



Českomoravský odborový svaz
pohostinství, hotelů a cestovního ruchu
listopad 2015

VYHODNOCENÍ KOLEKTIVNÍCH SMLUV UZAVŘENÝCH NA ROK 2015

ČMOS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu provádí každoročně vyhodnocení obsahu uzavřených kolektivních smluv, na jehož základě pak připravuje základní osnovu požadavků pro kolektivní vyjednávání v následujícím roce. V roce 2015 bylo v rámci odborových organizací ČMOS PHCR uzavřeno 12 kolektivních smluv. V porovnání jednotlivých regionálních oblastí je 19 kolektivních smluv uzavřeno v regionu Praha, 2 kolektivní smlouvy v oblasti Čechy a 1 v oblasti Morava. Ve 2 základních organizacích v regionu Praha opět nedošlo k uzavření kolektivní smlouvy. Současně skončila platnost 2 kolektivních smluv v regionu Čechy a Morava v souvislosti s ukončením činnosti odborové organizace (Zámecký Hotel Sychrov a Hotel Fontána).

Z výsledků vyhodnocení dat zpracovaných prostřednictvím programu ISSP Trexima Zlín vyplývá, že rozsah a struktura závazků obsažených v kolektivních smlouvách zůstala zachována a podařilo se udržet i úroveň těchto závazků. Určitý pokrok byl dosažen ve vyjednávání o valorizaci mezd. Většina odborových organizací při přípravě kolektivních smluv na rok 2015 spolupracovala se sekretariátem ČMOS PHCR.

V bloku otázek zaměřených na **podmínky činnosti odborových organizací** byl sledován závazek výběru členských příspěvků srážkou ze mzdy. Tento závazek byl sjednán v 91,7 % kolektivních smluv. Ve 100 % kolektivních smluv jsou konkretizovány materiální podmínky pro výkon činnosti odborových organizací. Zaměstnavatelé se zavázali především k poskytování místností odborovým organizacím (92 % kolektivních smluv), k úhradě nákladů na potřebné odklady (50 % kolektivních smluv), k poskytnutí příspěvku na činnost odborových organizací (75 % kolektivních smluv) a k možnosti odborové organizace připojit se k

internetu (50 % kolektivních smluv). Časový rozsah uvolnění odborových funkcionářů s náhradou mzdy k výkonu odborové činnosti není v žádné z kolektivních smluv omezen.

Dotazník rovněž obsahoval otázku zaměřenou na pluralitu odborových organizací. Větší počet odborových organizací se vyskytuje pouze u jednoho zaměstnavatele a odborové organizace jednájí ve shodě, tzn., že uzavírají společně kolektivní smlouvu.

V 83,3 % kolektivních smluv jsou sjednány bližší podmínky postupu informování odborových organizací zaměstnavatelem a v 83,3 % kolektivních smluv jsou sjednány bližší podmínky postupu projednávání materiálů s odborovou organizací. V pouze jedné z kolektivních smluv je sjednán vyšší rozsah informací či projednávaných okruhů otázek nad rámec pracovněprávních předpisů.

V bloku otázek, týkajících se **odměňování zaměstnanců**, byla sledována úroveň mzdových tarifů. Zhruba 33,3 % kolektivních smluv obsahuje 10stupňový tarifní systém a u těchto kolektivních smluv došlo k nárůstu minimálních tarifů oproti loňskému roku vzhledem k růstu minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy.

Obecně je odměňování zaměstnanců sjednáno v 91,7 % kolektivních smluv, přičemž v kombinaci s individuální smlouvou v 58,3 % kolektivních smluv a pouze v jedné kolektivní smlouvě vnitřním mzdovým předpisem, který tvoří přílohu kolektivní smlouvy.

Úkolová mzda není sjednána v žádné z kolektivních smluv. V žádné z kolektivních smluv rovněž nejsou sjednány bližší podmínky pro uplatnění konta pracovní doby vzhledem k tomu, že v našem oboru je uplatňována přede-

vším nerovnoměrně rozvržená pracovní doba.

Zařazování zaměstnanců podle pracovních činností do funkcí, povolání a tarifních stupňů je sjednáno v 58,3 % kolektivních smluv. K zařazování je využíváno především vlastního podnikového katalogu (58,3 % kolektivních smluv).

Poskytování **dalších složek mzdy** je sjednáno v 58,3 % kolektivních smluv v případě poskytování 13. mzdy a v 8,3 % kolektivních smluv je sjednáno poskytování 14. mzdy. Výplata těchto mzdových složek je zpravidla vázána na dosažení předem stanoveného ekonomického ukazatele (33,3 % kolektivních smluv), v menší míře pak na jiné podmínky (16,7 % kolektivních smluv). Další složky mzdy jsou sjednány zpravidla procentem z tarifní mzdy (8,3 % kolektivních smluv), případně procentem z průměrného výdělku (25 % kolektivních smluv).

Pravidla pro poskytování **motivačních složek mzdy** (zj. prémie, výkonnostních odměn, mimořádných odměn nebo bonusů) jsou sjednána v 75 % kolektivních smluv.

Mzdový vývoj je sjednán pouze v 33,3 % kolektivních smluv (tzn., že došlo k nepatrnému zvýšení četnosti tohoto závazku o 4,3 % v porovnání s rokem 2014), a to zpravidla formou zvýšení průměrné nominální mzdy v průměru o 3 %. V tomto případě došlo ke zvýšení procenta valorizace o 0,5 % v porovnání s uplynulým rokem. Zvýšení mzdových tarifů nebylo v roce 2015 sjednáno v žádné kolektivní smlouvě. Tarifní byly zvýšeny pouze z důvodu změny nařízení vlády o minimální mzdě

VYHODNOCENÍ KOLEKTIVNÍCH...
pokračování na další straně

Obsah:

- Vyhodnocení kolektivních smluv za rok 2015
- Mohu vám nabídnout předkrm?
- Nezaměstnanost, evidence u ÚP...
- Usnesení ze 3. Sněmu ČMKOS

VYHODNOCENÍ KOLEKTIVNÍCH...

pokračování z předchozí strany

a minimálních úrovních zaručené mzdy. Jednáni o vyšší valorizaci mezd, případně o valorizaci jako takové se zaměstnavateli bylo v roce 2015 opět poměrně problematické především v souvislosti s výmluvami zaměstnavatelů na přetrvávající dopady ekonomické krize v odvětví cestovního ruchu. Rovněž reálné plnění kolektivních smluv v rámci tohoto ujednání se bude vyvíjet podle aktuální ekonomické situace zaměstnavatelů a očekáváme spíše stagnaci mezd. To souvisí mj. i s nízkou mírou meziroční inflace.

Výše a rozsah poskytovaných **mzdových příplatků** sjednávaných v kolektivních smlouvách je následující:

Příplatek za přesčasovou práci bez rozlišení je sjednán ve 100 % KS v průměrné výši 30 % průměrného výdělku, příplatek za noční práci je sjednán v 91,7 % KS v průměrné výši 10 % průměrného výdělku, příplatek za práci v sobotu a neděli je sjednán ve 100 % KS, z toho ve výši stanovené právním předpisem v 61 % KS a v 33,3 % KS ve výši 25 Kč/hod. Z ostatních příplatků jsou sjednány příplatky za práce ve ztíženém pracovním prostředí (16,7 % KS), za zastupování (16 % KS), za zaškolování (8 % KS). Jiné příplatky (např. instruktorské) jsou sjednány v 16 % KS.

Odměna za pracovní pohotovost je sjednána v 41,7 % KS, a to diferencovaně v průměrné výši 15 % průměrného výdělku.

Zhruba 58,3 % KS obsahuje ujednání, týkající se poskytování **náhrad mezd** při prostoji a při přerušení práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy, a to zpravidla ve výši 100 % průměrného výdělku.

Odměny při životním a pracovním výročí (50 let věku a 1. odchod do důchodu) jsou sjednány v 91,7 % kolektivních smluv a jsou diferencovány v závislosti na počtu odpracovaných let u zaměstnavatele. V porovnání s rokem 2014 zůstaly odměny na shodné úrovni.

Průměrná sjednaná výše **odměny při životním výročí** do 5 let trvání pracovního poměru u zaměstnavatele činí 4.045 Kč, nad 5 let trvání pracovního poměru činí 5.500 Kč, nad 10 let trvání pracovního poměru 5.682 Kč, nad 15 let trvání pracovního poměru 5.864 Kč, nad 20 let trvání pracovního poměru 6.136 Kč a nad 25 let trvání pracovního poměru 6.136 Kč.

Odměny při pracovním výročí jsou sjednány téměř v 66,7 % KS a jsou diferencovány podle počtu odpracovaných let u zaměstnavatele. V porovnání s rokem 2014 se průměrná hodnota odměny zvýšila o 18 %. Průměrná výše odměny v průřezu jednotlivých kategorií dle odpracovaných let činí 7.162 Kč (2014 - 5.840 Kč). Je však sporné, zda při vysoké fluktuaci v odvětví hotelového průmyslu se podaří tuto odměnu významnější části zaměstnanců získat.

V bloku ukazatelů sledujících pracovní právní nároky sjednané v kolektivních smlouvách byla sledována sjednaná délka pracovní doby, prodloužení dovolené, rozšíření

nároků u překážek v práci nad rámec stanovený zákoníkem práce, rozsah a podmínky výko- nu práce, zvýšení odstupného apod.

Délka pracovní doby je sjednána téměř ve 100 % KS. Délka pracovní doby v příslušné úpravě podle charakteru pracovního režimu tak, jak je stanoveno zákoníkem práce je sjednána ve 100 % kolektivních smluv.

Prodloužení dovolené o 1 týden je sjednáno v 33,3 % kolektivních smluv a v porovnání s rokem 2014 došlo k mírnému snížení četnosti sjednání tohoto nároku.

Pružné rozvržení pracovní doby je sjednáno v 7,1 % kolektivních smluv.

V 91,7 % KS je sjednáno **referenční vyrovnávací období**, ve kterém nesmí práce přesčas v průměru překročit 8 hodin týdně. Toto vyrovnávací období je zpravidla sjednáno v průměru na 28,4 týdne. V kolektivních smlouvách je však referenční období sjednáno diferencovaně pro rovnoměrně a nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, avšak dotazník toto rozlišení neumožnil.

Vyrovnávací období v nerovnoměrně rozvržené pracovní době je sjednáno v 91,7 % KS a činí v průměru 42,5 týdne.

Zvýšení odstupného nad rámec stanovený v ustanovení § 67 zákoníku práce je sjednáno v 58,3 % KS, a to zpravidla na jedno až dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku, avšak toto plnění je převážně vázáno na podmínku nečerpání plného rozsahu výpovědní doby (50 % KS) nebo na délku pracovního poměru (8,3 % kolektivních smluv).

V případě **překážek v práci** se struktura a rozsah sjednaných nároků oproti předchozímu roku výrazně nezměnila. Pracovní volno poskytované nad rámec zákonného nároku je sjednáno především u úmrtí přímého rodinného příslušníka v průměrné délce 1,7 dne (83,3 % KS), u doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zdravotnického zařízení v průměrné délce 6,5 dnů (33,3 % kolektivních smluv), u narození dítěte manželce zaměstnance v průměrné délce 1 dne (83,3 % KS), u péče o rodinného příslušníka za rok v průměrné délce 1 dne (41,7 % kolektivních smluv) a u vlastní svatby v délce 1 dne (8,3 % kolektivních smluv). V 50 % kolektivních smluv jsou sjednány další překážky v práci, u kterých je poskytováno pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku a jedná se zpravidla o pracovní volno určené k vyřízení naléhavých osobních záležitostí zaměstnanců.

Poskytování náhrady mzdy v době prvých ři dnů pracovní neschopnosti je sjednáno v 41,7 % kolektivních smluv, a to v průměrné výši 68 % průměrného výdělku. V porovnání s rokem 2014 došlo ke snížení četnosti tohoto nároku, a to o 8,3 %.

Další blok závazků kolektivních smluv dokumentující oblast péče o zaměstnance sledoval tvorbu a využití sociálního fondu, vč. příspěvku na stravování, penzijní připojištění a další sociální aspekty.

Tvorba sociálního fondu je sjednána v 16,7 % kolektivních smluv (zde došlo k nepatrnému snížení četnosti i tohoto nároku v

porovnání s rokem 2014). Ve většině těchto kolektivních smluv je fond tvořen v průměru 2,5 % z objemu vyplacených mezd, v menší míře pak jiným způsobem, tzn. absolutní částkou na jednoho zaměstnance nebo jiným, v kolektivní smlouvě nespecifikovaným způsobem. Průměrná výše dotace sociálního fondu činí 17.000 Kč (jedná se o snížení o 12.000 Kč). Závazek tvorby sociálního fondu bývá v posledních letech obvykle nahrazován tzv. plány sociálních nákladů, podle nichž jsou poskytována obdobná plnění, jako tomu je v případě sociálního fondu (50 % KS). V tomto případě je průměrná výše dotace 33.354 Kč (shodná s výší dotace roku 2014).

Využití sociálního fondu je soustředěno především na poskytování příspěvku na činnost odborové organizace (100 % KS), příspěvku na závodní stravování (8,3 % KS) a v menší míře pak na ostatní formy užití, jako jsou půjčky, sociální výpomoci a příspěvek na penzijní připojištění. V rámci plánů sociálních nákladů je sjednáno tzv. ostatní, blíže nespecifikované užití, které zahrnuje především příspěvky na kulturní či sportovní akce, zájezdy, exkurze, akce pro děti zaměstnanců apod.

Příspěvek zaměstnavatele na **personální stravování** je upraven ve 100 % KS a je poskytován jednak z nákladů zaměstnavatele ve výši 55 % ceny jednoho hlavního jídla nebo ze sociálního fondu či ze zisku v průměrné výši 10 Kč na jedno hlavní jídlo. Poskytování cenově zvýhodněného stravování bývalým zaměstnancům je sjednáno 8,3 % KS a zaměstnancům po dobu čerpání dovolené rovněž v 8,3 % kolektivních smluv.

Závazek poskytování příspěvku na **penzijní připojištění** podle zákona číslo 42/1994 Sb. je upraven v 83,3 % kolektivních smluv. Průměrná výše příspěvku zaměstnavatele z nákladů činí 433 Kč/měsíc. V 78,6 % kolektivních smluv jsou sjednány podmínky pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění. Příspěvek na **životní pojištění** je sjednán v 50 % KS, a to ve výši 400 Kč/měsíc.

V 83,3 % KS je sjednána možnost **poskytování výrobků a služeb** zaměstnancům za nižší než obvyklé ceny. Zpravidla se jedná o stravovací, ubytovací nebo relaxační služby.

V 58,3 % KS jsou sjednány podmínky pro **odborný rozvoj** zaměstnanců. Zpravidla se jedná o jazykové a další odborné kurzy. V 58,3 % KS je konkretizována úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace obsažená v ustanovení § 16 zákoníku práce. Rovněž jsou sjednávány podmínky vývoje zaměstnanosti specifikované dotazníkem ISPP vč. opatření na sladování profesního a rodinného života, a to v 58,3 % KS. V žádné z KS nejsou konkretizovány způsoby realizace rámcových dohod.

Ve 100 % KS jsou sjednána technická a organizační opatření k zajištění **bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** a v 75 % kolektivních smluv je sjednáno písemné vyhodnocování stavu BOZP v podnicích.

Závěrem lze konstatovat, že se podařilo v KS uzavřených v roce 2015 udržet úroveň závazků obsažených v KS v uplynulých letech a došlo i k určitému dílčímu zlepšení v případě vyjednávání o mzdovém vývoji.

MOHU VÁM NABÍDNOUT PŘEDKRM?

Většina lidí na takový dotaz číšníka odpoví pozitivně. Zejména, když u pro-střeného stolu jsou hosté, slavící událost, která má pro ně zvláštní význam a důleži-tost. Příprava hostiny vyžaduje pozornost a péči. Výběr menu, pokrmů, nápojů a vše-ho, co se této akce v rámci gastronomie týká, je bezesporu důležitá. Předkrm je toho nedílnou součástí. Může význam oslav zvý-raznit, podtrhnout, ale i pokazit. Říci pouze „ano“ má svou odpovědnost. Vnímá ji po-řadatel, pracovníci výroby, obsluhy, vedení podniku i samotní hosté.

Začátek akce otevírá kapitolu s názvem historie. Nelze se tomu vyhnout, pokud má být startem do současnosti a budoucnosti. Nechci si brát na pomoc rčení, že už staří Řekové, Římané, kteří v té době žili, věnovali gastronomii i předkrmům pozornost a nepodceňovali to. Ponořte se na chvíli do jejich časů, porovnejte, čím byl předkrm tenkrát a čím je dnes. Když zapojíte fantazii, tak možná uvidíte, co s ním bude v dalším století. Vše, co začíná, bývá často cestou vedoucí k dalšímu rozvoji. Já se ale uchýlím jaksi stranou, do restaurace, ve které probíhá začátek oslav. Pořadatelé, personálu, kuchařům, cukrářům, obsluhujícím, všem záleží nás tom, aby se o úspěchu akce a o jejich službách dobře hovořilo.



Vrátím se ale k předkrmům. Je mnoho takových, kteří se domnívají, že se objednávkou předkrmu bez potíží vypořádají, že jsou znalí, vědí, co se musí, může a má. Jenže praxe říká, že to docela tak není. Nebude tudíž na škodu probrat předkrm ze všech stran, všimnout si znalostí hosta a co ho na cestě k prostřenému stolu provází. Podržte se, startujeme.

Cesta není jednoduchá, je dlouhá, namáhavá. Kde se ale doptat, uvěřit řečenému, napsanému, neplést se a nesáhnout vedle? Na gastronomickém nebi léta září jméno Josef Bittermann. Tento vynikající kuchař napsal v šedesátých letech minulého století knihu s názvem „Kuchařský lexikon“. Měla odstranit nedostatek odborné literatury pro kuchaře, poskytnout jim přehled o pokrmech naší i mezinárodní kuchyně. Podkladem pro lexikon bylo původní vydání z roku 1934. Zahrnuje téměř 5.000 popisů méně známých jídel. Trochu mne zarazilo pomyšlení, kolik asi obsahuje předkrmů. Snad jich tolik nebude. Krátit tuto

v knihovně, je uznávaná, respektovaná, platným pomocníkem kuchařů, jež ji svou fantazií a tvůrčím elánem obměňují a tvoří, co jim lexikon nabízí.

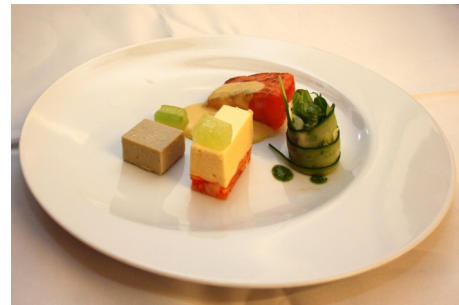
Ted je čas vrátit se k předkrmům, říci si, co máme o nich vědět. Maso, ryby, drůbež, sýry, vejce, zelenina, majonéza, jsou základní suroviny k přípravě předkrmů, chlebičky a jednohubek. Sortiment je dostatečně široký. Předkrm se podávají na začátku hostiny, jsou prvním chodem. Mají být barevně pestré, podávané v malém množství, v porcelánových nebo skleněných miskách, či pěkně upravené na talířku. Mají přilákat svým zjevem hosty k hodování. Když jde o studený předkrm, musí být opravdu dostatečně vychlazen. Předkrm povzbuzuje apetit k dalšímu jídlu, je jakýmsi předskokanem následného programu, servisu hlavního jídla, zahájením hodování. Studený předkrm se podává před polévkou, teplý (tzv. mezichod) po polévce, někdy i místo ní. Chlebičky se nabízejí po jídle.

Listuji v Kuchařském lexikonu. Autor se soustředil na popis pokrmů, jejich charakteristiku a stručný údaj o výrobě. Neobsahuje žádné klasické receptury. Předkrm jsou zařazeny do částí podle použitých surovin, takže se například dovíme, že masitých předkrmů je cca 43, včetně drůbeže, paštik, drůbků, vnitřností, ryb, lesní zvířeny a dalších surovin. Dílo zahrnuje 5.000 popisů, což ke zbláznění stačí.

Přesto to není vše. O slovo se přihlásila i kniha Jaromíra Trejbal, kuchařského velikána, osobního kuchaře herce Vlasty Buriána. Kniha si moc vážím, autor mi ji daroval, když jsem s ním dělal interview. S panem Trejbalem jsem prožil mnoho hezkých chvil, rád na něj vzpomínám. V souvislosti se zmínkou o našich kuchařských bardech musím říci, že také v této době máme vynikající mladé kuchaře, o nichž je možné psát ódy. Mluví o tom, aby si nemysleli, že jsem na ně zapomněl. Brzy bude příležitost o nich psát. Názvy kapitol, respektive předkrmů, přibližují předkrmů méně známé. Mám za to, že například popularita "ruských vajec" a uzenin převážně nakupovaných v supermarketech, už dosáhla svého vrcholu, není třeba ji podporovat a rozšiřovat. Říká se, že změna je život, tak se pojďme podívat.



Způsob podávání předkrmů se časem změnil, přizpůsobil se zvyklostem a chutím. Mínění o tom, zda a kdy se mají předkrm z hlediska gastronomické logiky podávat, se různí. Panují dohady, mají-li se předkrm podávat v menu, jemuž nepředchází polévka, zda pouze v poledne a ne večer. Ani velký gastronomický teoretik a praktik Escoffier neměl vyhraněný názor. Tvrdil, že studený předkrm není v menu logicky oprávněný, že "káží chutě na polévku". Současně podávání předkrmu doporučoval. Prý pomáhá uklidnit hosta při čekání na objednané jídlo.



Studená kuchyně je sestrou teplé, možná je slavnostnější a okázalejší. Za svou doboru pověst vděčí francouzským paštikářům. U předkrmů je zdůrazněn i ekonomický přínos. Při jejich přípravě lze využít téměř vše, co máme k dispozici. Dají se udělat z mála.

Protože je předkrm prvním jídlem v pořadí, je to i první kontakt hosta s kuchyní. Proto už první krok má směřovat k vytyčenému cíli. Tak například uzený losos rozhodně neprošlape cestu vepřové pečení s knedlíkem a zelím. Obložený šunkový salám nám napoví, že jídelníček bude jednoduchý a prostý. Filátko ze pstruha dává tušit, že další chody budou vybrané a jemné. Zastřené vejce s jogurtovou omáčkou a bazalkou je předzvěstí moderní kuchyně, jež dbá o štíhlou linii i spojuje gastronomický požitek se zásadami zdravé výživy. Kaviár na ledu s toastem a máslem předpovídá obzvláště vybrané menu.

Vedle studených předkrmů se do některých menu zařazují i předkrmů teplé, označované jako mezichod - entré. Obvykle jsou součástí bohatého slavnostního menu. Podávají se v poledne i večer, zároveň s předkrmem studeným. Teplý předkrm má být lehký. Zpestřuje menu, poskytuje labužnický zážitek a lákavé, ne příliš syté sousto.

Předkrmům nelze upřít jejich reprezentativní funkci. Zaujímají v naší i mezinárodní kuchyni významná místa a staly se nedílnou součástí moderního stolování. Pro slavnostní menu platí, že se volí předkrmů lehké, jež neutlumí chuti na další chody. Doporučuje se rozsah předkrmů zbytečně nezvětšovat. Předkrm vždycky udává tón a má nezastupitelné místo v gastronomii.

Nezaměstnanost, evidence u ÚP a její dopady na důchodové nároky

Pokud je člověk z jakýchkoliv důvodů nezaměstnaný a nepřihlásí se do evidence úřadu práce (dále jen ÚP), tak se mu toto období nezaměstnanosti do doby důchodového pojištění pro nárok na důchod nezapočítá. Je-li taková nezaměstnanost dlouhodobá, může mít za následek to, že nárok na důchod nevznikne. Pokud nárok přece jen vznikne, ovlivní doba neevidované nezaměstnanosti negativně výši vyměřeného důchodu.

Neprůznivé důsledky nezaměstnanosti na důchodové nároky je možné eliminovat využitím tzv. dobrovolného důchodového pojištění. Lze se k němu přihlásit z důvodů, které vymezuje zákon o důchodovém pojištění, ale také bez uvedení důvodu. Přihláška se podává na okresní správě sociálního zabezpečení podle trvalého bydliště žadatele a minimální měsíční pojistné činí v roce 2015 1.863 Kč.

Doba nezaměstnanosti, po kterou byl člověk veden v evidenci ÚP jako uchazeč o zaměstnání, je tzv. náhradní dobou pojištění. To znamená, že v určitém, zákonem stanoveném rozsahu započítává pro nárok na důchod i jeho výši, přestože za ni nebylo odvedeno pojistné. Rozsah zápočtu doby evidence u ÚP je závislý na tom, v jakém období byla doba získána a zda byla vyplácena podpora v nezaměstnanosti. Podle aktuální právní úpravy platí, že:

- Doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání před 1. 1. 1996 se započítává plně bez jakéhokoliv omezení;
- Doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání po 31. 12. 1995 se započítává vždy, je-li vyplácena podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci;
- Doba, po kterou se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje, protože osobě vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání přísluší odstupné, odbytné nebo odchodné, je od 1. 1. 2014 hodnocena jako doba poskytování podpory v nezaměstnanosti, tj. také se započítává vždy;

- Doba vedení v evidenci ÚP, po kterou podpora již není vyplácena, se započítává v rozsahu nejvýše 3 let; tato doba tří let se zjišťuje zpětně ode dne vzniku nároku na důchod;
- Pokud byla ovšem tato doba získána před dosažením 55 let věku, započítává se z ní pouze jeden rok;
- Doba vedení v evidenci ÚP získaná do 31. 12. 2009 se hodnotí pro posouzení nároku na důchod (tj. pro získání potřebné doby pojištění) plně, ale pro výši důchodu jen v omezeném rozsahu 80 %;
- Doba vedení v evidenci ÚP získaná po 31. 12. 2009 se pro nárok na důchod i jeho výši hodnotí pouze v rozsahu 80 %.

Pokud doba evidence u ÚP zasahuje do tzv. rozhodného období, tj. do období, za které se zjišťují výdělky pro výpočet důchodu, je vnímána jako doba vyloučená. To v praxi znamená, že se pro výpočet důchodu nezapočítávají částky, které byly uchazeči vyplaceny jako podpora v nezaměstnanosti či podpora při rekvalifikaci a ani se za období, kdy byl občan veden jako uchazeč o zaměstnání, pro výpočet důchodu nepoužijí částky průměrného výdělku. Období evidence u ÚP se vyloučí z rozhodného období proto, aby se kvůli tomuto období bez výdělku nesnížil průměr výdělku (vyměřovacích základů) získaných pracovní činností, které se při výpočtu důchodu využijí. Příklad: Rozhodné období pro výpočet důchodu přiznaného v roce 2015 je 1986 - 2014, tj. 29 let. Pokud v tomto období byla osoba 2 roky evidována na ÚP, úhrn příjmů získaných za celé rozhodné období se rozpočítá na 27 let, nikoliv na 29. Vyloučená doba tedy průměrný příjem nesníží.

Vysvětlení k zápočtu doby evidence u Úřadu práce ČR v konkrétní situaci a informace o nároku na důchod poskytne OSSZ příslušná podle místa trvalého bydliště.

PhDr. Dagmar Gavlasová
předsedkyně ČMOS PHCR

USNESENÍ ZE ZASEDÁNÍ 3. SNĚMU ČMKOS

Sněm ČMKOS po projednání jednotlivých bodů programu a zapracování námětů a připomínek vzešlých z diskuse přijímá následující Usnesení ze svého zasedání dne 24. 11. 2015.

I. schvaluje

1. Složení pracovních komisí 3. Sněmu ČMKOS
2. Program jednání 3. Sněmu ČMKOS
3. Zprávu J. Středuly, předsedy ČMKOS, pro 3. Sněm ČMKOS
4. Přílohu zprávy předsedy ČMKOS - přehled usnesení Rady ČMKOS mezi 2. a 3. Sněmem ČMKOS
5. Prohlášení Sněmu ČMKOS na podporu stávkové pohotovosti vyhlášené Odborovým svazem dopravy
6. Termíny zasedání Sněmu v roce 2016
7. Návrh změny Statutu ČMKOS s účinností od 1. 1. 2016
8. Konkretizaci Programu ČMKOS na rok 2016 ve znění přijatých připomínek

II. bere na vědomí

1. Zprávu o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším st. a na podnikové úrovni v r. 2015
2. Vývoj míry inflace v roce 2015 a její prognózu na rok 2016
3. Informace o aktuální situaci na trhu práce
4. Zprávu o činnosti RK ČMKOS pro 3. Sněm
5. Stav členské základny OS sdružených v ČMKOS k 30. 6. 2015
6. Informaci o nově přijatých členech a nově založených ZO
7. Počet hlasů OS sdružených v ČMKOS v Radě ČMKOS pro rok 2016
8. Počet členů Sněmu ČMKOS pro rok 2016
9. Přehled počtu členů OS podle regionů v působnosti RROS ČMKOS k 30. 6. 2015
10. Výsledky výtvarné soutěže ČMKOS
11. Informaci předsedkyně RROS ČMKOS Jihomoravského kraje o zapojení Jihomoravské RHSD k řešení situace kolem stávky v IG WATTEEUW

12. Dopis předsedy vlády ČR B. Sobotky
13. Informaci o kritické situaci ve společnosti OKD přednesenou J. Pytlíkem z OS PHGN

III. podporuje

Požadavky OS ZSP ČR, aby vláda ČR aktivně řešila kritický nedostatek zdravotníků v nemocnicích. OS ZSP ČR navrhuje, aby se prostřednictvím Úřadů práce vytvořila nová pracovní místa v nemocnicích a aby se prostřednictvím novely Zákoníku práce sjednotilo odměňování zaměstnanců ve zdravotnických lůžkových zařízeních pod systém platu.

IV. doporučuje

Odborovým svazům a ZO (MO) OS a) prosazovat cíle pro kolektivní vyjednávání v roce 2016
b) využívat informace obsažené v materiálu "Informace o aktuálním stavu na trhu práce" a prosazovat záměry v této oblasti.

ESPRESSO

vydává Českomoravský odborový svaz pohostinství, hotelů a cestovního ruchu.

Odpovědný pracovník: PhDr. Dagmar Gavlasová, grafická úprava: Kateřina Jiráková.

Adresa: DOS, nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3, tel.: 234462822, www.phcr.cz

Tisk: JAJFA, www.4321.cz. Pro potřebu odborových organizací ČMOS PHCR. Vyšlo v listopadu 2015