místopředseda svazu Jiří Waloszek, předseda svazu Rostislav Palička, první místopředseda svazu Josef Zelenka a předsedkyně revizní komise Dita Hricová.

Jednání řídil první místopředseda svazu **Josef Zelenka**. Z kontroly usnesení vyplynulo, že rada úkoly uložené sněmem plní. O průběhu vyjednávání KSVS informoval radu šéf odborového týmu vyjednávačů **Josef Zelenka** a členové

týmu **Jan Smolka**, **Arnošt Ševčík**, **JUDr. Antonín Těšík** a předseda svazu **Rostislav Palička**.

Rada vzala na vědomí skutečnost, že dosud nedošlo ke shodě ohledně zachování reálných mezd a účinnosti smlouvy. Další kolo vyjednávání proběhlo 17. února na úrovni vedení svazu a představenstva Zaměstnavatelského svazu důlního a naftového průmyslu (ZSDNP). Odborový svaz navrhl zachování nominálních mezd pro roky 2023 a 2024 a pro období let 2025 až 2027 zachování reálných mezd ve znění stávající smlouvy. Ani zde vinou některých zaměstnavatelů nedošlo k dohodě.

Rada pověřila předsedu svazu a prvního místopředsedu svazu **R. Paličku** a **J. Zelenku** dalším rozhodováním o odvětvové smlouvě s tím, že o jejím přijetí bez ustanovení o zachování reálných mezd může rozhodnout pouze video-rada svazu svolaná jeho předsedou.

Rostislav Palička informoval o přípravě IV. sněmu, který se bude konat 20. dubna v Luhačovicích. Rada po projednání schválila program odborového sněmu a vzala na vědomí složení mandátové a návrhové komise.

Rostislav Palička seznámil radu s přípravou X. sjezdu odborového svazu. Původně se měl konat v hotelu Olšanka v Praze. Rada po projednání změnila a schválila místo konání. X. sjezd OS PHGN se uskuteční ve dnech 7. a 8. března 2024 v odborovém hotelu Harmonie I v Luhačovicích. Rada schválila složení pracovních komisí pro přípravu sjezdu.

Zástupci členských odborových sdružení v radě informovali o situaci ve svých organizacích. Aktuality z legislativy přenesla svazová právnička **Mgr. Markéta Marinková**.

Svazový inspektor bezpečnosti práce **Ivo Kavka** informoval radu o uzavření smluv se všemi obvodními báňskými úřady a o vyhodnocení dohody svazu s Českým báňským úřadem.

Text a foto: Petr Kolev

ANKETA: Jaký význam má odvětvová smlouva pro odborový svaz?

Arnošt ŠEVČÍK, první místopředseda SOO CCG Most:

Zatím nedošlo k dohodě o účinnosti odvětvové smlouvy a udržení reálných mezd i když ustanovení číslo 34 je součástí odvětvových smluv po dobu, co jsem členem odborových vyjednávacích týmů. Nemůžeme přijmout argumenty zaměstnavatelů, že ostatní odborové svazy v rámci ČMKOS toto ustanovení nemají a že ho proto musíme vypustit i z naší odvětvové smlouvy. Odborům se podařilo ve firmách vyjednat a uzavřít se zaměstnavateli kvalitní podnikové kolektivní smlouvy s důrazem na růst mezd v roce 2023. Jsme ochotni pro roky 2023 a 2024 opustit filosofii reálných mezd a přejít na nominální mzdy a k reálným mzdám se vrátit v roce 2025. Zaměstnavatelé nemají v tuto chvíli důvod blokovat ustanovení číslo 34 v odvětvové smlouvě. Kromě růstu mezd je smlouva důležitá pro menší firmy, protože má návaznost na BOZP a ustanovení zákoníku práce.

Bohdan ŠTĚPÁNEK, předseda SOO DIAMO Dolní Rožínka:

Odvětvová smlouva je pro státní podnik DIAMO důležitá i z toho důvodu, že podniková kolektivní smlouva se v několika člancích odvo-

lává právě na vyšší kolektivní smlouvě. Zaručuje například zaměstnancům týden dovolené navíc. Je zde více ustanovení, která mají návaznost na odvětvovou smlouvu. Patří sem i udržení reálných mezd, což je bod, na kterém jsme se zatím nedohodli. Máme informaci, že vedení DIAMA ustanovení číslo 34 neblokuje. Odvětvová smlouva je důležitá pro odbory a zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele. Například benefity vyplácí náš zaměstnavatel na základě ustanovení vyšší kolektivní smlouvy, a proto i on s odvětvovou smlouvou počítá.

Jan SMOLKA, předseda SOO Sokolovského regionu:

Nejdůležitějším ustanovením odvětvové smlouvy je mzdová oblast a zde se nemůžeme se zástupci zaměstnavatelů dohodnout. Co si budeme namlouvat, lidi chodí do práce, aby si vydělali a zabezpečili své rodiny. Někteří zaměstnavatelé blokují ustanovení odvětvové smlouvy číslo 34. Je to ale dvojsečná zbraň, která se může obrátit i proti nim. Pokud zaměstnavatelé nepřistoupí k růstu reálných mezd a benefitů, budou mít problémy s udržením stávajícího stavu zaměstnanců. Lidé se nebojí přejít k jinému zaměstnavateli, kde si vydělají víc a budou mít lepší zázemí. Nároč-

nost výkonu práce v hornictví se musí promítnout do mezd. Podnikové kolektivní smlouvy jsou ve firmách již dohodnuté a podepsané, proč se tedy někteří zaměstnavatelé zdráhají akceptovat ve vyšší kolektivní smlouvě článek číslo 34, který je ve firemních smlouvách prakticky ošetřen?

Josef ZELENKA, první místopředseda OS PHGN, šéf odborového vyjednávacího týmu:

Odvětvová smlouva je důležitá pro odbory, zaměstnance, ale i pro firmy. Jsou v ní ustanovení návazná na zákoník práce. Podle odvětvové smlouvy se řídí i podnikové kolektivní smlouvy nad rámec zákoníku práce. Je v nich zohledněna činnost našich inspektorů bezpečnosti práce, na jehož základě mohou vstupovat do firem vykonávat kontroly. Odvětvová smlouva zaručuje na základě článku číslo 34 minimální mzdu a tabulkové tarify. Je nepochopitelné, že někteří zaměstnavatelé blokují článek 34, když na firemní úrovni je v podnikových smlouvách ošetřen. Zřejmě se obávají, že v případě problémů budou odbory chtít poškodit zaměstnavatele ve prospěch zaměstnanců. To se nikdy v minulosti ani náznakem nestalo a nemáme to v úmyslu ani dnes ani v budoucnosti.

(pek)

Odbory v MND Hodonín vyjednaly růst mezd o 10 %, vyplacení mimořádných odměn a benefity

Odborová organizace akciové společnosti Moravských naftových dolů Hodonín vyjednala pro letošní rok v dodatku kolektivní smlouvy velice slušný růst mezd, mimořádné příplatky a zaměstnanecké benefity. Podniková kolektivní smlouva MND je platná od loňska na tři roky. O vyjednávání a dalším dění v odborech a ve firmě HGN hovořil s předsedou odborové organizace Vladimírem Havelkou.

Za stávající situace v těžebním průmyslu a v energetice obecně zřejmě vyjednávání nebylo jednoduché?

Jak v čem. Na jedné straně se potýkal zaměstnavatel s výrazným nárůstem cen energií a zboží, které potřebuje ke své činnosti. Na straně druhé ale došlo k poměrně dramatickému zvýšení cen ropy a plynu oproti období útlumu způsobené covidovými restrikcemi. Mateřské akciové společnosti MND se z tohoto důvodu znatelně zvedly tržby z prodeje uhlovodíků. Společnosti MND Drilling & Services se daří zajišťovat nové zakázky na vrtné práce, a to jak v Česku, tak i v Evropě, což má velmi pozitivní vliv na hospodaření této dceřiné společnosti. Jen mateřská společnost si v tomto roce zadala vyvrtání šesti nových vrtů místo původně plánovaných čtyř. V Evropě se kromě vrtání ropy a plynu stále víc prosazuje nový trend a tím jsou geotermální vrty. A protože je zájem i o ukládání zemního plynu v zásobnících, tak i druhá dceřiná společnost, kterou je MND Energy Storage, si vedla dobře. Takže s vědomím těchto skutečností jsme do vyjednávání šli.

Zkomplikovala vaše jednání uvalená daň z mimořádných zisků – windfall tax?

Pro rok 2022 ne, protože tato daň začíná platit až od roku 2023. Samozřejmě jsme s napětím sledovali, jak se nakonec vláda rozhodne, protože ještě v říjnu prosazovali zelení Piráti retroaktivitu na rok 2022. Vyjednávání na příští rok už budou nepochybně složitější.

Jaké jste měli představy a podařilo se vám je naplnit?

Nějaké představy mám vždy, ale je potřeba zohlednit ekonomické možnosti každé společnosti ve skupině MND zvláště z důvodu odděleného hospodaření. Moji předchůdci měli situaci ulehčenou v tom smyslu, že se vedlo jednání přímo s generálním ředitelem a následná dohoda byla závazná pro všechny společnosti skupiny MND. Od loňského roku máme uzavřenu kolektivní smlouvu s každou společností zvlášť a vedeme separátní kolektivní vyjednávání. Proto jsem po dohodě se závodním výborem byl nucen pozměnit koncepci Podnikové rady. Na jednání s vedením všech společností je přítomna předsedkyně PR paní Dita Grombíř-

ková a moje osoba. Při vyjednávání s vedením společnosti MND D&S nás doplňuje místopředseda ZV pan Miroslav Šefčík a při vyjednávání se společností MND ES je součástí vyjednávacího týmu místopředseda pan Eduard Matula.

Za kolik tedy budou letos lidé v MND pracovat, jak porostou mzdy?

Pro letošek jsme dohodli nárůst mezd o 10 % s tím, že do mezd půjde 8 % a 2 % bude mít každá společnost v záloze pro případ individuálních finančních řešení některých zaměstnanců, například při změně pracovní pozice. Navíc se nám podařilo dohodnout i vyplacení mimořádné odměny v každé společnosti. V akciové společnosti MND byla vyplacena odměna ve výši základní mzdy každého zaměstnance a další odměna ve výši minimálně 30 000 korun na zaměstnance. V MND ES byla vyplacena jednorázová odměna 10 000 korun na zaměstnance a 50 % základní mzdy každého zaměstnance. Co se týká MND D&S, tak tam se nakonec podařilo dohodnout jednorázovou odměnu ve výši 10 000 korun, byť vykazovala záporný hospodářský výsledek. Přesto jsme nakonec našli s vedením společnosti shodu.

Navýšení mezd je prioritou, ale odbory dojednávají také benefity. Kterých si ceníte obzvlášť?

Jsem přesvědčen, že kombinace všech dojednaných benefitů nad rámec zákoníku práce, které přispívají ke zlepšení pracovních podmínek a zvýšení životní úrovně zaměstnanců je důležitá. S novou KS jsme od minulého roku dohodli navýšení osobních účtů z 8500 na 15 000 korun, které jsou zaměstnancům připisovány na kartu Sodexo, a které zaměstnanci využívají na volnočasové aktivity. Dále se zvedl příplatek za práci o víkendy z 25 na 50 % a od letoška i hodinový příplatek za noční směnu na 30 korun. Také cestovní náhrady se zvedly na maximální úroveň a nahoru šla i hodnota stravenky na 160 korun, což představuje dalších cca 3500 korun měsíčně k dobru. Co mám informace, tak jedním z benefitů, který zaměstnanci poměrně vysoce oceňují, je, že si mohou tam, kde to pracovní pozice umožňuje, nastavit flexibilně pracovní dobu. Zvláště výhodné je to u rodičů s malými dětmi, anebo při vyřizování osobních záležitostí na úřadech.



Co očekáváte, že rok 2023 přinese firmám a odborům a na co se zaměříte?

Doufám, že se po letech poznačených covidovou nejistotou a loňské inflační divočině situace stabilizuje. Moc bych si přál, aby se podařilo diplomatickým jednáním ukončit konflikt na Ukrajině. Máme tam obchodní aktivity a někteří kolegové tam jezdí pracovat. Co se týká těžby ropy a plynu, tak výhled do budoucna se v této chvíli zdá být pozitivní. Otázka je, kolik nám zůstane na účtech po odvedení nově schválené mimořádné daně z mimořádných zisků. Co se týká odborů, tak budeme pokračovat ve spolupráci se zaměstnavatelem na zlepšování pracovních podmínek pro zaměstnance. Podílíme se na kontrolách pracovišť v souladu se zákoníkem práce a prevenci pracovních úrazů. Při této příležitosti bych chtěl poděkovat bývalému dlouholetému předsedovi naší základní organizace kolegovi Vladimíru Baldrianovi, který se stále angažuje ve strukturách Odborového svazu PHGN a Českomoravského sdružení za jeho práci. Mně tak zůstává daleko větší prostor na činnost pro naši základní organizaci, co se týká kontrol pracovišť v celé skupině MND, a častějších setkávání s našimi členy na odloučených pracovištích. To zaměstnanci hodnotí velmi pozitivně. Jinak jsem ještě aktivní v Regionální radě OS Jihomoravského kraje v Brně.

Petr Kolev



Měsíčník Odborového svazu pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu



HORNÍK – GEOLOG – NAFTAŘ
Vydává: Odborový svaz PHGN, www.osphgn.cz
Editor: Petr Kolev, e-mail: petr.kolev9@gmail.com,
mobil: 739 534 611