

Růst minimální mzdy se promítne do dodatku odvětvové smlouvy,

říká hlavní vyjednávač Jaromír Franta

V samém závěru loňského roku slavnostně podepsali v odborovém hotelu Olšanka v Praze předseda Odborového svazu PHGN Jan Sábel a předseda Zaměstnavatelského svazu důlního průmyslu Zdeněk Osner Dodatek číslo 1 kolektivní smlouvy vyššího stupně pro rok 2019. Vyjednávací týmy nakonec dosáhly kompromisu a 19. prosince mohlo dojít k slavnostnímu podpisu. O průběhu vyjednávání a situaci v těžebním průmyslu HGN hovořil s prvním místopředsedou OS PHGN, předsedou SOO CCG Most a šéfem odborového vyjednávacího týmu Jaromírem Frantou.

Jakou důležitost přisuzujete úspěšnému uzavření vyjednávání dodatku odvětvové smlouvy?

V odvětvové smlouvě, kterou jsme uzavřeli v říjnu loňského roku s platností do 30. prosince 2022 je i ustanovení, které nám umožňuje v případě potřeby smlouvu otevřít a její ustanovení změnit. To bylo také důvodem, proč jsme vyzvali zaměstnavatelský svaz k jednání o úpravě tarifních tabulek v důsledku zvyšování minimální mzdy. Kolektivní vyjednávání bylo ale náročné. Situace v těžebním průmyslu v rámci našeho Zaměstnavatelského svazu je velmi složitá. Důlní společnosti a další firmy řeší mnohdy i existenční problémy. Není jisté třeba připomínat, v jaké situaci se nachází důlní společnost OKD Ostrava, nebo jaká situace nastala na Mostecku v důsledku rozhodnutí minulé vlády o neprolomení územních limitů na lomu ČSA.

Jak k výzvě odborů na zahájení vyjednávání dodatku přistoupili zástupci zaměstnavatelského svazu?

V souvislosti se zvýšením minimální mzdy jsme vyzvali zaměstnavatelský svaz k zahájení kolektivního vyjednávání Dodatku číslo 1 ke stávající kolektivní smlouvě. Naším cílem byla úprava tarifních tabulek tak, aby se do nich promítlo navýšení minimální mzdy. Jedná se o tři tarifní tabulky, a to pro pracoviště v podzemí hlubinného dolu při hlubinné těžbě uhlí a uranové rudy, pro pracoviště s povrchovou těžbou uhlí a pro povrchová pracoviště hlubinných dolů a ostatních pracovišť mimo důl.

S hlavním vyjednávačem ze strany zaměstnavatelů Františkem Ondrušem jsme se dohodli na termínu prvního kola vyjednávání. Samotný začátek vyjednávání bývá tradičně ostřejší. První tah ze strany zaměstnavatele byl kontro-

verzní, přišli s návrhem zrušit tarifní tabulky. S tak absurdním požadavkem od zaměstnavatelů jsem se za léta, co vedu odborový tým vyjednávačů, ještě nesetkal. Takže jsme si museli tyto věci vyříkat od plíc. Poté už proces přešel do režimu klasického kolektivního vyjednávání.



Jaromír Franta, hlavní vyjednávač a první místopředseda Odborového svazu PHGN

Počítáte předem i s možností, že by vyjednávání mohlo skončit nezdarem?

Před zahájením vyjednávání si nepřipouštím myšlenku, že bychom se nedokázali dohodnout, najít kompromis. V samotném průběhu jsem nabyl dojmu, že i vrchní vyjednávač za zaměstnavatele František Ondruš cítí, že dohoda je nutná a musí být pro obě strany přijatel-

ná. A to mě na celém procesu kolektivního vyjednávání baví.

Samotný proces kolektivního vyjednávání byl složitý, ale nakonec jsme došli ke kompromisní dohodě. Nemáme se za co stydět. Tarifní tabulky jsme posunuli o konkrétní finanční částku, nikoliv o procenta, a to tak, aby nedocházelo k rozevírání mzdových nůžek. Pokud se minimální mzda bude zvedat dosavadním tempem, budeme na to v následujících letech reagovat a usilovat o to, aby se to promítlo do tarifních tabulek.

Jaký je tedy konkrétní výsledek?

Dojde k navýšení mezd v každém tarifním stupni u všech tarifních tabulek o 1400 korun. Hornické organizace a zaměstnanci by neměli být pozadu v růstu mezd vůči ostatním průmyslovým odvětvím. Na druhou stranu jsou odvětví, kde je větší prostor pro odbory při kolektivním vyjednávání než v důlním průmyslu.

Mám tím na mysli třeba automobilový průmysl, ale hlavně státní sféru, kde se jedná více o politické rozhodnutí než kolektivní vyjednávání a političtí vyjednávači rozdávají ze státního rozpočtu, kdy lze použít heslo „z cizího krev neteče“. Bohužel uhlí je dnes negativně vnímáno a náš obor je v rámci toho utlumován. To se pochopitelně promítá i do mzdové oblasti. Možnosti důlních společností jsou dnes omezené. Firmy jsou zatěžovány různými finančními odvody, ekologickými daněmi, poplatky z vydobytého nerostu a hlavně emisními povolenkami, které už dosáhly maxima 23 eur za povolenku. To hraje i v rozpočtech jinak úspěšných firem významnou položku.

A jak tento výsledek kolektivního vyjednávání osobně hodnotíte?

Přes všechny tyto skutečnosti si myslím, že dosažený výsledek při vyjednávání Dodatku číslo 1 kolektivní smlouvy vyššího stupně pro letošní rok je uspokojivý. Odborové organizace jednotlivých důlních společností se mají při vyjednávání podnikové kolektivní smlouvy možnost odrazit od pevného základu, a to je pravý smysl a poslání odvětvové smlouvy. Navíc ne všechny odborové svazy v rámci ČMKOS dokáží vyjednat odvětvovou smlouvu a pravidelně do ní promítat růst minimální mzdy. Chtěl bych proto touto cestou poděkovat kolegům z vyjednávacího týmu našeho odborového svazu za trpělivost a profesionální přístup.

Text a foto: Petr Kolev



Jan Sábel a Zdeněk Osner při slavnostním podpisu dodatku odvětvové smlouvy, který zaručuje navýšení mezd ve všech tarifních stupních.

Dodatek číslo 1 odvětvové smlouvy

Odborový svaz pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu, 130 00 Praha 3, nám. W. Churchilla č. 2, IČ 00006025, vedený ve spolkovém rejstříku Městského soudu v Praze, oddíl L, vložka 858 zastoupený panem Bc. Janem Sábelem, předsedou svazu (dále jen „odborový svaz“) a

Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu, Plzeňská 276/298, Motol, 150 00 Praha 5, IČ 15273725, nvedený ve spolkovém rejstříku Městského soudu v Praze, oddíl L, vložka 2512 zastoupený panem Ing. Zdeňkem Osnerem, CSc., předsedou představenstva (dále jen „zaměstnavatelský svaz“)

uzavírají v souladu s články 52 až 55 Kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřené účastníky dne 17. října 2017 (dále jen „kolektivní smlouva“) tento Dodatek č. 1:

I.

Kolektivní smlouva se mění tak, že v článku 10 odstavce 1 zní: Při stanovené týdenní pracovní době v délce podle čl. 7 platí pro zaměstnance základní mzdové tarify:

a) na pracovištích v podzemí hlubinného dolu při hlubinné těžbě uhlí a uranové rudy

Tarifní stupeň	Kč/ měsíčně	Tarifní stupeň	Kč/ měsíčně
1		7	20 900
2		8	22 150
3	15 000	9	23 450
4	16 300	10	24 750
5	18 100	11	26 200
6	19 500	12	27 800

b) na pracovištích s povrchovou těžbou uhlí

Tarifní stupeň	Kč/ měsíčně	Tarifní stupeň	Kč/ měsíčně
1	12 400	7	16 550
2	12 700	8	17 550
3	13 150	9	18 700
4	13 800	10	20 050
5	14 700	11	21 800
6	15 500	12	23 400

Bc. Jan Sábel v. r.

Předseda
Odborového svazu pracovníků
hornictví, geologie a naftového průmyslu

c) na povrchových pracovištích hlubinných dolů a ostatních pracovištích mimo důl

Tarifní stupeň	Kč/ měsíčně	Tarifní stupeň	Kč/ měsíčně
1	12 500	7	15 100
2	12 650	8	16 000
3	12 800	9	17 300
4	12 950	10	18 700
5	13 300	11	20 300
6	14 100	12	22 250

II.

Tento dodatek nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2019.

III.

Odborový svaz se zmocňuje, aby vyhotovil úplné znění kolektivní smlouvy, jak vyplývá ze změny provedené tímto dodatkem.

V Praze dne 19. prosince 2018

Ing. Zdeněk Osner, CSc. v. r.

předseda
Zaměstnavatelského svazu
důlního a naftového průmyslu

Ministryně předala nejvyšší hornické vyznamenání odborovým předákům

Od roku 2003 se každoročně uděluje u příležitosti svátku patronky horníků, svaté Barbory, nejvyšší hornické vyznamenání – medaile Jiřího Agricoly. V sídle Českého báňského úřadu (ČBÚ) v Praze získal toto ocenění předseda Sdružení hornických odborů OKD a místopředseda Odborového svazu PHGN Rostislav Palička a místopředseda Sdružení odborových organizací CCG Most Arnošt Ševčík. Vyznamenání osobně převzali 13. prosince při slavnostním aktu z rukou ministryně průmyslu a obchodu Marty Novákové, předsedy ČBÚ Martina Štemberky, předsedy OS PHGN Jana Sábela a předsedy Zaměstnavatelského svazu důlního průmyslu Zdeňka Osnera.

Medaile je každoročně udělována jako ocenění pracovníků v organizacích podléhajících dozoru státní baňské správy, ministerstev a ústředních orgánů zabývajících se hornictvím. Díky osobní iniciativě předsedy OS PHGN Jana Sábela jsou již několik let mezi vyznamenanými pracovníky i odboroví funkcionáři.

Ministryně Nováková má k hornictví osobní vztah. „Těžební průmysl je významné odvětví a je zapotřebí, aby zde nepřetržitě probíhal sociální dialog mezi zaměstnavateli a odbory. Hornictví je těžká a riziková práce, a právě sociální dialog pomáhá předcházet kritickým situacím, případně je i řešit. K hornictví mám osobní vztah, protože jsem se kdysi přivdala do hornic-

ké rodiny v Ostravě a absolvovala Vysokou školu báňskou. Hornickou problematiku jsme celé roky řešili přímo v naší rodině. I z toho důvodu jsem přivítala možnost předat osobně medaili Jiřího Agricoly patnácti zasloužilým hornickým pracovníkům,“ uvedla pro HGN ministryně Nováková.

O bezprostřední dojmy se po slavnostním aktu podělili i vyznamenání odboroví funkcionáři. Arnošt Ševčík: „Je pro mne velkou ctí, že jsem nejvyšší resortní hornické vyznamenání obdržel jako výraz ocenění mé dlouhodobé práce. Od vyučení pracuji v hornictví, dlouhodobě působím i v hornických odborech. Bylo pro mne neskutečným zážitkem sedět mezi hornic-

kými osobnostmi a čekat, až mě vyvolají, a převzít z rukou ministryně vyznamenání. Je to povzbuzení do mé další činnosti hlavně v BOZP, kde dlouhodobě působím jako odborový inspektor. Mojí druhou specializací je mzdová oblast. Při vyjednávání odvětvové kolektivní smlouvy působím ve vyjednávacím týmu odborového svazu jako mzdový expert. Stejně tak pracuji i v našem odborovém sdružení.“

Rostislav Palička: „Je to významná událost v mém profesním životě. Byla oceněna moje dlouhodobá práce v hornictví a odborech. Ocenění si ale zaslouží i horníci, které jsem vedl jako předák razičského kolektivu na Dole Paskov. Je dobré, že vyznamenání dostávají i odboroví funkcionáři. Nemají to lehké. Stojí mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a musí za pochodu řešit problémy a usilovat při tom o vyvážený dialog, což je často nevděčná práce. Odboroví funkcionáři dobře znají důlní prostředí, protože většina z nich v dolech skutečně pracovala. Je náročné vybalancovat sociální smír, a přitom nekompromisně usilovat při kolektivním vyjednávání o spravedlivou mzdu a kvalitní pracovní podmínky pro zaměstnance. Odbory tuto sílu mají.“

Petr Kolev



Rostislav PALIČKA (vlevo) se po vyučení rozhodl pro hornictví a v roce 1988 nastoupil do přípravařského kolektivu na Důl Ostrava, závod Zárubek. Po uzavření dolu v roce 1990 přešel na Důl Paskov, kde pracoval jako hlavní předák razičského kolektivu až do roku 1998, kdy přešel na Důl Staříč. Od roku 2012, kdy byl zvolen předsedou závodního výboru, vykonával též funkci místopředsedy SHO OKD a je členem rady OS PHGN. Při ukončení těžby na Dole Paskov se významně podílel na zmírnění sociálních dopadů, když se zasadil o poskytnutí příspěvku propuštěným zaměstnancům uhelných a uranových dolů. V roce 2017 byl zvolen předsedou SHO a od loňského dubna roku je druhým místopředsedou OS PHGN. Resortní medaile Jiřího Agricoly je udělena Rostislavu Paličkovi za tři desítky let obětavé činnosti ve prospěch hornictví a za osobní podíl na zlepšování pracovních podmínek horníků.

Arnošt ŠEVČÍK (vpravo) po vyučení nastoupil v roce 1975 na Důl Vrbenský. V roce 1989 byl zvolen předsedou závodního výboru. V roce 1997 se stal místopředsedou SOO Mostecké uhelné společnosti. Po spojení odborových organizací do Územní odborové organizace Ervěnice v roce 2013 se stal jejím předsedou. Ve sdružení zastával funkci inspektora bezpečnosti práce a stal se předsedou komise BOZP. Je členem rady a sněmu OS PHGN. Jako mzdový expert a člen komise pro vyjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně nese zásadní podíl na udržení sociálního smíru v rámci Czech Coal Group, OS PHGN i celého hornictví. Resortní medaile Jiřího Agricoly byla udělena Arnoštu Ševčíkovi za významný přínos k bezpečnosti práce na hnědouhelných dolech a osobní podíl na zlepšování pracovních podmínek v hornictví.



Mzdy ve společnosti Sokolovská uhelná letos vzrostou o pět procent

O rovných pět procent se zvýší od nového roku mzdy zaměstnancům Sokolovské uhelné. Vyplyvá to z podepsané kolektivní smlouvy. Průměrná mzda ve firmě tak přesáhne 36 tisíc korun.



Jan Smolka a Miroslav Mertl podepisují podnikovou kolektivní smlouvu.

„Oproti roku 2018 mzdy v Sokolovské uhelné vzrostou o 1730 korun měsíčně,“ říká personální ředitel Miroslav Mertl s tím, že průměrná mzda dosáhne výše 36 329 korun a tarify se meziročně zvýší o 1,5 procenta. „Spolu s nimi porostou i příplatky za práci v noci, i sobotách a nedělích o 4 koruny hodinově, a vzrostl i přípla-

tek za dělenou směnu o deset korun.“ Podle předsedy Sdružení odborových organizací Sokolovské uhelné Jana Smolky je úspěchem, že podařilo smlouvu s tímto nárůstem vyjednat i za situace, která energetice a těžbě uhlí příliš nepřeje. A navíc ji uzavřít ještě před koncem roku, i když nebyl zcela dokončen podnikatel-

ský záměr firmy na rok 2019. „Zaměstnanci tak ví, za co budou od ledna pracovat a nasmulovaný průměrný výdělek patří k vyšším v rámci těžebního průmyslu v České republice i k jedněm z nejvyšších v Karlovarském kraji,“ říká předseda Smolka.

Vedle vyšších mezd se navíc mohou zaměstnanci Sokolovské uhelné těšit i na růst objemu peněz na svém osobním účtu v rámci sociálního fondu. „Ten bude celkově činit 24 milionů korun s přibližně stejným členěním titulů. Tedy bude zde možnost čerpání příspěvků na stravování, na dovolenou, nebo na sportovní aktivity. Příklad do osobního účtu každého zaměstnance se pak zvyšuje na částku 400 korun měsíčně.“

Zajímavostí letošní dohody je pak skutečnost, že dojednaný celkový růst mzdy v kolektivní smlouvě je vyšší než samotný růst základních tarifů. To je vyvoláno skutečností, že v roce 2018 byla do tarifů zahrnuta mimořádná odměna, která byla zaměstnancům dlouhodobě poskytována nad rámec závazků z kolektivní smlouvy a tarify tak vzrostly o 2500 měsíčně, respektive o hodinový ekvivalent této částky.

„Tím se pro rok 2018 snížila procentní výše premií i možnost navýšení osobních příplatků. Rozdíl mezi celkovým růstem a růstem tarifů bude tedy využit v roce 2019 ke zvýšení pobídkové složky mzdy, pokrytí potřeb na zvýšení příplatků za směnnost a se zvýšením mzdy se budou zvyšovat i náhrady mzdy,“ dodává personální ředitel Sokolovské uhelné Mertl, podle kterého růst příplatků za směnnost podporuje zaměstnance ve směnovém provozu, a zohledňuje újmu z nepravdělné pracovní doby v jednotlivých směnách. (www.suas.cz)

Znáte výhody lipozomálního vitamínu C?

Každodenní užívání vitamínu C má značný význam pro udržení zdraví. Vitamin C totiž zajišťuje normální funkce imunitního, nervového a kardiovaskulárního systému, odpovídá za tvorbu kolagenu, který je důležitý pro hojení a pevnost tkání a také má silné antioxidační účinky.

Velmi důležité je udržování dostatečné hladiny „céčka“ v těle. Vzhledem k tomu, že při užívání běžných forem vitamínu C se až osmdesát procent vyloučí, aniž by jej náš organismus jakkoliv využil, je vhodné volit přípravky zpracované lipozomální technologií, které se vyznačují bezkonkurenčně nejlepší vstřebatelností, a to i ve srovnání s přípravky s postupným uvolňováním.

Díky lipozomální technologii je samotný vitamin C obalen vrstvou přírodních fosfolipidů, z nichž jsou vytvořeny i naše buněčné membrány. V průběhu vstřebávání pak fosfolipidová vrstva poskytuje vitaminu C ochranný obal,

který umožňuje téměř dokonalé vstřebání céčka do těla.

Denní spotřeba vitamínu C vychází zejména z psychické a fyzické zátěže každého člověka. Hodně záleží i na tom, zda je zdravý, nebo například zrovna bojuje s nějakou infekcí. Zjistit, jak jste na tom, můžete i v domácích podmínkách. Zda máte v těle dostatek vitamínu C, se rychle dozvíte pomocí speciálního testovacího proužku, který na dvě vteřiny ponoříte do moči. Podle toho, jak se během 30 vteřin zbarví, uvidíte, zda máte vitaminu C aktuálně dostatek, nebo vám chybí, a měli byste ho tělu dodat.

Testovací proužky jsou součástí každého balení lipozomálního vitamínu C s názvem LIPO-C-ASKOR, který je na trhu k dispozici v tekuté formě a v podobě tobolek. Podrobné informace najdete na internetových stránkách www.lipocaskor.cz nebo www.jakdelezit.cz.

(eve)

Czech Coal opět vyplatil třináctý plat

Zaměstnanci společností skupiny Czech Coal dostali i loni společně s listopadovou mzdou také třináctý plat. V celkovém součtu bylo na výplatu této bonusové mzdy vyčleněno přibližně 38 milionů korun.

„Třináctý plat a jeho vyplácení vychází z platné kolektivní smlouvy. Je složen ze dvou částí, přičemž ta první slouží pouze pro případ neplnění závazku z kolektivní smlouvy. Druhá část třináctého platu je nadstandard,“ uvedl personální ředitel Vršanské uhelné Petr Mrvík.

Dodal, že firmy ve skupině své závazky růstu mezd průběžně plní a pouze Vršanská uhelná a Coal Services vyplátí k naplnění svého závazku minimální hodnoty první části 13. platu. Mezi jejich zaměstnance se tak v první části rozdělí zhruba 1,6 milionu korun. Druhá část je nadstandard.

„Zhruba 1700 zaměstnanců společností skupiny Czech Coal si mezi sebe rozdělí jako druhou část třináctého platu více než 36,5 milionu korun. Vyplacen bude zhruba stejný objem finančních prostředků jako v loňském roce, a proto věříme, že zaměstnanci budou se 13. platem spokojeni,“ dodal Mrvík.

(www.iuhli.cz)

Měsíčník Odborového svazu pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu

hgn

HORNÍK – GEOLOG – NAFTAŘ

Vydává: Odborový svaz PHGN, www.osphgn.cz

Editor: Petr Kolev, e-mail: petr.kolev9@gmail.com,

mobil: 739 534 611