

MILITARY FORUM

1/2011

Časopis Svazu důstojníků a praporčíků Armády České republiky



**Na téma:
Platy a benefity v AČR**





Dej pokaždé žáku do rukou nástroje, aby si byl vždy vědom, že musí pracovat, a aby si nic nepředstavoval jako věc vzdálenou, nepřístupnou a obtížnou; brzy v něm probudíš zájem, čílost a chuť.

Jan Ámos Komenský

Česká společnost v novodobé Evropě osudy, vazby, vzdálení, sjednocování 1914 – 2009

Multimediální učební pomůcka „Česká společnost v novodobé Evropě - osudy, vazby, vzdálení, sjednocování 1914 - 2009“ je výstupem neziskového vzdělávacího grantového projektu spolufinancovaného Evropským sociálním fondem, státním rozpočtem ČR a rozpočtem ministerstva školství, mládeže tělovýchovy. Má mezipředmětový charakter a je určena k multimediální podpoře výuky na českých středních a základních školách.



Grantový projekt realizuje Svaz důstojníků a praporčíků AČR ve smluvní spolupráci s Univerzitou Karlovou, Technickou univerzitou v Liberci a Ministerstvem obrany ČR.

Historická etapa 1914 – 2009 je rozdělena do 11 dějinných období:

- | | |
|-----------|---|
| 1914-1918 | První světová válka a česká společnost. Vznik Československa. |
| 1918-1929 | Česká společnost v prvním desetiletí demokratického Československa. |
| 1929-1939 | Česká společnost v dramatickém druhém desetiletí Československa. |
| 1939-1945 | Česká společnost v dramatickém druhém desetiletí Československa. |
| 1945-1948 | Proměny české společnosti v obnoveném Československu. |
| 1948-1960 | Československo a česká společnost v totalitním komunistickém režimu. |
| 1960-1968 | Československo a česká společnost na cestě k Pražskému jaru. |
| 1968-1980 | Československo a česká společnost za totalitní normalizace. |
| 1980-1989 | Československo a česká společnost v krizovém čase komunistických režim. |
| 1989-2004 | Rozdělení Československa. Vřazování České republiky do sjednocované Evropy. |
| 2004-2009 | V Evropské unii. |

V každém dějinném období jsou prezentována témata charakteristika období, mezinárodní situace, české dějiny, politické uspořádání, ekonomika, armáda, věda a technika, umění a kultura, tělovýchova a sport a každodennost. Tato témata jsou dále dekomponována do kapitol a podkapitol, k nimž je soustředěna multimediální podpora.

Cílovou skupinou grantového projektu je cca 5.000 českých základních a středních škol (všechny školy s výjimkou škol pražských).

Tento multimediální vzdělávací nástroj bude do vzdělávacího procesu zaveden ve školním roce 2013 – 2014.

Pracoviště

Nitranská 11, 130 03 Praha 3
Tel.: +420 222 544 024
E-mail: info@cesivevropa.cz
Web: cesivevropa.cz

Vedoucí manažer projektu

genmjr. v.v. Ing. Stanislav Chromec, CSc.
Mobil: +420 725 436 094
E-mail: chromec@cesivevropa.cz

Finanční manažer

Dr. Miroslav Fehér
Mobil: +420 725 436 095
E-mail: feher@cesivevropa.cz

Rozhovor s Ing. Michaelem Hrbatou,
náměstkem ministra obrany pro personalistiku 4

Firemní kultura v AČR 6

Snaha a realita 8

Proč být členem
Svazu důstojníků a praporčíků AČR? 10

Členské výhody 11

Služby VOLAREZY
nekončí vaším odchodem z armády 12

Investice do prevence se vyplácí 14

Na téma výsluhových příspěvků 16

Privatizace vojenských bytů 18

Centrum branných aktivit 21

Vážení čtenáři, milé čtenářky.

Podstatnou část obsahu prvního letošního čísla Military Forum tvoří témata, která tak či onak souvisejí s dopady šetření státu na sociální postavení současných i bývalých vojáků. Jak naznačuje článek o členských výhodách Svazu důstojníků a praporčíků AČR, hledáme cesty a partnery, jak snížení platů a benefitů aspoň částečně kompenzovat.

Danění výsluhových příspěvků a jiných náležitostí, doposud garantovaných státem, je jedním z témat, které v tomto čísle zahajujeme a budeme i dále rozvíjet. Nejsme sami, koho toto téma zajímá. V této souvislosti doporučuji k pročtení tematiku Výsluha versus právní stát na www.facebook.com/fio.cz/scgi-bin/hermes/dz-transparent.cgi?ID_ucet=2700105961, kde můžete najít veškeré informace a novinky. Na webové stránce www.fio.cz/scgi-bin/hermes/dz-transparent.cgi?ID_ucet=2700105961 je dokonce informace o speciálně zřízeném bankovním účtu, z něhož bude při soudním sporu bývalých vojáků se státem financována vybraná advokátní kancelář. Na konci druhé únorové dekády bylo na účtu k dispozici již více než 700 tisíc korun.

Další oblastí uvnitř tohoto čísla je téma privatizace vojenského bytového fondu. Nekoncepční činností (možná záměrně) a nečinností zodpovědných úředníků ministerstva obrany v uplynulých letech, došlo k navýšení nájemného v těchto bytech do horentních částek. Nájemné mnohdy více než z poloviny vyčerpává příjmy bývalých i současných vojáků. A ti nyní s obavou očekávají, za jaké sumy budou moci byty privatizovat...

Věříme, že vás obsah časopisu zaujme a v příštích týdnech očekáváme názory a podněty, jimiž bychom se měli na stránkách časopisu zabývat. Psát můžete na kontaktní poštovní nebo e-mailovou adresu Svazu důstojníků a praporčíků AČR.

Redakce



Rozhovor

s Ing. Michaelem Hrbatou, náměstkem ministra obrany pro personalistiku



V rámci úsporných opatření vlády dochází od ledna jak ke snížení platů, tak benefitů ve státní správě. Také vojáci přišli o 10 % tarifního platu. Jak je to s ostatními složkami mzdy, jako jsou různé příplatky apod.?

Nařízením vlády č. 376/2010 Sb., skutečně došlo k desetiprocentnímu snížení stupnice platových tarifů vojáků z povolání. Tímto opatřením bude plně pokryto snížení objemu prostředků na platy vojáků z povolání, které má Ministerstvo obrany přiděleno pro rok 2011. Ostatní složky platu, zejména různé příplatky, nebude nutno navíc snižovat.

Otázka příspěvku na bydlení byla odložena, ale jistě již máte alespoň rámcovou představu, jak to bude řešeno. Uvažuje se opět o jednotné paušální částce na vojáka? Bude nastaven marketingově pojatý model stimulující ke službě v armádě a podporující kariérní růst vojáka? Tzn. kritéria založená na hodnostech (funkcích) a na tržním nájemném ve specifické lokalitě posádky?

Ministerstvo obrany skutečně uvažuje o přijetí nového platového systému pro vojáky z povolání, který bude založen na faktu, že voják v nižší hodnosti vykonává službu s nižší mírou náročnosti a odpovědnosti, než voják ve vyšší hodnosti. Náročnost výkonu služby nelze zužovat pouze např. na fyzickou náročnost polního výcviku, kterým procházejí vojáci zejména v těch nižších hodnostech, ale i náročnost psychickou s vysokou mírou odpovědnosti za životy a zdraví vojáků, svěřený materiál apod., jemuž jsou vystaveni vojáci na manažerských postech ve vyšších hodnostech. Z tohoto důvodu nebude

přídavek na bydlení použit ke zvýšení příjmu tzv. nízkopříjmových kategorií vojáků z povolání, protože by došlo k zdeformování výchozího stavu pro přijetí nového systému. V současné době se předpokládá, že přídavek na bydlení zůstane zachován v původní výši, bude však podroben dani z příjmu. Ministerstvo obrany bude prosazovat, aby další výjimkou ze zákonů nebyl podroben tzv. zdravotnímu a sociálnímu pojištění, k němuž by současně se zdaněním automaticky došlo. Pokud by tato varianta nebyla realizována, uvažuje Ministerstvo obrany o přijetí dílčích opatření ke zmírnění poklesu příjmů vojáka, jako je např. snížení poplatků za ubytování ve vojenských ubytovných nebo poskytování náhrady za dojíždění do místa bydliště vojáka.

FKSP je teď jen 1% z nižšího rozpočtu na mzdy. Jak se šetření dotklo ostatních benefitů zaměstnanců resortu. Škrty se citelně dotkly zvláště nižších platových tříd. Dělá MO nějaká opatření k částečné kompenzaci snížených platů zaměstnanců (vyšší hodnostní příplatky, diferenciací v osobních příplatcích?, něco á la „věrnostní systém“?). Nezávažíte např. koordinaci aktivit MO a SVAZ DaP v této oblasti, ke zmenšení dopadu na životní úroveň vojenských rodin?

Snížení příjmů všech vojáků z povolání není uskutečněno „z rozmaru“ Ministerstva obrany, ale z reálné situace plynoucí ze schodku státního rozpočtu a nutnosti jeho snížení. Šetření a s ním spojené snížení příjmu je nutno přijmout jako reálný fakt, s nímž se každý musí smířit, ať s tím souhlasí či nikoliv. Ministerstvo obrany není sociální instituce, která dorovnává objektivní snížení příjmu jeho

zvýšením z jiných zdrojů. Žádné takové zdroje ani nemá k dispozici. Snížení prostředků z fondu kulturních a sociálních potřeb znamená, že příslušní funkcionáři budou hospodařit s nižším objemem prostředků a nebudou moci poskytovat příspěvky např. na rekreace, vstupenky na kulturní a sportovní akce, na sportoviště apod., ve stejném rozsahu, jako dosud. Stejně tak nebude možno v dosavadní výši zachovat finanční dary poskytované z fondu při životních a pracovních výročních zaměstnanců. Prioritou je, aby byly zachovány příspěvky na stravu, kterou zaměstnanci odebírají v závodních jídelnách. Na tomto postupu byla zajištěna shoda s odborovými organizacemi, které se na využití prostředků z fondu spolupodílí. Se zapojením SVAZu DaP do realizace způsobu odměňování vojáků z povolání neuvažujeme.

Začne letos nábor nebo výběr do AČR?

Opětovné zahájení přímého náboru do AČR předpokládáme na podzim tohoto roku.

Čím chce MO konkurovat na trhu práce? Čím chce přilákat schopné nové lidi a udržet schopné a perspektivní současné?

Výhody, které nabízí služební poměr:

- smlouvu na dobu určitou a to minimálně na 4 roky s možností prodloužení
- přídavek na bydlení
- pravidelná a bezplatná zdravotní péče
- řádná dovolená v délce 37 kalendářních dnů včetně 5 víkendů
- bezplatné výstrojní náležitosti
- tělesná příprava jako součást pracovní doby
- náhrady při služebních cestách

- příspěvek z Fondu kulturních a sociálních potřeb
- výluhové náležitosti při zániku služebního poměru
- možnost získání náborového příspěvku
- možnost studia v rámci zaměstnání
- možnost jazykové přípravy včetně kurzů v zahraničí
- možnost čtrnáctidenní preventivní rehabilitace
- možnost vojenské výběrové rekreace tuzemské i zahraniční

Při přípravě kapitoly BKO o personálu jsme diskutovali aktivitu v oblasti celoživotního vzdělávání a personálního marketingu s ohledem na budoucí civilní uplatnění vojáků na trhu práce. Jsou již připravovány nějaké projekty, nebo kooperační programy se státními a soukromými organizacemi k podpoře úspěchu vojáka na civilním trhu práce?

Vzdělávací aktivity k přípravě vojáků z povolání pro jejich uplatnění na civilním trhu práce jsou zaměřeny zejména na provádění rekvalifikačních kurzů v trvání do 3 měsíců před skončením služebního poměru. Rekvalifikace je řízena Ředitelstvím personální podpory (ŘePP), které každoročně vydává pro vojenskou veřejnost informační bulletin o možnostech a podmínkách rekvalifikace v daném roce, jehož obsahem je taktéž přehled nabízených kurzů a jejich základní charakteristika. Jednotlivé kurzy jsou pak organizovány na základě poptávky odcházejících vojáků převážně v civilních soukromých rekvalifikačních zařízeních (90% kurzů), a částečně i ve vojenských zařízeních (10% kurzů - u VŠS a VOŠ MO v Moravské Třebové a ve Vojenské akademii Vyškov). ŘePP je v trvalém kontaktu s civilními rekvalifikačními zařízeními, které mají akreditaci MŠMT pro provádění rekvalifikace, smlouvy o provedení kurzů pak uzavírá ad hoc každoročně v termínech podle poptávky.

Lze konstatovat, že žádosti vojáků o rekvalifikaci jsou až na výjimky realizovány. Např.

v roce 2010 požádalo o rekvalifikaci 310 vojáků, z nichž 246 bylo do kurzu vysláno, 58 svojí žádost zrušilo, 6 žádostí bude realizováno v 1. čtvrtletí 2011.

Pokud se jedná o přípravu vojáků pro jejich druhou kariéru v civilním sektoru v dlouhodobějším časovém horizontu, jsou vojáci vysíláni ke studiu na civilních středních a vysokých školách v akreditovaných studijních programech (v roce 2010 – 88 osob) i do odborných kurzů (v roce 2010 – 70 osob). Jedná se zejména o přípravu v oborech, které nejsou vyučovány na vojenských školách. Příkladem jsou aktivity

profesní přípravy, která vytvoří základ pro uplatnění vojáka z povolání v jeho druhé kariéře po ukončení služby v ozbrojených silách. Předpokládá se, že rekvalifikační kurzy a ostatní vzdělávací aktivity budou poskytovat především resortní vzdělávací a výcviková zařízení.

V současnosti je připravováno i větší zapojení vojenských škol a zařízení na rekvalifikaci vojáků. Je předpoklad úspěšné realizace tohoto trendu, který však bude probíhat postupně v delším časovém horizontu vzhledem k nutnosti akreditace připravovaných rekvalifikačních kurzů.



Právnické fakulty Univerzity Karlovy, která již více než 15 let každoročně organizuje 2 až 4-semestrální studium pro zaměstnance rezortu MO v oblastech sociální politika, personální řízení, veřejná správa aj.

Problematika přípravy vojáků pro jejich uplatnění na civilním trhu práce je zakotvena i v připravované BKO, podlé níž součástí vzdělávacího systému bude i nabídka takové

Vrátím se ještě k FKSP. Jaký objem finančních prostředků bude letos vyčleněn pro vojenské důchodce?

Pro poskytování benefitů z fondu kulturních a sociálních potřeb tzv. vojenským důchodcům bude letos vyčleněno 7 mil. Kč. Výše příspěvku připadající na 1 důchodce tak činí 385 Kč, na 1 zaměstnance (vojáka i občanského zaměstnance) 2.716 Kč.

Firemní kultura v AČR

Pojem firemní kultura je v poslední době čím dál více frekventovaný a používáný, jeho obsah je tu však od doby, kdy první firma, či organizace vznikly. Stejně tak, jak je dlouhá historie, je široký obsah tohoto pojmu. Zahrnuje všechny principy, hodnoty, pravidla fungování organizace, prostředí v němž působí a samozřejmě interpersonální vztahy, oficiální i neformální. Nechci dělat detailní soupis obsahu tohoto pojmu. Chci se věnovat jedné části firemní kultury, její integrální součásti oblasti personální a to ve specifickém prostředí, v podmínkách ozbrojených sil.

Je již otřelým rčením, že lidé jsou to nejceněnější, co organizace, tedy ozbrojené síly, mají. Nelze než souhlasit. Praxe však ukazuje, že naplňování tohoto základního principu je více či méně vzdáleno jeho obsahu. V organizaci postavené na vysokých morálních hodnotách, jakou ozbrojené síly bezesporu jsou, musí být personalistika nosnou oblastí, mající veškeré priority.

Pokud chceme opravdu profesionální armádu, schopnou plnit stále náročnější úkoly v těžko předvídatelném bezpečnostním prostředí za situace rozpočtových omezení, musí to být jedna z priorit. Přestože dochází časem k postupnému zlepšení, v mnoha ohledech přežívá, z přirozené setrvačnosti, organizační kultura branecké a předlistopadové armády, např. chování některých důstojníků k rotmistrům, jako by to byli „základáci“. Stejně tak přetrvávají postoje a přístupy vojáků na nižších funkcích, chovajících se podle nějakého „kompilátu“ přístupu vojáka základní služby a vojáka z povolání. My máme však profesionální armádu, integrální součást NATO, a tyto praktiky musí být co nejdříve vymýceny.

Problémy se však netýkají pouze základních velitelských stupňů, ale všech stupňů velení

a řízení. Pokud chceme získávat, rozvíjet a udržet vysoce kvalitní a vysoce motivované lidi, je nezbytné začít se změnou organizační kultury a organizačního klimatu v Armádě České republiky.

Vnitřní kultura armády se výrazně a podstatně mění. Armáda, jako součást společnosti, odráží v sobě společenské změny. Tedy mění se prostředím v němž působí, posláním a úkoly, které plní a lidmi, kteří do ní přicházejí. Značný vliv má společné působení s jinými armádami NATO v zahraničních misích, v mezinárodních štábech a na společných cvičeních. Neopomenutelný je také přínos, který získávají vojáci na zahraničních školách a kurzech. Všechny tyto vlivy jsou významné a do současnosti byly hlavní hybnou silou ve změnách kultury v armádě.

Z čistě matematického hlediska, by množiny lidí, kteří získali zkušenosti, znalosti a osvojili si nové, moderní modely chování a vystupování, měli být totožní s množinou lidí na nosných systematizovaných míst v ozbrojených silách. Skutečnost je však poněkud jiná. Chybí systém, který by objektivně posouval jednotlivce na adekvátní funkce. Tento systém se nazývá karierní řád. Nechci rozebírat jeho technické naplňování. V podstatě je to pro jednotlivce uzlový diagram, pro celek systém výběru nej kvalitnějších jednotlivců na odpovídající systematizovaná místa. Chci se spíš z hlediska absence tohoto systému, jako součásti kultury firmy, ozbrojených sil, zamyslet nad praktickými dopady.

Ozbrojené síly Spojených států amerických byly po válce ve Vietnamu ve velmi složité situaci. Velký odpor ve společnosti k válce tím i k ozbrojeným silám. Ty byly v tehdejší době založené na braneckém systému. Určitou paralelu lze vidět s naší armádou po roce 1989. Východiskem pro USA byly dvě cesty. Přejít od branecké armády k armádě profesionální a práce s personálem. Tato byla nazvána „Total quality management“, který byl naplňován pomocí karierního řádu. Jaké výsledky tímto dosáhli, můžeme vidět na kvalitě vedoucích funkcionářů na jedné straně a na postavení



ozbrojených sil ve společnosti a jejich morálnímu kreditu na straně druhé. V žádném případě to není podmíněno finančním rámcem, v němž se ty které ozbrojené síly pohybují. My jsme splnili první část těchto podmínek, máme profesionální armádu, nelze popřít ani zvýšení prestiže armády ve společnosti. Množství různých problémů, které tuto prestiž, založenou na reálně odvedené poctivé a obětavé práci, zbytečně snižují.

Je to dáno nestanovenými pravidly a tedy potenciálním napadením každého personálního opatření. Přes všechnu snahu, dobrou vůli a odpovědnost jednotlivých funkcionářů, především velitelů, jak nejlépe vybírat lidi na jednotlivá systematizovaná místa se nelze tomuto problému vyvarovat. Je to dáno omezeními znalostmi velitelů všech vojáků a samozřejmě subjektivním pohledem. I při nejlepší vůli, se pak generují chyby a omyly. Výběr se omezuje především na ty, které daný funkcionář zná a s nimiž má zkušenosti. To je nesystémové, neobjektivní a především nespravedlivé a zpochybnitelné. Toto se týká obsazování všech systematizovaných míst. Nižších i vyšších, manažerských či pro specialisty. Navíc každý personální záměr zpravidla ztrácí platnost s výměnou vedoucího funkcionáře. Jaký to má dopad na interpersonální vztahy, je víc než zřejmé.

Firemní kultura v této oblasti znamená existenci jasných, obektivních a pro všechny závazných pravidel. Tato samotná personální pravidla musí být sociálně a personálně zajištěná a podpořená. Jinak mohou mít destruktivní dopad. Nelze si ale na druhé straně představovat, že nastolením karierního řádu se vše, jako mávnutím kouzelného proutku, v ideální

obrábí. Jeho aplikace naráží na zažité stereotypy, jeho zpochybňování především těmi, pro něž je současný stav vyhovující a budou nuceni k vyššímu úsilí a změnám. Také se setkáme s nedostatkem kandidátů na některá místa a naopak, přebytkem v některých oblastech. Samozřejmě, při velikosti naší armády a počtu specialistů v jednotlivých oborech to předpokládá také určitou stabilitu systému. Nicméně toto není otázka firemní kultury, ale v každém případě ji ovlivňuje.

Jako první předpoklad karierního řádu jsou stanoveny kvalifikační předpoklady a kvalifikační požadavky stanovené pro jednotlivá systematizovaná místa. To je důležité východisko, ale do jaké míry je v praxi dodržováno. Každá výjimka zpochybňuje závaznost systému a jeho vlastní existenci. Chybí stanovení podmínek posunu na funkcích a oficiální personální zámýsl, jehož existence nezávisí jen na manažerské a personální dovednosti velitele. Musí existovat a platit bez ohledu na tom, kdo se na jakém systematizovaném místě právě nachází.

Firemní kultura, jejíž integrální částí je i personalistika, je v této oblasti vnímání systému hodnocení, povyšování, ustanovování na systematizovaná místa, rovných příležitostí, jak se organizace chová a stará o lidi. Bez značného pokroku, který je v ozbrojených silách zřejmý, je další kvalitativní posun bez stanovení závazných pravidel personální práce obtížný, ne-li nemožný.

Chtěl bych se zde zmínit ještě o jednom problému. Jsou to interpersonální vztahy. Tento pojem lze rozdělit na řadu částí. Politické vedení resortu – vojenské velení armády, jednotlivé sekce navzájem, vojáci z povolání – občanskí zaměstnanci, velitelé – štáby, velitelé na základních funkcích – mužstvo, poddůstojníci a tak dále. Tento výčet není zdaleka úplný a nehovoří o kvalitě, či problematice těchto vztahů. Jde o pouhé konstatování jejich existence. V dalším se budu věnovat výše jmenovanými vztahy, mezi veliteli na základních funkcích a poddůstojníky a mužstvem. Jak jsem již v úvodu naznačil, jsou v této oblasti problémy a to na obou stranách, jak nadřízených, tak podřízených.

Vojáci na základních funkcích byli počátku profesionalizace armády rekrutováni především ze stávajících či bývalých vojáků základní služby. Ti si přinášeli tomu odpovídající zkušenosti, návyky, postoje a chování. Nutné podotknout, že většina brala svou práci jako zaměstnání a tak se k ní stavěla. Nepřehlédnutelná část však vstoupila do armády jen pro peníze, se smýšlením vojáka základní

služby. Na jedné straně nějak přečkat, čemu se dá vyhnout nebo ošidit, na druhé straně jsem přece voják z povolání a ten má svá práva a nepracuje. To byla, bohužel, realita. Nelze se tedy divit tomu, že s těmito „profesionály“ jednali velitelé jako s vojáky základní služby, což samozřejmě odnesla i většina poctivých vojáků. Tím nechci velitele v žádném případě ospravedlňovat. Byli ale v podobné situaci, z praxe neměli jinou zkušenost než s prací s vojáky základní služby. Vzhledem k rychlosti, s jakou byla profesionalizace provedena, nebyl čas na systematickou přípravu těchto velitelů a proces formování jednání, chování a vztahů se formoval především empiricky. Určitou pomoc nám poskytly zkušenosti ze spolupůsobení s jinými armádami NATO v zahraničních misích, které mají plně profesionální ozbrojené síly již delší dobu. Menší přínos mělo absolvování různých specializovaných zahraničních kurzů. Tato zkušenost se týkala jednotlivce, který by ji mohl uplatňovat jen ve velmi úzkém kolektivu. Navíc byly tyto zkušenosti v řadě případů v našem prostředí nepoužitelné. Narážely na rozdílnou legislativu, odborné normy, kulturní a historické normy a pravidla.

Obecně lze konstatovat, že na tuto oblast změn jsme nebyli dobře připraveni a kromě deklarace tohoto problému nebylo systémově mnoho uděláno. Postupně je tento nedostatek interpersonálních vztahů řešen. Jednak podstatnou výměnou mužstva z počátku profesionalizace armády, postupnou, empirickou změnou kvality této kategorie vojáků. Jednak je to nabytí zkušeností velitelského sboru a to v zahraničních misích a v každodenní práci s vojáky. Postupně se formuje i tato část firemní kultury, ale je to proces pomalý. Východiska vidím ve čtyřech oblastech. Příprava mužstva před nástupem k útvarům. Příprava velitelského sboru ve školách a kurzech. Objektivní požadavky na personál a jeho hodnocení = karierní řád. Průběžná péče o lidi, jejich potřeby a zázemí a jejich vzdělávání.

K jednotlivým bodům. Co se týče přípravy mužstva před nástupem k útvaru, musíme konstatovat kvalitativní zlepšení, především v odborné oblasti. Pokud se budeme zabývat kulturou vztahů a formami výcviku, lze mnohé zlepšit. Problém spočívá v nestabilitě systému, který se věnuje víc permanentní reorganizaci než precizování přípravy personálu. Druhý nedostatek spočívá v kvalitě samotného sboru instruktorů. Zde ovšem narážíme na prvotní problém, kterým je absence karierního řádu, který by tyto instruktory pro výcvikové středisko vyčlenil.

Příprava velitelského sboru ve školách a kurzech naráží opět na problém personálních změn, určité řevnivosti a ješitnosti vzdělávacích institucí. Tím trpí jednak odborná příprava, ale především příprava velitele, profesionálního manažera, znajícího nejen odborná pravidla, ale který je připraven postavit se před podřízené, vést je a hodnotit. Tady mladí velitelé tápají a dopouští se v zásadě dvojích chyb. Zaměňují náročnost za hulvátství, kterým kryjí svou nejistotu či neznalosti. Opakem je zase snaha se sblížit s podřízenými podle zásady „když na ně budu hodný, oni mi stejně oplátí“. Oboje je stejně špatné a škodlivé. Velitel musí být vysoce náročný s hlubokou úctou k podřízeným. Tato oblast přípravy velitelů nám poněkud absente.

Chybějící karierní řád a důsledky jeho absence jsem popsal výše. Nicméně je nutné i zde připomenout dopady na kvalitu personálu připravujícího nové profesionály a tím ve velké míře ovlivňující kvalitu personálu přicházejícího do armády.

V neposlední řadě k firemní kultuře patří také všestranná péče o personál. V kvalitních a progresivních civilních firmách je tomuto věnována značná pozornost. Armáda na to zná zatím jedinou odpověď. Za vše odpovídá velitel. S tím nelze než souhlasit, ale jaké nástroje a prostředky k tomu má? Znovu zde záleží pouze na kvalitě, zkušenosti a dovednosti velitele, kolik péči o lidi věnuje. Vzdělávání se soustřeďuje především do odborných kurzů. U útvaru se žádné vzdělávání nekoná, není závazný systém, který by to zabezpečoval. Oponování tím, že máme profesionální armádu, svědčí pouze o naprostém neporozumění této oblasti péče o lidi. Naopak, o profesionály se musíme o to kvalitněji starat, o co chceme mít kvalitnější personál a organizaci. Tedy i zde je nutné oblast působnosti, která byla vydefinována v koncepci výstavby humanitní služby, závazně delegovat do působnosti některých orgánů.

Vidíme, že firemní kultura se armády týká a to ve velké míře. Věnoval jsem se především oblasti personalistiky, protože jsem přesvědčen o tom, že zde je klíč k růstu kvality organizace. Zároveň jsem se snažil nepopisovat to co je dobré a funkční a už vůbec ne popsat všechny aspekty firemní kultury. Chtěl jsem poukázat na zásadní problémy, které brání rychlejšímu, progresivnějšímu zkvalitňování personálu a celé armády. Tím také i její schopnosti plnit stanovené úkoly a jejího postavení ve společnosti.

Genmjr.v.z. Ing. Josef PROKŠ
(Autor je bývalý 1. Zástupce Náčelníka GŠ)



Snaha a realita...

Armáda České republiky (AČR) se v nedávné době zařadila mezi plně profesionální armády NATO.

V souvislosti s touto změnou si mnoho profesionálních vojáků slibovalo, že se změnou oficiálního statusu AČR dojde i ke změně firemní kultury převládající uvnitř AČR. Po pěti letech, které uplynuly od této změny, je vhodný čas odpovědět si na otázku, zda k nějaké změně firemní kultury uvnitř AČR došlo, jaká je současná firemní kultura v AČR a jakým způsobem ovlivňuje AČR a její vojáky.

Firemní kultura

Co je to firemní kultura? Je to způsob, jakým zaměstnanci organizace chápou, přijímají za své a následně aplikují v praxi hodnoty, pravidla, normy, tradice a vzorce chování platné pro danou organizaci ve specifické době a za určitých podmínek. Navenek se to projevuje tím, jak zaměstnanci uvažují a konají při výkonu své profese. Výsledky dosažené organizací při plnění jejího poslání nebo cílů jsou těsně svázány se způsobem, jakým se zaměstnanci ztotožňují s firemní kulturou své organizace a se schopností vedení řídit firemní kulturu a její případné změny.

Došlo ke změnám?

Na tuto otázku je možné poskytnout více odpovědí a všechny mohou být pravdivé. Každá odpověď může být totiž zařazena do jiného časového rámce. Pokud budeme hodnotit změny firemní kultury za období například od roku 1989 do roku 2010, pak musíme souhlasit s odpovědí, že v prostředí AČR došlo k výrazným změnám firemní kultury. Pokud však zasadíme tu samou otázku do období od roku 2005 do konce roku 2010, pak musíme

konstatovat, že ke změnám nedošlo. Příčin může být několik. Změna firemní kultury není prioritou, stávající firemní kultura je chápána jako dostačující či není správně chápána.

Příklad

Existuje nějaký příklad, který by více než jasně poukázal na stav firemní kultury v AČR? Samozřejmě, že existuje. Stačí se rozhlédnout a sledovat velitele všech stupňů při vedení jejich podřízených. Firemní kultura v oblasti vedení podřízených zasluhuje naši pozornost. Část velitelů stále nepochopila jaký je rozdíl mezi vedením profesionálních vojáků a velením vojákům základní služby. Nejmarkantněji se tento přístup projevuje u dnešního praporčíckého sboru. Určitě si každý vzpomene na nějakou oficiální proklamaci o tom jak vzrůstá a ještě poroste role praporčíckého sboru, jakou důležitost pro rozvoj profesionální armády má a jak je nezastupitelný v každodenním životě jednotek a štábů. Nejvyšší management by rád viděl praporčícký sbor v podobné roli jakou plní praporčíci v profesionálních armádách NATO (USA, Velká Británie, Kanada apod.).

A jaká je realita? Situace není úplně optimální. V reálném životě se osud praporčíckého sboru odvíjí od toho jakou optikou jej vidí nadřízený důstojnický sbor. Nepřiměřeně velké množství důstojníků vidí praporčíky (poddůstojníky ani nemluvě) stejnou optikou jako kdysi vojáky základní služby a neumožňuje jim stát se skutečnými profesionály. Komunikace mezi praporčíky a důstojníky není ideální a informace jsou směrem dolů poskytovány selektivně.

Možná si kladete otázku jak toto souvisí s firemní kulturou, ale odpověď je velice jednoduchá. Chování řídicích pracovníků je založeno na jejich názorech, postojích a přesvědčení, které získaliv minulosti a které se snaží bez ohledu na rozdílné podmínky panující tehdy a dnes nadále uplatňovat. Činí tak v době a prostředí, kterékládou jiné požadavky na vzájemný vztah spolupracovníků různých hodnot a které vyžadují flexibilitu v přístupu a jednání. A tím se dostáváme zpět k definici firemní kultury a platným pravidlům,

normám a vzorcům chování. Jestliže se dnes píše rok 2011, AČR je profesionální armádou a vedení se snaží akcentovat moderní přístup k vedení podřízených, pak máme stanovené výchozí podmínky pro firemní kulturu jiného charakteru, než na kterou jsou mnozí vojáci zvyklí z minulosti.

Problém s akceptací

K tomu, aby se AČR stala špičkovou profesionální armádou, nestačí jenom změnit přístup velitelů k vedení podřízených. AČR musí také dosáhnout toho, aby všichni vojáci přijali firemní kulturu za vlastní (bez podmínek a výjimek) a dále ji prosazovali mezi ostatními vojáky. Bohužel, to je schopnost, kterou část vojáků postrádá. Armáda je ze své vlastní podstaty organizací velice hierarchickou, s přesně určenými a definovanými vztahy, vzorci chování a velkým množstvím omezení, kteréji pomáhají při plnění jejího hlavního a nejdůležitějšího úkolu, kterým je obrana České republiky. Armáda si z tohoto důvodu tvoří taková pravidla, hodnoty a normy, které jí umožňují být efektivní armádou. To vyžaduje od profesionálních vojáků více než od jakýchkoliv jiných zaměstnanců státu schopnost podřídit se jim. A to bez ohledu na hodnotu a funkci. Jinak řečeno, armáda mezi své klíčové hodnoty řadí kázeň a vyžaduje její dodržování. Kázeň je jedním z pilířů firemní kultury naší armády a stav kázně mezi vojáky zřetelně indikuje stav firemní kultury v armádě.

Řízení firemní kultury

Každý voják, který je přijat do řad AČR, prochází základní přípravou, kde je náležitě seznámen s oficiální firemní kulturou AČR. Každý nováček získává na začátku svého služebního poměru základní znalosti o tom, co je považováno za vhodné a akceptovatelné chování a co naopak není. Je informován o tom, co se od něj čeká a čemu by se měl vyhnout. Bohužel, působením spolubojovníků (velitelů) na vojáka (velitele) často dochází k nežádoucímu deformování vojákovo vnímání a aplikace oficiální firemní kultury. Zde je pár příkladů, které hovoří za vše. Zane-

dbávání plnění povinností velitelů při práci s podřízenými, zpochybňování různých rozkazů a nařízení, projevy šikany (mobbing, rankism) neochota podřídit se zájmu celku, neschopnost naslouchat podřízeným činnostem empatie na straně nadřízených. Vedení AČR má tyto vesměs negativní jevy ošetřené rozkazy, předpisy a nařízeními, které jasně stanovují přijatelnost nebo nepřijatelnost jejich výskytu a případný postup proti nim (formuje zásady firemní oficiální kultury). To je rozhodně správné a žádoucí. Komplikace však nastávají ve fázi praktického naplňování zásad a pravidel oficiální firemní kultury.

Mezi vojáky a veliteli se stále vyskytují jedinci, kteří nepovažují oficiální firemní kulturu za žádoucí a přijatelnou. Neztotožnili se s ní, nepřijali ji za svou, neaplikují ji při praktickém výkonu své funkce, v mnoha případech jí obcházejí nebo ji modifikují podle svých vlastních představ a je jim to tolerováno. Zcela výjimečně to může být ku prospěchu AČR, ale v naprosto drtivé většině případů je na velení, aby definovalo vhodné a nevhodné změny a následně je řídilo. Jaký nejučinnější nástroj má velení AČR k řízení vlastní firemní kultury? Velitele všech stupňů! Armáda svojí firemní kulturu prosazuje prostřednictvím velitelů. Velitelé (zejména na nejnižších stupních) jsou klíčem k silné firemní kultuře. Naneštěstí, mnoho velitelů ji nechce, neumí a nemůže vynutit. Pokud budeme hovořit specificky o velitelích z řad poddůstojníků a praporčíků, pak pro ně je to typický problém. Jestliže mají být poddůstojníci a praporčíci v budoucnu páteří armády, pak musíme zvýšit naše úsilí a naučit poddůstojníky a praporčíky být garanty oficiální firemní kultury mezi jejich podřízenými. Poddůstojník nebo praporčík, který se neumí podřízenému nebo hodnostní nižšímu podívat do očí a donutit ho k dodržení pravidel tvořící a formující naší firemní kulturu je voják, který se bojí a neumí překonat svůj vlastní strach z konfrontace. Na co je nám takový voják a velitel?

Kdo se přizpůsobí? Armáda nebo voják?

Není akceptovatelné, aby se v oblasti firemní kultury přizpůsobovala AČR vojákům. AČR může firemní kulturu řídit tak, aby odpovídala aktuální době a podmínkám, ale musí tak činit vždy na základě vlastních potřeb. Jsou to tedy vojáci, kdo se musí přizpůsobit armádě. Pokud to vojáci nechápou, tak je to armáda, která je musí donutit respektovat

to. Zde však narážíme na několik problémů jejichž jmenovatelem je toliko obyčejná a neustále omílaná vojenská kázeň.

Za prvé, velitelé a náčelníci všech úrovní musí jít vzorným příkladem svým podřízeným. Pokud sami velitelé a náčelníci nejdou příkladem a hledají si omluvy pro vlastní nerespektování firemní kultury, jak mohou pak něco takového žádat od svých podřízených?

Za druhé, všichni vojáci musí být učiněni osobně odpovědnými za to, že žijí firemní kulturou své organizace a že se jí podřizují. Jejich nepodřízení se oficiální firemní kultuře musí být považováno za závažný přestupek proti výkonu vojenské profese a vojenské kázně. To musí mít za následek citelný kariérní postih pro vojáka. Maximální pozornost je nutné věnovat velitelům a náčelníkům. Proti nim se musí nekompromisně postupovat při řešení problémů s aplikací norem firemní kultury v jejich jednotce. Rovnice je prostá. Řadový voják ovlivňuje sebe a nejbližší okolí, ale velitel ovlivňuje sebe, nejbližší okolí a co je nejdůležitější – své podřízené.

Porovnání

V současnosti v AČR zcela jednoznačně převládá slabá firemní kultura. Mnohem slabší než je běžné například v USA, Velké Británii, Kanadě nebo Nizozemí. Slabá firemní kultura je faktorem, který odlišuje naši profesionální armádu od těch, ve kterých se tak rádi vzhlížíme. Snižuje celkový výkon AČR a také tempo pokračující profesionalizace. Armáda bez silné firemní kultury je armádou mnoha jedinců s různými cíli, kteří narušují jednotu úsilí a respektují pouze svoje cíle.

Pojďme si ukázat na příkladu US Army, jak je firemní kultura řešena tam. Převládá v ní velice silná firemní kultura, jejíž dodržování a respektování je nekompromisně vyžadováno. Nepodřízení se firemní kultuře v US Army je považováno za velice závažný morální problém každého vojáka a v naprosté většině situací může mít pro vojáka za následek i propuštění z armády.

Přístup americké armády je velice přímočarý. Dá se říci, že platí přísloví „Koho chleba jíš, toho píseň zpívej“. Voják je v průběhu základní přípravy indoktrinován tak, aby splňoval požadavky americké armády a podřídil se jejím pravidlům a ne naopak. Poddůstojníci a důstojníci jdou vojákům příkladem a včas zasahují pokud je to potřeba. Mají k tomu řadu nástrojů, které systematicky využívají. Od kariérového hodnocení vojáka

až po odměny nebo tresty. Každý voják také chápe, že pravidla, normy a hodnoty na kterých americká armáda lpí, vycházejí z tradic a potřeb americké armády a slouží k co nejefektivnějšímu splnění úkolu. Kdo to nechápe, jde z kola ven.

Jaké je řešení?

Je třeba říci, že armáda nemá čas na to, aby s vojáky, kteří se nepodřídí její firemní kultuře jednala v rukavičkách. AČR musí posílit svoji firemní kulturu. AČR má potenciál stát se vysoce profesionální armádou. Otázkou je, co pro to kromě kvalitního výcviku a nákupu moderní bojové techniky musí udělat.

Především, na místa velitelů a náčelníků musí být ustanovováni jen takoví velitelé, kteří jsou nejenom bojovníky, ale kteří zároveň rozumí firemní kultuře a dokáží motivovat a inspirovat (případně vynutit) její respektování svými podřízenými. Řádná personální práce a zdravé konkurenční prostředí reprezentované vhodně nastaveným kariérním řádem jsou nezbytností pro výběr nejlepších vojáků na místa velitelů.

Dále, vojáci, kteří nejsou ochotni akceptovat oficiální linii a změnu, musí odejít a neblovat pozitivní posun. Velitelé musí poznat a řádně vést své podřízené. Jejich poznání se musí promítnout v kariérním hodnocení vojáků tak, aby nebyli nepřizpůsobiví vojáci jmenováni do vyšších hodností a případně aby byli propuštěni ze služebního poměru.

Mnohem větší pozornost než dosud musí být věnována instruktorům a učitelům, kteří cvičí nováčky (poddůstojníci, praporčíci i důstojníci). To samé platí také pro vzdělávání nejnižších velitelů z řad poddůstojníků, praporčíků a důstojníků. Zde se musí zapustit kořeny silné firemní kultury a vojákům se musí dát příležitost sžít se s ní a začít s jejím nekompromisním uplatňováním v praxi. U jednotek a výcvikových zařízení se musí identifikovat velitelé s potenciálním negativním přístupem k firemní kultuře a musí se jim umožnit změna postojů nebo se s nimi musí provést vhodné personální opatření zamezující jejich vlivu na podřízené. Musíme předejít tomu, aby vojáci se zastaralým přístupem k vedení podřízených a neschopností pochopit význam firemní kultury ovlivňovali formování nových vojáků a růst nových velitelů.

*Nrap. Petr SEIFERT, vrchní praporčík
Velitelství sil podpory (momentálně status
studenta v zahraničí – United States Sergeants
Major Academy, El Paso, Texas, USA)*



Proč být členem



Svazu důstojníků a praporčíků AČR?

Podle platné právní úpravy mají vojáci omezena občanská práva. Voják nesmí být členem politické strany, politického hnutí a odborové organizace. Vojáci tedy nemají, na rozdíl od ostatních státních zaměstnanců svou odborovou organizaci a donedávna ani neměli jiného zastávce. Není jim však upřeno právo svobodně se shromažďovat a vyjadřovat svůj názor.

Vojáci v činné službě dosud příliš nevyužívali možnost stát se členy občanských sdružení a využívat je pro hájení svých zájmů a potřeb. Možná k tomu neměli až donedávna pádny důvod. Možná v tom pro sebe neviděli žádný přínos. Až donedávna byla jejich nelehká služba státu a omezení občanských práv kompenzována různými benefity. Proč tedy být členem občanského sdružení? Pro nezáměr nových mladých členů také občanská sdružení zestárla a jejich aktivity se logicky zaměřily hlavně na potřeby starší členské základny. Co mi může jako vojákovi taková organizace nabídnout?

Domníváme se, že teď je vhodná doba ke změně tohoto postoje. Za prvé je tady dost důvodů na to, aby se vojáci stali členem organizace, kde mohou vyjádřit svůj názor a společně formulovat a prezentovat své postoje k aktuálnímu dění. Organizace, která je ochotna veřejně hájit zájmy vojáků. A za druhé je tady možnost využít služeb též organizace, která hledá způsoby jak aspoň částečně kompenzovat Vaše ztracené benefity a pomáhá Vám s přípravou na dobré uplatnění v civilu. Protože i ten nejlepší voják jednou v armádě skončí.

Svaz důstojníků a praporčíků AČR o.s. je občanské sdružení s celostátní působností, jehož kořeny a tradice sahají do doby založení 1. republiky. Svaz vychází z těchto tradic, ale současně se snaží být moderní a dynamickou organizací, která má co nabídnout mladé, střední i starší generaci. Svaz nabízí členům nejen reálnou podporu jejich skupinových zájmů, ale také členské

služby a ekonomické výhody. Podporuje též aktivní způsob trávení volného času a zdravý životní styl svých členů.

Členy organizace mohou být nejen současní a bývalí vojáci, ale také ostatní občané ČR se sportovně-branným zaměřením a zájmem o vojenství a příbuzné obory.

Zapojení ve Svazu důstojníků a praporčíků AČR (SVAZ DaP), členu mezinárodní organizace Gaming Initiative, přináší vojákům v činné službě:

- příslušnost k organizaci s dlouhou tradicí, ale s novou dynamikou
- možnost zapojení se do práce, komunikace a volnočasových aktivit v jedné z místních poboček či sekcích SVAZ DaP
- podporu a hájení skupinových zájmů vojáků z povolání v činné službě, (našimi členy jsou zkušení manažeři, právníci a ekonomové)
- otevřené aktuální informace o dění v Armádě ČR očima vedení i vojáků
- možnost publikování svých názorů a námětů v časopise Military Forum
- členské informace o nových produktech, službách i o připravovaných akcích SVAZ DaP a partnerů,
- možnost objednání předplatného nezávislého časopisu Military Forum se slevou,
- Vojenskou internetovou televizi, pilotní projekt je před spuštěním
- přístup k elektronickým informačním médiím SVAZ DaP,
- networkingové příležitosti pro budování sítě kontaktů s významnými osobnostmi veřejného, podnikatelského, státního a neziskového sektoru
- kontakty s lidmi z branže, informace, konzultace, služby, možnosti, uplatnění...
- Svaz důstojníků a praporčíků AČR má internetové odkazy u vybraných partnerů a pro usnadnění komunikace členů je registrován na Facebook.com a na LinkedIn.com.

Aby jste byl věkově i zájmově mezi svými, má pro Vás náš svaz nabídku být v Sekci důstojníků, Sekci praporčíků, nebo Sekci poddůstojníků a mužstva.

Další možností je účast v Sekci pro ženy v armádě a manželky vojáků. Sekce mají vlastní specifické programy, které vycházejí ze společného Programu pro aktivní vojáky:

- poradenství k přechodu vojáků do občanského života
- vzdělávání v civilní profesi k přechodu vojáků do občanského života po splnění kontraktu/závazku
- personální poradenství a marketing v informace o pracovních a obchodních příležitostech
- finanční poradenství
- sportovní soutěže, turistika a cestování (včetně cestování za voj. historii), kurzy izraelské sebeobrány KRAV - MAGA a KAPAP, aj.
- přednášky, semináře, besedy, akce se smluvními partnery
- společenská setkání (např. ples, hudební odpoledne)
- akce pro děti vojáků (např. letní tábory, organizace mládeže)
- akce pro partnerky /partnery vojáků
- podpora zájmových klubů SVAZ DaP - včetně klubu pro ženy

Našimi partnery, kteří se svazem spolupracují, či podporují jeho projekty v oblasti benefitů, personální, sociální, vzdělávání, mládeže, aj. jsou např.:

Česká servisní a správní a.s., VoZP, VOLARE-ZA, Chance a.s., VZP, Univerzita Karlova, Technická univerzita Liberec, Apiems a.s., AGLtravel, JOBSTART s.r.o., WORKtest s.r.o., AGLtravel, PP Partners a.s., Inter-TV, GEDEON CZ Services s.r.o., AFCEA, Czech Ex-Military Community, RNDr. Jana Čechová& Karel Čech, VŠŠ a VOŠ MO, Klub branné přípravy PALCÁT, Centrum branných aktivit, o.s., Bojová skupina Karpaty o.s., Branný klub Zlín o.s., Branný klub Nedašov o.s., Česká asociace Krav Maga-Kapap- KMK – Centrum Čechy, Turistický oddíl mládeže FANTAN Dobříš, ČESKÁ a SLOVENSKÁ OBEC DĚLOSTŘELECKÁ, Sdružení přátel Vojenské zeměpisné služby, a další.

Petr Lužný
předseda SVAZ DaP

AKCE

Vojáci v činné službě, kteří se stanou novými členy naší organizace do 30. dubna 2011 obdrží kromě členské karty SVAZ DaP a zákaznické karty Lyoness také ZDARMA odznak Svazu důstojníků a praporčíků AČR v hodnotě 50 Kč. Zadní strana odznaku má šroub a matici k upevnění na stejnokroj.

Členské výhody

Zapojení ve Svazu důstojníků a praporčíků AČR (SVAZ DaP), členu mezinárodní organizace Gaming Initiative, přináší individuálním členům:

- příslušnost k organizaci, jejíž kořeny a tradice sahají do doby založení 1. republiky,
- možnost zapojení se do práce, komunikace a volnočasových aktivit v jedné z místních poboček či sekcí SVAZ DaP,
- podporu a hájení skupinových zájmů vojáků z povolání v činné službě, branně-sportovních organizací včetně organizací mládeže, vojáků v záloze a vojenských seniorů,
- informace o dění v Armádě ČR a v občanských sdruženích s vazbou na Armádu ČR,
- členské informace o nových produktech, službách i o připravovaných akcích SVAZ DaP a partnerů, 
- možnost objednání předplatného časopisu Military Forum se slevou,
- Vojenskou internetovou televizi, pilotní projekt je před spuštěním,
- přístup k elektronickým informačním médiím SVAZ DaP,
- networkingové příležitosti pro budování sítě kontaktů s významnými osobnostmi veřejného, podnikatelského, státního a neziskového sektoru
- kontakty, informace, konzultace, služby, možnosti, uplatnění...

Všem členům, kteří uhradí členský příspěvek na období 2011-2012, je vydána nová plastová členská karta a na vyžádání klientská karta LYONESS.



Členská karta slouží zejména k prokazování členství ve SVAZ DaP a dále přináší svému držiteli následující výhody, poskytované SVAZ DaP a přímými partnery SVAZ DaP:

-  výrazná sleva u VOLAREZY na rekreační, lázeňské a wellness pobyty – žádost přes kancelář SVAZ DaP,
-  program levného volání pro členy a jejich rodinné příslušníky, levné tarify volání od Telefonica O2 – (mezi členy a rodinnými příslušníky vyjde volání na 0,70 Kč/min.).
-  slevová karta od Záchranář technické služby pro Prahu a Středočeský kraj
- dárkové poukazy na finanční služby od Broker Consulting – poradenství, optimalizace rodinných financí, osobní finanční plán, atd.
- 50% sleva na vybraná představení Hudebního divadla Karlín
- 50% sleva na vybraná představení Městského divadla Brno
- zajímavá sleva na vybraná představení Národního divadla
- zvýhodněné ceny na výlety a dopravu autobusy a mikrobusy od O.K.BUS PRAHA
- zvýhodněné právní poradenství a právní služby pro členy svazu od Advokátní kanceláře Prof. JUDr. Zbyněk Kiesewetter, DrSc.
- slevy u startovního na soutěžích a vložného na konferencích, jejichž oficiálním pořadatelem je Svaz DaP,
- slevy na kurzy pořádané SVAZ DaP a partnery,
- slevy na tábory pro děti a mládež, jejichž oficiálním pořadatelem je Svaz DaP a partneři, např. 10% sleva na letní tábory pro děti a mládež od CBA, o.s.
- přístup ke službám a slevám poskytovaným členskými organizacemi Gaming Initiative
- možnost získání příležitostných slev obchodních firem spolupracujících se SVAZ DaP

Svaz nabízí členům nejen reálnou podporu jejich skupinových zájmů, ale také členské služby a ekonomické výhody.

Nabídka se bude nadále rozrůstat, a proto sledujte aktuální výčet výhod členské karty na našich webových stránkách www.svazdap.cz.



Další již zmíněnou výhodou je, že členové SVAZ DaP získávají po zaplacení členských příspěvků na vyžádání zákaznickou kartu LYONESS CashbackCard, díky které využijí výhody (u cca 2000 partnerů v ČR a cca 20000 ve světě) a z každého nákupu s touto kartou dostávají peníze zpět na osobní konto. Vydání karty je ZDARMA a k ničemu člena nezavazuje. Karta je platná do 31. prosince 2012.

Kolektivní členství

Firmám, podnikům, institucím a dalším právnickým osobám nabízí SVAZ DaP mimo jiné i tzv. „kolektivní členství“, při kterém se ve vzájemné smlouvě sjedná to, čím mohou pomoci jedna strana druhé. Přidanou hodnotou je sdílení informací, možnost společné propagace, lobbying za společné zájmy, atd. Jednou z výhod kolektivního členství je též inzerce v časopise „Military Forum“ s 30% slevou (úspora na celostránkovém inzerátu je tak 8000 Kč). Kolektivní člen získává po zaplacení členských příspěvků na vyžádání 1 zákaznickou kartu LYONESS CashbackCard.

Služby VOLAREZY nekončí vaším odchodem z armády

Vážení čtenáři, se zájmem jsem si přečetl poslední číslo časopisu Military Forum, abych se dozvěděl něco více o činnosti Svazu důstojníků a praporčíků. Tato organizace mi nebyla úplně neznámá, neboť nový předseda plk. v.z. Ing. Petr Lužný ihned v začátcích své činnosti Volarezu kontaktoval a začal pro členy SDaP vyjednávat výhodnější podmínky pro rekreační pobyty v zařízeních Volarezy. Tento prvotní kontakt a snaha pana Lužného mě přiměla k přečtení časopisu Military Forum a získání více informací o složení členů SDaP. Překvapením pro mě byla informace o tom, že kolem padesáti procent členů je nyní již mimo aktivní službu. Zejména z tohoto důvodu bych jako obchodní náměstek velice rád objasnil co vše Volareza nabízí a jakých služeb mohou vojáci, po ukončení aktivní služby, u Volarezy využít. Úvodem je potřebné říci, že díky smluvnímu vztahu mezi

Bývalí vojáci, kteří již dosáhli důchodového věku a je jim vyplácen starobní důchod cestou Vojenského úřadu sociálního zabezpečení, mohou taktéž požádat o přidělení poukazu na domácí rekreaci cestou příslušného KVV. Ten je cenově ještě výhodnější než zmiňované finanční podmínky ujednané ve smlouvě. Potřebné je ovšem potvrzení žádosti z úrovně Krajského vojenského velitelství o oprávněnosti čerpat tento druh pobytu. Společně s žadatelem se za stejných cenových podmínek mohou účastnit pouze oprávněné osoby, které ve většině případů představují jejich manželky nebo družky. Délku pobytu na domácí rekreaci si nelze samovolně uzpůsobit. Žadatel se musí přizpůsobit nabízenému šesti dennímu pobytu, který začíná v pondělí a končí do 10,00 hodiny dopoledne v neděli. Také pobyty na domácí rekreaci jsou nabízeny ve variantě ubytování s plnou penzí. Ostatní služby, zejména nabídka wellnessových aktivit se následně hradí přímo v zařízení podle konkrétního zájmu a objednání těchto služeb klientem.

Pro tuto kategorii bývalých vojáků z povolání nabízíme také možnost zajištění léčebných pobytů v našich vojenských lázeňských léčebnách (Karlovy Vary, Františkovy Lázně, Teplice a Jeseník) v minimální délce šesti nocí za zvýhodněnou cenu v mimosezóně (od 900,- Kč/noc) a v hlavní sezóně. V ceně je zahrnuto nejen ubytování a plná penze, ale i léčení. Nehodláte-li v našich lázeňských zařízeních setrvat delší čas, můžete výhodně absolvovat i pouze několikadenní krátkodobé pobyty.

Rád bych také připomněl, že služeb Volarezy mohou s podporou Ministerstva obrany využívat i bývalí vojáci, kteří ještě nedosáhli důchodového věku, ale jsou nositeli osvědčení podle ustanovení § 5 zákona č. 170/2002 Sb., o válečných veteránech, a kteří konali službu v zahraničí po roce 1990. Takovéto osoby mohou jedenkrát za tři roky požádat o realizaci takzvaného Rekreačního pobytu s ozdravným programem. Tyto pobyty se poskytují v trvání jednoho či dvou týdnů, dle výběru klienta a ozdravný program je plně hrazen Ministerstvem obrany. Pobyty jsou od roku 2011 umožněny i ve všech vojenských

lázeňských léčebnách. Zájemce o pobyt v lázních čeká nabídka dnes velice oblíbených a moderních wellness programů, kterých se běžně účastní osoby počínaje věkem třiceti let. Samozřejmě jsou připraveny i ozdravné programy ve vojenských zotavovnách, kde je ozdravný program reprezentován nabídkou sportovních a relaxačních aktivit. Nově od roku 2011 je do programů zahrnuta i nabídka klasické masáže. I zde platí, že program je hrazen ministerstvem a účastník si hradí pouze ubytování a stravu ve výši stanoveného účastnického poplatku na domácí rekreaci. Společně s účastníkem se pobytů mohou zúčastnit i jeho rodinní příslušníci, kteří zaplatí cenu srovnatelnou s rodinnými příslušníky účastníků preventivních rehabilitací.

Dobré je také vědět, že po dosažení nároku na starobní důchod může tento veterán (pokud mu je starobní důchod vyplácen cestou VÚSS) požádat o příspěvky na tuzemskou, zahraniční rekreaci či lázeňské léčení. I pro tyto osoby Volareza nabízí veškeré typy pobytů, včetně účasti na zahraniční dovolené. Přitom nabídka Volarezy do značné míry respektuje výši přiznávaných finančních příspěvků a případné finanční doplatky na vybranou službu zajišťovanou naší organizací jsou již minimální nebo žádné.

V nabídce zahraniční dovolené je pro bývalé vojáky a veterány připravena nabídka zahraniční dovolené v letoviscích ve Španělsku, na řeckých ostrovech Kos, Rhodos, Kréta, Zakynthos, Korfu a v Tunisku. V poslední zmiňované zemi nově nabízíme 3 letoviska: Monastir, Hammamet a Nabeul. Samozřejmě nezapomínám ani na oblíbené Slovensko, kde nabízíme jak pobyty v Tatrách, tak i na Zemplínské Šíravě. Naše nabídka zahraničních rekreací dlouhodobě vykazuje vysokou kvalitu v pečlivě vybíraných hotelích, které ve své kategorii nabízí dobrý standard služeb v poměru s prodejní cenou. V nabídce pro rok 2011 máme připravený zajímavý cenový program pro děti a v hotelích v Tunisku i pro seniory nad 55 let.

Veškeré informace o nabídce tuzemských a zahraničních dovolených naleznete na našich webových stránkách www.volareza.cz.



Balneoterapie ve VLL Karlovy Vary s využitím lázeňské minerální vody

Volarezou a SDaP si mohou všichni členové SDaP společně s rodinnými příslušníky zajišťovat pobyty v libovolně zvolené délce ve všech zařízeních Volarezy. Přitom nejvyšší cena pobytu za osobu a noc je smluvně ujednána na 645 Kč za osobu a noc a 323 Kč za dítě do 12 let. Tato cena již zahrnuje plnou penzi. Naopak nejnižší cena pobytu s plnou penzí je 374 Kč za dospělou osobu a 187 Kč za dítě. Následně je velice snadné si zalkulovat, jak velké cenové zvýhodnění pobytů sjednaná smlouva oproti běžným pultovým cenám nabízí. Volareza nově v měsíci říjnu spustila obsahově rozšířené webové stránky (www.volareza.cz) s množstvím potřebných informací ohledně samotných ubytovacích objektů a nabídky aktivit v dosažitelném okolí.

Vážení čtenáři, vážení vojáci z povolání či v záloze,

rádi bychom vám představili, nejen prostřednictvím vašeho časopisu, ale i webových stránek naší cestovní kanceláře www.AGLtravel.cz tradiční i méně známé destinace a nabídli vám různé možnosti pro strávení příjemné rodinné dovolené. Dále bychom vás rádi pozvali na ojedinělý poznávací zájezd Po stopách Československých legií ve Francii, který se váže k bojištím I. světové války a vzniku Československa.

PO STOPÁCH ČS. LEGIÍ VE FRANCII – 6denní poznávací autobusový zájezd

Navštivte s námi památná místa bojů Čs. legií v I. světové válce ve Francii – Voiziers, Chestres, Terron, La Targette, La Somme, Paříž, Darney, Besancon a vinné sklepy v Champagne



CENA 8 760,- Kč/os.
v termínu 3. - 8. 5. 2011

Naše zkušená
produktová manažerka,
pro vás vybrala kapacity

v TURECKU, BULHARSKU, MAĎARSKU, na KORFU a v ITÁLII, kam vás dopravíme převážně letecky. Jednatelka Agrolex, s.r.o. (CK AGL travel) Dr. Lenka Papešová, osobně navštívila kapacity v nových destinacích v ALBÁNII a na KRYMU. To jsou dvě nové destinace, které, také pro vás, rádi objevujeme. V Albánii je pro vás připraven také poznávací zájezd s pobytem u moře.

POJEĎTE LETOS JINAM NEŽ KAŽDÝ – buďte první, kdo naváže na zkušenosti řeckých a francouzských turistů, kteří tyto destinace objevili již dávno před námi.

LETECKÉ POBYTY V ALBÁNII – moře, hory a klid

Objevujte s námi Albánii, novou destinaci, která nabízí panenské pláže a služby standardní evropské úrovně. 11 a 12denní letecké pobyty v Albánii, od června do září.

CENA JIŽ OD
13 990,- Kč/os.



LETECKÉ POBYTY NA TURECKÉ RIVIÉŘE

8denní letecké pobyty na turecké Riviéře, od května do října.

CENA JIŽ OD 13 290,- Kč/os.



LETECKÉ POBYTY NA KRYMU

Luxusní, již cary vyhledávaná Jalta, kde se tvořily poválečné dějiny Evropy, může být místem vaší dovolené. 8denní pobyty od června do října.

CENA JIŽ OD 16 170,- Kč/os.



AGL travel je zkušený touroperátor, vlastní společnost AGROLEX s.r.o. Od roku 2003 prošlapává nové cesty a hledá dosud neobjevené nebo opomíjené destinace, které však rozhodně stojí za to.

Pokud se rozhodnete spojit poznání s odpočinkem, máme pro vás další zajímavé nabídky. Letecký poznávací zájezd **Města z pohádek tisíce a jedné noci**, jenž vás zavede do pohádkového Uzbekistánu ve střední Asii, či **Sibiřskou rapsodii**, která vám otevře cestu k Bajkalu a na Altaj. Vydejte se na cestu **Po stopách Romanovců**, která připomíná tragický osud rodiny posledního ruského cara Mikuláše II.

Každý měsíc odbavujeme eurovíkendy do **Pobaltských zemí, Kyjeva** či do nezapomenutelného **Petrohradu**, kde najdete perly architektury chráněné UNESCO. Nabízíme poslední volná místa v březnových a dubnových termínech.

Netradičně poznejte krásy **Vídně a okolí** se slavnou Španělskou jezdeckou školou. I když počasí je někdy vrtkavé, zimní sezona v **Alpských střediscích** zdaleka nekončí. Můžete se vypravit za sněhem či zdravým vzduchem na hory.

Bude pro nás potěšením, když si zvolíte jako svého partnera pro odpočinek s rodinou nebo pro cesty za poznáním právě naši CK AGL travel.

Vaši dovolenou odbavíme i online, aniž byste museli osobně navštívit naši CK. Stačí, když si vyberete zájezd a vyplníte a odešlete přihlášku na webu. O ostatní se již postaráme. Zajišťujeme také víza do celého světa a samostatné letenky, ubytování a parkování u letiště.

VŠE PRO VAŠI KOMFORTNÍ DOVOLENOU

travel
AGL →

Cestovní kancelář **AGL travel**
Jungmannova 6, 110 00 Praha 1,
tel: 222 231 210, hotline: 602 330 913

www.AGLtravel.cz, info@agltravel.cz



Investice do prevence se vyplácí

Vojenská zdravotní pojišťovna ČR za celou dobu své existence vycházela a vychází z toho, že je třeba věnovat soustavnou pozornost preventivní péči o pojištěnce, protože prevence je podle dlouholetých zkušeností vždy lepší než vážné onemocnění, které nejen zvyšuje výdajovou část zdravotního pojištění, ale má především celou řadu negativních dopadů na pojištěnce, včetně těch sociálních. Proto, kromě úhrady preventivních opatření hrazených z veřejného zdravotního pojištění, poskytuje svým pojištěncům řadu příspěvků a hradí celou řadu speciálně sestavených programů v rámci tzv. rozšířené zdravotní péče. Tyto příspěvky a péče se hradí z Fondu prevence.



Kromě preventivních programů a příspěvků, které znají pojištěnci Vojenské zdravotní pojišťovny ČR již z loňského roku a začátku roku letošního, schválila správní rada od 1. září 2010 dva nové programy, a to Program pro seniory a Program pro profesionální řidiče. U některých programů došlo ke změně podmínek, zejména byla zrušena podmínka uplynutí stanovené doby pojištění pro možnost proplácení příspěvků. Programy rozšířené zdravotní péče se tak stávají přístupnější širokému okruhu pojištěnců.

Vojenská zdravotní pojišťovna ČRumožňuje svým pojištěncům čerpat následující programy a příspěvky:

- **Dětské ozdravné pobyty v tuzemsku a v zahraničí.**

Pojišťovna připravuje i pro rok 2011 pro své dětské pojištěnce patnáctidenní ozdravné pobyty v zahraničí a v tuzemsku. Jejich cílem je zvýšit odolnost organismu a zlepšit zdravotní stav dětí

především s alergickým onemocněním, různou formou ekzému, onemocněním horních a dolních cest dýchacích na podkladě snížené imunity, chronickým onemocněním pohybového aparátu a celkovou tělesnou slabostí. Na tyto ozdravné pobyty významně finančně přispěje.

- **Program Zdravá rodina.**

Program je určen rodinám s dětmi ve věku od 2 do 18 let. Dětem se v rámci tohoto programu poskytuje příspěvek na ošetření chrupu fluorizací v hodnotě do 150,- Kč ročně, příspěvek na prevenci úrazovosti při sportu např. nákup cyklistické přilby, sportovních chráničů kolen a holení ve výši do 500,- Kč 1x za 3 roky, příspěvek na očkování proti chřipce ve výši do 350,- Kč ročně a příspěvek nejvýše 350,- Kč ročně na léčebný tělocvik a tělesnou regeneraci. Rodičům dítěte se poskytuje příspěvek na očkování proti chřipce ve výši 350,- Kč ročně a příspěvek na léčebný tělocvik a tělesnou regeneraci na základě prokázaných nákladů, nejvýše však 350,- Kč ročně.

- **Program Student.**

Program je určen osobám studujícím na střední škole, SOU, OU a VŠ. Studentovi se poskytuje příspěvek na očkování proti meningitidě do 1000,- Kč ročně, dále příspěvek na očkování a přeočkování proti klíšťové encefalitidě. Příspěvek je poskytován v plné výši prokázaných nákladů na očkovací látku (1, 2 nebo 3 očkovací látky) do 700,- Kč ročně. Očkování musí být realizováno do dosažení horní věkové hranice 26 let. Studentům, kteří cestují do zemí, kde je povinné či doporučené očkování proti žlutence typu A a B se poskytuje příspěvek do 1000,- Kč ročně. Studentům se poskytuje i příspěvek na léčebný tělocvik a tělesnou regeneraci podle indikace lékaře na základě prokázaných nákladů, nejvýše však 350,- Kč ročně.

- **Příspěvek na očkování proti klíšťové encefalitidě.**

Příspěvek se poskytuje dětem ve věku od 2 do 18 let. Při základním očkování se proplácí 1/3 prokázaných nákladů za očkovací látku. Přeočkování se proplácí pokud bude provedeno v období od 3 do 5 let od ukončení základního očkování.

- **Příspěvek na ozdravné pobyty dětí a mládeže organizované školami.**

Pojišťovna přispívá na ozdravné pobyty dětí a mládeže pořádané školami (lyžařský výcvik, škola v přírodě), případně jinými školskými zařízeními v trvání minimálně 5 dnů jednou ročně částkou 1000,- Kč. Příspěvek je určen žákům a studentům jedenkrát na základní škole, jeden-

krát na střední škole nebo na OU či SOU a jedenkrát na vysoké škole.

- **Příspěvek na fixní (nesnímatelná) zubní rovnátka.**

Příspěvek mohou čerpat pojištěnci do 30 let věku. Příspěvek činí maximálně 1200,- Kč na jednu čelist, a to jedenkrát za celou dobu léčby. Příspěvek se poskytne pouze na materiál u nově zhotoveného pevného (fixního) aparátu, jehož nasazení pacientovi lékař vykáže odpovídajícím kódem výkonu zdravotní pojišťovně.

- **Příspěvek na očkování proti rakovině děložního čípku.**

Pojišťovna poskytuje jednorázový příspěvek 2500,- Kč ženám ve věku 13 - 19 let, které absolvovaly kompletní očkování proti rakovině děložního čípku, tj. tři očkování.

- **Příspěvek na preventivní prohlídku dětí - sportovců registrovaných ve sportovních klubech.**

Pojišťovna přispívá jednou ročně na preventivní prohlídku sportujících dětí ve věku od 5 do 16 let do výše 200,- Kč ročně.

- **Příspěvek na očkování dětí proti Haemophilus influenzae typ B.**

Pojišťovna přispívá na očkování dětí do 18 let věku proti infekci způsobené Haemophilus influenzae jednorázově částkou do výše 500,- Kč na jednu dávku očkovací látky, včetně její aplikace. Očkování zajišťuje ochranu dětské populace před často závažně probíhajícím onemocněním dýchacích cest či mozkových blan. K očkování lze použít jak samostatnou vakcínu (ActHIB), tak kombinovanou vakcínu (TETRAActHIB – proti záškrtu, tetanu, černému kašli a Haemophilus influenzae typ B) podle indikace ošetřujícího lékaře.

- **Příspěvky pro dárce krve, krevní plazmy a krevních derivátů.**

Bezpríspevkovým dárcům krve, krevní plazmy a krevních derivátů pojišťovna poskytuje za každý třetí odběr dárkovou poukázku v hodnotě 300,- Kč. Dárcům, kteří získají stříbrnou Janského plaketu (20 odběrů), se poskytne poukázka v hodnotě 500,- Kč. Při získání zlaté Janského plakety (40 odběrů) činí hodnota poukázky 1000,- Kč. Dárcům, kteří získají Zlatý kříž (3. tř. 80 odběrů, 2. tř. 120 odběrů, 1. tř. 160 odběrů), se poskytne poukázka v hodnotě 2000,- Kč. U dárců kostní dřeně se poskytne poukázka v hodnotě 2000,- Kč.

- **Příspěvek na mamografické vyšetření.**

Pojišťovna poskytne příspěvek jednou za dva roky ženám ve věku od 40 - 45 let ve výši 300,- Kč.

- **Příspěvek na vyšetření okultního krvácení ve stolici.**

Pojišťovna poskytne příspěvek až do výše 150,-Kč na screeningové vyšetření k prevenci rakoviny tlustého střeva pomocí Haemoccult testu, případně jiným standardizovaným testem, a to tehdy, pokud v tomto roce není hrazeno z prostředků veřejného zdravotního pojištění. Příspěvek se poskytne pojištěnci ve věku od 40 let do 50 let. Pak je již hrazeno z veřejného zdravotního pojištění.

- **Program preventivní péče o letový personál.**

Program zahrnuje úhrady pravidelných a stacionárních vyšetření profesionálních výkonných letců, palubních průvodčích a řídicích letového provozu. Pravidelná vyšetření se provádějí u všech skupin 1x ročně s výjimkou dopravních a obchodních pilotů starších 40 let, kteří jsou vyšetřováni 1x za 6 měsíců a s výjimkou palubních průvodčích, kteří se vyšetřují do 40 let věku 1x za 2 roky. Úhrada nákladů na vyšetření se poskytuje do výše prokázaných nákladů, nejvýše však do částky 1000,-Kč za jednu prohlídku.

- **Příspěvek na brýlové obruby pro děti.**

Pojišťovna poskytne příspěvek na brýlové obruby dětem do 15 let věku ve výši 200,-Kč ročně.

- **Příspěvek na plavání.**

K podpoře prevence upevňování zdravotního stavu, ohroženého konzervativním životním

stylem a k posilování celkové obranyschopnosti organismu poskytuje VoZP ČR svým pojištěncům bez ohledu na věk příspěvek 300,- Kč na plavání kdekoli v ČR.

- **Příspěvek na vitamíny pro děti.**

Dětem ve věku od 2 do 15 let poskytne pojišťovna příspěvek ve výši 200,- Kč za rok na multivitaminový či vitamínový přípravek zakoupený v lékárně. Vitamínový přípravek musí být vhodný pro dítě dané věkové kategorie a musí obsahovat především vitamín C a B.

- **Příspěvek na odvykací kúru proti kouření.**

Pojišťovna poskytne jednorázový příspěvek 1000,-Kč, maximálně však do výše prokázaných nákladů na medikamentózní přípravky, které slouží k odvykání kouření. Předpokladem je, že přípravky byly indikovány lékařem v protikuřáckém centru.

- **Příspěvek na cvičení s dětmi do 6 let věku.**

Pojišťovna poskytne příspěvek 500,-Kč na cvičení rodiče s malými dětmi v rámci odborně vedených kurzů pořádaných akreditovanými organizacemi.

- **Příspěvek na plavání pro kojence a batolata do 3 let.**

Za účelem podpory zdravého vývoje kojenců a batolat poskytuje pojišťovna příspěvek na odborně vedené kurzy plavání do výše 1000,-Kč na rok.

- **Příspěvek na očkování proti závažným infekčním onemocněním nehrazená z veřejného zdravotního pojištění.**

Pojišťovna poskytne příspěvek na očkování, která nejsou hrazena z veřejného zdravotního pojištění, ani v rámci povinných očkování hrazených ze státního rozpočtu ve výši do 500,-Kč těm pojištěncům, kteří v průběhu roku nečerpali příspěvek na očkování z jiného programu rozšířené zdravotní péče.

- **Příspěvek na kondiční tělocvik nebo jiné pohybové aktivity pro těhotné ženy.**

Pojišťovna poskytne příspěvek těhotným ženám na kondiční tělocvik nebo jiné pohybové aktivity pořádané v rámci odborně zaměřených kurzů ve výši do 1000,-Kč.

- **Příspěvek na ozdravné a preventivní pobyty v prostorách se solnými inhaláty.**

Pojišťovna poskytne příspěvek pojištěncům na ozdravné a preventivní pobyty v prostorách se solnými inhaláty ve výši do 500,-Kč.

- **Příspěvek na léčebný tělocvik a tělesnou regeneraci (zahrnuje příspěvek na saunu, posilovnu, masáže, aerobik a fitness).**

Pojišťovna poskytne příspěvek ve výši do 350,-Kč na léčebný tělocvik a tělesnou regeneraci pojištěncům, kterým nenáleží takový příspěvek z jiného programu rozšířené zdravotní péče.

- **Program péče o pojištěnce pracující v riziku a jiné specifické skupiny pojištěnců.**

Tento program je určen pro vojenská zařízení, zdravotnická zařízení, vývojová, výzkumná a další pracoviště, kterým hygienická služba přiřadila kategorii rizikového pracoviště.

- **Program pro seniory**

Tento program je určen pojištěncům, kteří dosáhli věku 65 a více let. Součástí tohoto programu je, mimo jiné, příspěvek ve výši 500,- Kč na mobilní zařízení nouzové signalizace. Tento příspěvek se poskytne pojištěnci, který je u pojišťovny déle než 6 měsíců.

- **Program pro profesionální řidiče**

Tento program je určen řidičům profesionálům, držitelům řidičského oprávnění skupiny C, C+E, C1+E, D, D1, D+E, D1+E. Součástí tohoto programu je, mimo jiné, příspěvek ve výši 1500,- Kč na psychologické vyšetření.

Podrobnější podmínky pro poskytování uvedených programů a příspěvků jsou uvedeny na www.vozp.cz

Staňte se i vy členem Věrnostního klubu VoZP ČR

Jednou z dalších forem, kterou VoZP ČR usiluje o to, aby její pojištěnci dbali o své zdraví, je i její Věrnostní klub. Cílem klubu je zejména bonifikovat ty pojištěnce, kteří pečují o své zdraví, zúčastňují se pravidelně lékařských prohlídek a tím čerpají jen nezbytné náklady na zdravotní péči z veřejného zdravotního pojištění vložené do tohoto systému všemi pojištěnci, ale i státem.

Členství v klubu je dobrovolné a vzniká vždy k prvnímu dni kalendářního čtvrtletí. Členem klubu se může stát každý pojištěnec VoZP ČR na základě vyplněné a vlastnoručně podepsané přihlášky doručené pojišťovně. Podmínkou je, že nemá nevypořádané závazky vůči pojišťovně. Tím je myšleno zejména nezaplacené pojistné.

Z členství v klubu vyplývají určité výhody spočívající v tom, že za každý rok členství v klubu náleží 120 bodů. Po třech letech se bonifikace zvyšuje na 150 bodů. Při nečerpání zdravotní péče náleží členovi navíc až 300 bodů. Bodové hodnocení se stanoví v rozpětí podle průměrných nákladů na zdravotní péči. Člen klubu také může uplatňovat řadu slev u smluvních partnerů. Tyto slevy se okamžitě odečítají z ceny nákupu po předložení karty člena. Jen pro informaci uvádíme některé zajímavé slevy u smluvních partnerů. Je to například 0,50 Kč na litr benzínu u Benziny, 10% u Fokus optik 10% u Hervis – sportovní oblečení a mnoho dalších....

V současné době je členem klubu 13584 pojištěnců.

I nadále počítáme s tím, že činnost se bude postupně rozšiřovat a zkvalitňovat. Přitom využijeme Vašich námětů a připomínek.

Blíží informace najdete na internetových stránkách www.vozp.cz



Na téma výsluhových příspěvků *Otium prima prebenda*

Latinský název pro výsluhový příspěvek je příznačný. Co je však podstatné, že před více jak 20. stoletími byl tento institut nejen znám, ale byl ve prospěch tehdejších vojenských veteránů používán. Jeho zpoždění, resp. nevyplacení mělo za následek vzpouru a v nejednom případě i násilnou smrt představitelů římské moci.

Až do reformy, realizované kolem roku 107 př. n. l. nedisponovali Římané stálým vojskem. Legie byly svolávány v případě potřeby, načež byly opět rozpuštěny. Kvůli přetrvávajícím obtížím při provádění odvodů do římských legií povolil konzul G. Marius vstup do vojska všem občanům, aniž hleděl na velikost jejich bohatství nebo sociální postavení – do této doby naprosto nevídané. Následkem tohoto opatření se působení v legiích stalo záležitostí nejnižších vrstev společnosti – vznikla profesionální armáda, nezbytně nutná k zajištění stálých posádek ve vzdálených provinciích. Příjmem vojáků byla vedle žoldu kořist uloupená během válečného tažení, ale po odsloužení povinných 16 let (za císaře Augusta - 2.stol.n.l. zvýšeno na 20 let), byli veteráni zaopatřováni penězi, nebo přidělem půdy. Veteránům-neřímským občanům bylo po odchodu z vojska udělováno římské občanství poskytující četné společenské výhody, včetně umožnění služby v legiích jejich synům.

Malý historický exkurz je jen malou připomínkou toho, že v dobách již dávno minulých platily určité principy, kdy za službu státu, tento poskytoval kompenzace. Současné zdanění výsluhového příspěvku je nemorální, diskriminační, navíc retroaktivní

a prolamuje právní jistotu. Zejména nemorálnost je významná, je to vzkaz státu svým vojenským veteránům a nikoliv nevýznamný vzkaz. Jestliže se všichni vojáci zavázali slovy přísahy – tomuto státu, že v případě potřeby nasadí i to nejvzácnější čím člověk disponuje, životem, tak po odsloužení zákonem stanoveného počtu let, splnění kritérií pro nárok a naplnění v průběhu služby všech možných omezení, to prostě ze strany státu neplatí? Nemorálnost v krácení výsluhového příspěvku spočívá dále v tom, že odsloužená léta v armádě – tento „pestrobarevný životní film“, prostě nelze „přetočit“ zpět. Život se přece jen žije naostro a nikoliv na zkoušku.

Oficiálních důvodů pro krácení je jistě celá řada, ale nemělo by pozornosti uniknout, že se tak děje v období, kdy ten samý stát z různých důvodů tzv. „přišel“ o koruny v řádech miliard. Přesahuje rámec článku zde opakovat a připomínat kauzy, které jsou toho smutným důkazem. A dále, kde je asi záruka, že v příštím roce, nebo dalších letech se tento příspěvek nebude zkracovat (zdaňovat) resp. že z něho nezbude nakonec nic. V právním státě by se nemělo stávat, že v jedné ruce se mává kadidelnicí a z druhé ruky se vylívá kýbl s pomejemi. Připomeňme si, že právní jistota (která byla významně porušena) spočívá zejména ve vytvoření podmínek, aby nikdo nebyl bez zákonného důvodu omezen ve svých subjektivních právech, a zároveň aby byl zákonnou cestou postižen každý, kdo porušuje právní povinnosti. Skutečnost, že jeden zákon zakládá určitý nárok (výsluhový příspěvek) sice podle názoru některých právníků neznamená, že by tento nárok nemohl být jiným zákonem zdaněn, přesto se však jedná o diskriminační opatření, protože u současných příjemců výsluhového příspěvku dochází k neúměrnému zásahu do právní jistoty, který není dostatečně vyvážen důvody, které vedly k přijetí této

právní úpravy. Pojem právní jistoty úzce souvisí nejen s požadavkem stability práva, ale zejména je jedním z atributů právního státu, který je tak často skloňován vrcholnými představiteli státu.

Retroaktivní působení zákona právní teorie výslovně připouští v případě, že v určitém období neplatily zásady právního státu (forma diktatury), a bylo by proto v rozporu s požadavkem spravedlnosti, kdyby nemohli být diktátoři potrestáni jen proto, že uzákonili takový právní řád, který jejich počínání legalizoval. Lex retro non agit, čili zákon nepůsobí zpětně, bylo ctěné pravidlo již v římském právu.

V předchozím textu byly připomenuty některé momenty týkající se výsluhového příspěvku. Řada nejrůznějších názorů, včetně právních se nachází na internetu, ale co je podstatné, to že „rozvířením“ tohoto problému a dále časově související snížení praporčických hodnot – se ukázalo, že existuje prostor, který je nevyužit. Jedná se o kvalifikované hájení práv nejen veteránů, ale i vojáků v činné službě. Tím není myšlena nějaká „odborová“ nebo advokátní činnost, či „suplování“ občanských sdružení, ale kvalifikované včasné právní oponování některým normám a výstupům z resortu obrany, které ať zjevně, či skrytě znevýhodňují vojáky obou kategorií (v činné službě i v záloze). V první řadě by se jednalo o založení vojenské prokurátorské kanceláře (možný název), v které by mohli působit v menším počtu externě bývalí vojenští právníci, kteří jsou z praxe obeznámeni s prostředím armády. Kancelář by mohla působit v rámci např. Svazu důstojníků a praporčíků AČR. V této fázi by bylo předčasné (a přesahuje to i rámec tohoto článku) se zabývat detailní strukturou i uvažovanou činností. V první řadě je však důležité, aby se k této linii vyjádřili ti, kterých se může týkat. Berme to jako jednu z možností a vyjádřete se redakci časopisu.

Plukovník v zál. JUDr. Jiří Kubík

Nařízení císařské č. 148/1866

dané dne 9. prosince 1866,

o vyměřování pense a odbytného úředníků státních a služebníků k pensí způsobených.

Má platnost v celé říši.

(Obsaž. v částce LXI. zákonníka říšského, č. 157, str. 435, vyd. a rozesl. dne 18. prosince 1866.)

V příčině vyměřování pense a odbytného úředníků státních a služebníků k pensí způsobených vidí se Mi, po vyslyšení Mé rady ministerské, naříditi takto:

§. 1. Úředníkům a služebníkům státním, ve službě definitivní nebo provisorní postaveným aneb v disponibilitě se nacházejícím, kteří ze služby státní vystoupili, nezdavše se služby ani z ní nebyvše dle nařízení císařského, vydaného dne 10. března 1860 (č. 64 zákonníka říšského) propuštěni, noprž k vlastnímu požádání nebo z opatření úřadu, dána budiž podlé toho, jak dlouho byli ve službě vpočítatelné, pense nebo odbytné dle vyměření nížepoloženého.

§. 2. Pense vyměřována buď dle platu služby skutečné, při vyměřování jejím vpočítatelného,

a činí od	dokonaného	10. až	do	15. roku	služby	vpočítatelné	1/3	platu,
"	"	15.	"	20.	"	"	3/8	"
"	"	20.	"	25.	"	"	4/8	"
"	"	25.	"	30.	"	"	5/8	"
"	"	30.	"	35.	"	"	6/8	"
"	"	35.	"	40.	"	"	7/8	"

po 40 leté službě vyměřen buď za pensí celý plat, jež bral úředník ve službě skutečně.

Funkcionářům, kteří nedokonali ještě 10leté služby vpočítatelné, dáno budiž odbytné navždy, ježto činí vůbec jednoroční vpočítatelný plat služby skutečné a nemá nikdy činiti více nežli činí plat za půl druhého roku.

Vypadla-li by v některé případnosti podlé nynějších zvláštních nařízení pense výhodněji nežli tuto vyměřená, nechť při tom zůstane.

§. 3. Chtěl-li by některý úředník neb služebník státní na odpočínutí jdoucí, aby se mu na místo pense dalo odbytné, může se mu za odbytné povolití dvouletý plat vpočítatelný, jež posléz bral ve službě skutečné; potřebí však, aby předložil hodnověrné vysvědčení o svém zdraví a vzdal se posavadní služby státní i všech nároků, jichž z ní nabyl on a jeho rodina.

§. 4. Vyměřování i poukazování pense a odbytného dle tohoto nařízení někomu náležejícího diti se má od úřadů nyní k tomu ustanovených dle posavadní působnosti jejich.

§. 5. Co tuto ustanoveno, nevztahuje se k úředníkům státním již na odpočínutí daným.

Vše to platnost má až do vydání obecného zákona o pensí.



V Schönbrunně, dne 9. prosince 1866.

František Josef m. p.
Hrabě Belcredi m. p.
Hrabě Larisch-Moenich m. p.

Z Nejvyššího nařízení:
Bernard rytíř Meyer m. p.



Privatizace vojenských bytů

Zákonem č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, se otevřela cesta k postupné privatizaci bytového fondu. Následující zákon č. 102/1992 Sb. umožnil postupné vyřazování tzv. služebních bytů, patřících do té doby posádkovým velitelstvím a jejich převod do vlastnictví obcí. Bezprostředně poté je obce začaly etapovitě nabízet k odprodeji. V první etapě privatizace se v cena nového třípokojového bytu v panelové zástavbě v Praze pohybovala kolem 90-130 000 Kč. Cena stejného bytu (ale pochopitelně staršího) se v roce 2006 vyšplhala již na 430-520 000 Kč. V dalších etapách se ceny dále navyšovaly a tento trend dále pokračuje. Etapa „odstátnění „ služebních bytů a jejich převod na obce pak byla nakonec dovršena Zákonem č. 131/2000 Sb. a v majetku vojenské správy pak zbyly již jen tzv. vojenské byty, postavené silami vojenských stavebních útvarů. A ani tam není vše bez problémů.

Zhruba kolem roku 2003 se začalo mezi nájemníky vojenských bytových domů na Mrkvičkově ulici hovořit o možnosti zprivatizovat tyto domy. Většinou převažoval názor, že podmínky pro privatizaci jsou pro nájemníky velmi dobré a tak se všeobecně očekávalo, že přijde nabídka k privatizaci. Objevovaly se informace o snaze několika jednotlivců převést byty na realitní kancelář pod městským úřadem na Praze 17.

Vzhledem k tomu, že se kromě všelijakých, často protichůdných informací, kdo má o byty zájem, začal jsem na ulici Mrkvičkova zjišťovat zájem o privatizaci cestou bytového družstva

vytvořeného nájemníky. Ve významném počtu dotázaných jsem pouze v jednom případě narazil na názor, že by bylo dobré byty převést na realitní kancelář a to v případě člověka který je v oboru podnikatelem. Proto jsem vytvořil skupinu aktivních lidí z jednotlivých bloků a dohodli se na společném postupu. Výsledkem byl dopis tehdejšímu ministru obrany Miroslavu Kostelkovi se žádostí o pomoc při privatizaci.

Odpověď od ministra obrany byla příznivá s tím, že se připravuje koncepce a armáda začne prodávat byty v roce 2005. Skutečně vláda České republiky dne 12. října 2005 vydává Usnesení č. 1313 o Koncepci dalšího postupu při převodu bytových domů z majetku státu na jiné osoby podle zákona č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, ve znění pozdějších předpisů.

Ve smyslu tohoto dopisu obdrželi nájemníci vojenských služebních bytů oznámení o privatizaci včetně podmínek za kterých privatizace proběhne. Zajímavé bylo, že oznámení o privatizaci bylo nadepsáno „Anketa“, jako by to předznamenávalo možnost spekulativního výkladu podle potřeb pro manipulaci.

Jednotlivé bloky svolali shromáždění nájemníků a velkou, nepochybnitelnou většinou, nájemníci nabídku privatizace a daných podmínek prostřednictvím bytových družstev přijali. Mezi nájemníky však vzbuzovala podezření skutečnost, že anketní lístky s vyjádřením nájemníků k oznámení o privatizaci byla odevzdávány

do kapacitně nepostačující poštovní schránky. Přitom bylo evidentní, že menší vítr mohl listy papíru odfouknout z přeplněné schránky. Je zajímavé, že dodnes nebyly zveřejněny výsledky zájmu nájemníků o privatizaci, i když to bylo slibováno. To přirozeně vzbudilo velkou nedůvěru.

Vzhledem k tomu, že privatizace bezpodmínečně předpokládala založení bytového družstva domu 1370-1377, začal jsem organizovat založení přípravného výboru. Založili jsme přípravný výbor a začali organizovat založení družstva a doporučeným dopisem jsme to dali na vědomí SVBF. Shromáždili jsme písemná závazná prohlášení o zájmu privatizovat za oznámených podmínek a začali připravovat zakládající schůzi. Po zaslání dopisu na SVBF se objevila nejasná výzva ze SVBF, aby se družstva zatím nezakládala. Logiku to sice nemělo, ale předznamenalo to destruktivní úsilí proti zakládání družstev. Destruktivní úsilí se přeneslo i do našeho přípravného výboru. Vzhledem k tomu, že jsem byl hlavním členem přípravného výboru který trval na založení družstva, jako bezpodmínečné podmínky stanovené v oznámení o privatizaci, stal jsem se nepříjemný pro lidi soustředěné kolem pana Dr. Fingera a z přípravného výboru jsem byl vyřazen. V průběhu závěrečných příprav zakládající schůze družstva, kdy již bylo stanoveno datum, pan Dr. Finger se nabídl, že se obrátí na ministra obrany Karla Kühnla a privatizaci urychlí. Výsledek však byl zcela opačný a bylo prezentováno rozhodnutí ministra o bezplatném převodu na Magistrát

Koule na doživotí

Postupná privatizace a vzrůstající ceny bytů přináší v současné době jejich nájemcům, zejména vojenských důchodcům a hlavně těm, kteří odešli do výslužby za tzv. starého zákona, nemalé problémy. Ty tam jsou doby, kdy podle zákona byl vojákovi z povolání po dobu služebního poměru přidělen služební byt v místě jeho výkonu služby a dovoleno mu zůstat nájemcem bytu i po zániku služebního poměru. Klidné stáří je to tam, protože si bývalý služební byt musí v tomto věku nakonec odkoupit. Vlastně nemusí. Může zůstat dále v obecním bytě. Vzhledem k neustálé rostoucím nájmům se ale výše měsíčních výdajů na bydlení téměř rovná výši splácení hypotečního úvěru. A tak těmto nájemcům leží u nohou pořádná koule - koule na doživotí...

města. Na základě rozhodnutí některých členů přípravného výboru byl změněn charakter zakládající schůze a družstvo s odkazem na ministra založeno nebylo. Přípravnému výboru ani nevadilo, že družstvo mohlo pokračovat v úsilí o privatizaci v rámci převodu na Magistrát. Tím, že nebylo družstvo v roce 2006 založeno přišli nájemníci o možnost využít §1. písmeno a) vylučující v tomto případě navyšování nájmu podle tohoto zákona.

Převodem bytů na Magistrát byla jakákoliv snaha o privatizaci zablokována. Podal jsem žádost o privatizaci s dalšími přílohami na Magistrát a obdržel jsem odpověď, že bytové domy nejsou převedeny a jsou nadále v péči armády. Takto byl vytvořen stav umrtvení procesu privatizace na několik let. Pochybnosti o smyslu této formální právní operace jsou nevyhnutelné. Kromě zablokování privatizace to umožnilo z neustále neodůvodněně navyšovaného nájmu neprůhledně hospodařit s velkými objemy peněz. Umožňovalo to také nadále přidělovat zakázky na opravy bytových domů, ačkoliv byly již formálně převedeny na Magistrát a byly již před tím určeny k privatizaci.

Po několika letech přišlo racionální rozhodnutí vlády převést opět formálně bytové domy na armádu, když vlastně nikdy z armády převedeny nebyly, aby byly privatizovány. Nejasnosti a různé dezinformační kampaně unikající od některých pracovníků armády a jejich bývalých zaměstnanců směřující k vytvoření zmatku v hlavách nájemníků u nich vyvolávaly nejistotu. Tato kampaň vedla k frustraci nájemníků a prohloubení nedůvěry ve sliby o péči kterou jím armáda bude věnovat.

Představitelé armády průběžně ujišťovali o své co nejrychlejší snaze privatizovat bytové domy za výhodných podmínek pro nájemníky. Zdrucují zklamání však přišlo vydáním Zásad a Harmonogramu privatizace ministrem Bartákem, těsně před jeho odchodem. Zvrácenost a smysl těchto zásad již není nutno zdůvodňovat, když i Inspekce MO ČR je označila za vadné, obsahující řadu nestandardních prvků.

Zlom a novou naději pro spravedlivou privatizaci přinesl příchod nového ministra obrany Alexandra Vondry s jeho úsilím o potlačení korupce v AČR a konkrétní opatření jeho generálního sekretáře Jana Vylity. Jím vydané nové Zásady privatizace vytvořily racionální základ pro rychlou a spravedlivou privatizaci prodejem bytovým družstvům vytvořených nájemníky.

Nyní je na pořadu dne, aby Ministerstvo obrany zajistilo rychlý průběh spravedlivé privatizace s ohledem na rovný přístup státu

ke všem občanům-nájemníkům. Ministerstvo by mělo jasně a konkrétně zveřejnit osoby odpovědné za mnohaleté průtahy privatizace, za neoprávněný růst nájmu při nerespektování zákona č. 107/2006 a z toho vyplývajících vrácení finančních prostředků. Seznámení s konkrétními opatřeními vůči odpovědným osobám je žádoucí. Samozřejmě je, že ministerstvo bude realizovat privatizaci v souladu

s Usnesením vlády č. 1313 o Koncepci dalšího postupu při převodu bytových domů z majetku státu na jiné osoby podle zákona č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, ve znění pozdějších předpisů a že ceny budou odpovídat nabídce dané nájemníkům v roce 2006 při oznámení privatizace.

Plk. v.v. Ing. Jaroslav Červinka

Vliv jednostranného zvyšování nájemného dle zákona 107/2006 Sb. na životní úroveň vojenských důchodců.

Správa vojenského bytového fondu, jako pronajímatel svým oznámením o jednostranném zvýšení nájemného, dle zákona 107/2006 Sb. z 5. 10. 2006 provádí pravidelně od r. 2007 realizaci tohoto zákona s minimálním navyšením přírůstku měsíčního nájemného na každý rok.

Na rok 2011 provedla zvýšení nájmu za 1 m² na 118,66 Kč

Při rozměru konkrétního bytu o ploše 83,27 m², což je dle současných norem byt sociální, činí čisté nájemné 9.880 Kč. Připočítáme-li náklady na služby (teplo, odpady, spol. el. ohřev TUV) činí měsíční nájem, odváděný pro SVBF za takýto byt 13.757 Kč.

Pro bydlení nutno však zaplatit náklady na elektřinu, rozhlas, televizi, plyn a pojištění bytu - celkem 15.686 Kč.

Současná ^{maximálního} výše důchodu vojenského důchodce, po postupné valorizaci je od 1. 1. 2011 - 14.523 Kč.

SVLF při jednostranném zvyšování nájmu zákon nepřekročila. Byl však vypočten ^{maximálně} možného přírůstku měsíčního nájemného.

Takto zvýšené nájemné jednoznačně převyšuje výši postupné valorizaci důchodu. V případě, že voj. důchodce žije sám, není schopen takto vysoký nájem splácet a je odkázán na výživu své manželky (pokud žije), neb si přivydělávat bez ohledu na jeho věk různou prací, neodpovídající jeho bývalé kvalifikaci a věku.

U vojáků z povolání, sloužících v současné době, vzhledem k jejich odpovídajícímu platu, se navyšení nájemného téměř nedotkne.

Menší mírou se to dotkne vojáků v důchodu, pobírajících výsluhový příspěvek.

Dotýká se však ve velké míře vojenských důchodců, kteří se stali důchodci pře rokem 1999. Tito lidé, přežívající ve vojenských bytech, zatím neprivatizovaných, ne vlastní vinou bydlících v Praze (i po několikakrátém stěhování), jsou nuceni platit takto vysoké nájemné a jejich přestěhování do menšího bytu, nebo případně i mimo Prahu, by bylo velmi složité a téměř neproveditelné, ale také nezákonné u starších 65 let.



Z poznatků tisku (Praha, VV, 2009) máme informace, že v EUROPĚ je starobní důchod kolem 1.400 eur.

Průměrné náklady na bydlení jsou maximálně 38 % příjmu, ...
...
Evropskému důchodci tak na nezbytné životné náklady zbyvá 62 % důchodu ...
...
Může také ze svého důchodu slušně žít.

Má velení české armády přehled, jak starší lidé, kteří celý svůj život věnovali armádě, sloužili tam, kde jich bylo třeba bez odmluv, často i bez rodin žijí? Mají-li důstojné podmínky pro solidní žití a dožití jako je to v europě?

Máme poznatky, že někteří vojenští důchodci hledali pomoc v řešení tohoto problému obrácením se přímo na min. obr. ČA.

Jaké však bylo jejich zklamání? Buď na dopis odpověď vůbec nedostali, nebo když ano, tak zjistili, že dopis min. obrany nedošel, odpověď se vrátila s hlavičkou l. MO (MUDr. M. Barták), ale s podpisem "v zastoupení ...
...
...
Proč dopis nebyl dán adresátu na vědomí?

Navrhovaná možná řešení novelizovat § 165 odst. 8 a § 165 a zák. 221/1999 Sb. ze dne 24. 9. 1999 "o vojácích z povolání", aby výsluhový příspěvek se týkal i voj. důchodců, pobírajících voj. důchod před realizací tohoto zákona, jakož i urychlení privatizace, případně stanovení střední hodnoty přírůstku měsíčního nájemného nebylo vůbec vzato v úvahu.

V odpovědích bylo uvedeno :

- Zákon č. 221/1999 Sb. se nezabývá a ani se nemůže zabývat situací před účinností tohoto zákona;
- legislativní změny současných zákonných úprav plánovány nejsou;
- tempo dalšího růstu nájemného bude moci MO ovlivnit pouze v těch lokalitách, kde se do konce roku 2007 nepodaří dokončit bezúplatný převod na územní samosprávné celky - nebylo provedeno.

Je potěšitelné, že současný MO Alexander Vondra a jeho gen. sekretář, ^{ing. Jan Vylita} pověřený řízením Sekce správy majetku vytváří podmínky pro zajištění transparentního, férového a zákonného převodu vojenských domů tak, aby prodej bytových celků se uskutečnil právníky osobám složeným z nájemníků.

Doufáme, že tento příslib se stane v krátké době skutečností, že si byty, které užíváme desítky let a platíme za ně vysoké nájemné, budeme moci za přijatelných podmínek odkoupit a nebudeme nuceni žít z doplňovaného životního minima od místního úřadu sociální péče.

Jsem přesvědčen, že nové velení České armády, bude-li informováno o současném stavu vojenských důchodců, bude hledat možnosti o zajištění klidnějšího zabezpečení starší lidí, kteří celý svůj život věnovali službě v armádě.

V Praze, 7. února 2011.

genmjr. v. v. Ing. Poltikovič Viliam

Centrum branných aktivit

Centrum branných aktivit je neziskovou organizací, která vznikla koncem roku 2007 s působností ve Zlínském kraji. Jaké má organizace cíle a jakým způsobem je hodlá naplňovat nám odpoví výkonný ředitel CBA o.s. pan Zdeněk Snopek.

Jaké jsou cíle Vaší organizace?

Naše cíle jsou jasně vyjádřeny v našich stanovách a jsou obdobné jako je tomu u všech organizací majících za cíl pracovat s dětmi a mládeží. Zaměřujeme se hlavně na zájemce o branné aktivity. Trochu bych to přirovnal k obdobným zahraničním projektům jako například britská Cadet Army Force nebo americký U.S. Cadet Corps, ovšem v menším měřítku.

Jaký byl první impulz k založení sdružení?

Jedním z prvních impulzů bylo vlastně zjištění, že v této oblasti neexistuje v současné době žádná organizace s celostátní nebo alespoň krajskou působností, která by sdružovala mladé



zájemce o vojenství a zároveň jim poskytla organizační s materiální zázemí, které by umožnilo cílený rozvoj jejich aktivit.

A není to záležitostí už existujících organizací?

Současné velké organizace typu Junáka, Sokola či Pionýru mají trochu jiné zaměření. Například Skaut byl původně založen jako polovojenské hnutí mládeže, nyní už pracuje prakticky pouze s malými dětmi a klade důraz nikoliv na brannou přípravu, ale spíše na kladný vztah k přírodě, popřípadě k Bohu. Ovšem současnou mladou generaci, zejména chlapce kolem 15 let nebo dokonce ještě starší, už svým současným programem přitáhnout nedokáže.

Kam chcete svoji organizaci zaměřit, kde by měla mít působnost?

Ve své činnosti se zaměřujeme především na nejbližší okolí, zejména na Zlínský kraj. Samozřejmě

také nabízíme spolupráci každému s kým se shodneme na společné cestě a cílech. Právě aktivizace SVAZu a připojování dalších organizací k jejich projektu pro mládež je důkazem toho, že nejsme u nás jedinou organizací, která má snahu v této oblasti výchovy mládeže něco nového dělat. A myslíme si, že SVAZ je vynikající platformou pro vznik celorepublikové zastřešující organizace.

Jak získáváte další členy?

CBA o.s. má primárně za cíl poskytnout všem novým členům možnost založit oficiální oddíl či klub. Získají oficiální status a tím odpovídající možnosti pro organizaci nejrůznějších akcí, získávání nových členů a v neposlední řadě také pro získávání dotací a dalších prostředků pro svoji činnost.

Myslíte si, že je takových neorganizovaných skupin mnoho?

To se velmi těžko odhaduje, ale stačí se podívat do internetového vyhledávače po zadání hesla „airsoft team“. Určitě je to velmi variabilní a jestliže nějaké skupiny vznikají mohou zase brzo skončit. Počet jejich členů je také velmi proměnlivý. Před deseti či patnácti lety se informace šířili podstatně pomaleji a nebyl dostatek finančně dostupného vyba-



vení. Rozvoj internetu a příliv levných airsoftových a paintballových zbraní přispěl k masovému rozšíření zájmu o vojenství, především u mládeže. A přitom neexistuje žádná organizace, která by cíleně oslovovala a získávala tyto jednotlivé zájemce.

Jaký by měl být cíl?

Určitě to je výchova k vlastenectví, která je s vojenskou uniformou neodmyslitelně spojena. A také je cílem vše to, co dělá správného vojáka – fyzická kondice, všestranné znalosti a dovednosti, kamarádství a samozřejmě i disciplína. Ze strany airsoftové a paintballové komunity se možná jedná „pouze“ o hru, ale právě v tom je skrytý obrovský

Jakým způsobem chcete získávat finanční prostředky?

Dosud byla všechna obdobná sdružení mládeže podporována pouze výhradně státem a jeho složkami. Od ministerstva školství, přes dotace ministerstva obrany, vnitra až po dotace od krajů či obcí. Jen velmi málo organizací je financováno vícezdrojově, tj. i z vlastní činnosti. Získávat dotace je vždycky velmi obtížné a pokud zde existují zavedené organizace typu Junáka či Pionýr tak se na naše malé organizace prostě nedostane. Je to právě tím, že nejsme dobře organizováni a nemáme žádnou zastřešující organizaci, která by tím získala dostatečně silné slovo. Snad se to podaří pod mládeží SVAZU.

základnu, kde můžeme působit celoročně, zatím se nám poměrně daří. Je zde zázemí odpovídající našim potřebám a provoz se zaplatí z pronájmů dalším organizacím. Ovšem ne každá má podobnou možnost. Pro malé organizace je nejdůležitější obstarat si materiální vybavení a získat alespoň minimální zázemí. Je mnoho příkladů ze současnosti, kdy se nejrůznější skupiny snaží pořádat vlastní akce od jednodenních „turnajů“ po několikadenní military tábory. To pro ně představuje hlavní zdroj příjmů, protože na jiné se nemohou spolehnout. Financování neziskové organizace je složitá otázka, na kterou není jednoduchá odpověď, ale asi jedinou schůdnou cestou bude tvorba prostředků jak z vlastní hospodářské činnosti, z dotací a grantů, sponzorských darů i příspěvků a dobrovolné práce svých členů. Soběstačnost ve financování je základním předpokladem dlouhodobé životnosti každé organizace. Na peníze z dotací státu můžeme ve větším měřítku dosáhnout až poté, co budeme sjednoceni pod zastřešující organizací.

Co by měla taková zastřešující organizace pro své členy dělat?

Především by měla být silným partnerem při jednání s institucemi státu – od ministerstva školství po MO a další rezorty. Také by měla být řídicím střediskem, které koordinuje činnost sdružených členů a metodicky ji podporuje. To znamená především vytvářet společnou mediální prezentaci, ucelenou koncepci pro činnost členů (termíny pro společné akce, soutěže, setkání, tábory) a především koncepci pro vlastní oddílovou činnost tak aby naplňovala společné cíle. S tím souvisí také potřeba vzdělávání a školení pro vedoucí oddílů, táborových vedoucích, zdravotníků atd. Pro tyto vedoucí by také měla vzniknout metodika jak by jednotlivé oddíly měly naplňovat konkrétní cíle.

Myslíte, že se podaří v dohledné době tyto vize naplnit?

To všechno je běh na dlouhou trať. Důležité bude nejprve se seznámit s názory ostatních a stanovit si reálně dosažitelné cíle, splnit je a potom se můžeme odrazit dál. Věříme, že pokud se budeme vytrvale snažit, tak to dříve nebo později své ovoce přinese. Ale to bude záležet na práci nás všech a na tom zda se dokážeme domluvit na společném postupu. Chápeme naši organizaci jako malou část celku a budeme se snažit abychom zapadli na to správné místo.



potenciál využitelný pro cílevědomý rozvoj mládeže. A dalším cílem může být samozřejmě také získávání nových lidí pro ozbrojené složky, především armádu. Na jednu stranu se armáda potýká s nedostatkem fyzicky dobře připravených a motivovaných lidí, především u Aktivních záloh, a na straně druhé se po lesích „potulují“ tisíce militaristů, jež armáda zatím neumí správným způsobem oslovit a získat si je pro spolupráci.

Ještě se vrátím k tomu vlastnímu financování, jak to konkrétně chcete udělat?

Je samozřejmé, že spoustu práce odvedou neplacení dobrovolníci, ale pokud se dostanete do „vyššího“ patra pak už vám volný čas ani osobní finance vlastní nebo členů stačit nebudou. Jedním z možných zdrojů je vlastní činnost. My jsme se proto snažili získat a vybudovat

Dokonalé obranné technologie jsou nutností
Sophisticated defence technologies are a necessity



IDEET 2011

CZECH REPUBLIC
BRNO, May 10 - 13

11. mezinárodní veletrh obranné a bezpečnostní techniky
11th International Exhibition of Defence and Security Technologies

www.idet.cz



Souběžně probíhá (12. – 14. 5.) / Concurrently with (May 12 – 14)



15. mezinárodní veletrh požární
a bezpečnostní techniky a služeb
15th International Fair for Fire Fighting
Equipment, Security Technology and Services

Central European
Exhibition Centre



BVV

Veletrhy
Brno



