


srpen 2024 / ročník 69

statorg.cmkos.cz

 osstatorg

Uvnitř

**Velmi problematická digitalizace stavebního řízení
O situaci v Sekci policistů a zaměstnanců Policie ČR
Rozhovor s místopředsedkyní ČMKOS Radkou Sokolovou**

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

Nepochybně napjatě očekáváte informace z jednání o platech a platových tarifech. Nebudu na tomto místě rekapitulovat celý průběh letošních jednání, či spíše úsilí o jednání, jelikož jste ho prožívali s námi. S politováním mohu konstatovat, že vládní strana se dlouhodobě těmto jednáním vyhýbala, přes deklarace o ochotě k sociálnímu dialogu. Až vyhlášení stávkové pohotovosti přineslo jednak návrh ministra práce a sociálních věcí navýšit platové tarify buď o 7% nebo o 10% u zaměstnanců zařazených do tabulky č. 1 a u státních zaměstnanců, jednak konkrétní termín jednání.

Jednání k platům ve veřejné správě a službách se zástupci vlády ČR se uskutečnilo dne 21. 8. 2024. Ze strany vládních představitelů nepřinesl nad rámec materiálu ministra Jurečky nic nového. Ministr financí Stanjura opět zdůraznil, že v letošním roce nejsou peníze na zvýšení objemů prostředků na platy a případné zvýšení tarifů by se tak muselo uskutečnit z dostupných prostředků – jednotlivé resorty budou osloveny, aby dodali informace ohledně možností svých rozpočtových kapitol.

Podle sdělení vládní strany se vláda v tuto chvíli kloní k navýšení platových tarifů i objemů prostředků na platy až od 1. 1. 2025, a to i přesto, že drtivá většina resortů podpořila návrh ministra Jurečky na zvýšení tarifů ve variantě o 10%. Debata o platech na příští rok se ale musí vést až na podkladě přípravy státního rozpočtu na rok 2025. Na vládní straně se diskutuje pouze neformálně a odbory zatím vůbec žádné podklady k plánům na příští rok neobdržely!

Zástupci a zástupkyně odborových svazů na jednání zdůraznili kritický stav platů ve veřejné sféře. Upozornili na to, že dřívější sliby nebyly dodrženy, že některé oblasti se potýkají s akutním nedostatkem lidí, který se v případě dalšího propadu reálných platů bude rovněž prohlubovat.

V závěru jednání premiér Fiala zdůraznil, že jediná možnost letošní valorizace tarifů by byla bez navýšení finančních



Jednání s vládou o platech proběhlo v napjaté atmosféře.

prostředků, že by ale nechtěl, aby to vedlo ke snižování např. osobních ohodnocení zaměstnanců. Kromě možnosti této valorizace budeme dále jednat. Další jednání se zástupci odborů proběhne v úterý 27. 8. 2024 s tím, že v mezidobí budou probíhat i některá dílčí jednání. Po zveřejnění návrhu státního rozpočtu na rok 2025, ke kterému by mělo dojít na konci srpna, proběhne neprodleně jednání k situaci v oblasti platů pro rok 2025 včetně navýšení objemu finančních prostředků pro tento rok.

Dne 22. 8. se pak v návaznosti na červencová jednání uskutečnilo jednání s ministrem vnitra Rakušanem ohledně navýšení platů příslušníků bezpečnostních sborů. Zazněl jednoznačný požadavek na navýšení platových tarifů i u občanských zaměstnanců. Ministr vnitra usiluje o maximální růst platů příslušníků v nejbližší době, chce ale také, aby měli jistotu dal-

šího růstu platů i na delší období. Proto navrhl do rozpočtového výhledu, aby platy policistů a hasičů rostly i v letech 2026 a 2027. Jak policejní prezident, tak Generální ředitel Hasičského záchranného sboru ČR deklarovali, že na případnou valorizaci v letošním roce bez navýšení finančních objemů by neměli k dispozici dostatek prostředků. Další jednání proběhne zhruba v půlce měsíce září.

Nebudu skrývat své rozčarování nad takovým průběhem a výsledkem dosavadních jednání o platech, bez ohledu na pozitivní přístup některých jednotlivých ministrů. Důvody pro stávkovou pohotovost dále trvají, a podle vývoje diskuze v nejbližších dnech bude potřeba naplánot další kroky, jelikož je zřejmé, že vláda tristní platovou situaci řešit nechce.

Bc. Pavel Bednář, v. r.
předseda OSSOO a mluvčí OS RoPo



S ministrem Bartošem se sešli Alena Gaňová a David Hybner.

Informační systém stavebního řízení oprávněně budí vášně

Odbory se setkaly s ministrem Bartošem

Alena Gaňová, Šárka Homfray

Jedním z nejzásadnějších témat, ne-li tím nejzásadnějším, pro svazovou sekci Veřejné správy je aktuálně nepříliš funkční informační systém stavebního řízení (IS SR). Jak jsme například v rozhovoru s Davidem Hybnerem upozorňovali již před plným náběhem účinnosti nového stavebního zákona, problémy s narychlo spuštěným a nepřipraveným systémem bylo možné očekávat. Že bude systém ale až tak nefunkční, že úkony, které trvaly minuty, dnes trvají hodiny, pokud se je vůbec podaří dokončit, to jsme neočekávali ani my. Stejně tak nás zaskočilo, jak pomalé bude odstraňování nedostatků, nebo jak dramaticky situaci podcení Ministerstvo pro místní rozvoj i sám ministr Ivan Bartoš.

Dopis, jehož znění přinášíme, však vzbudil rychlou odezvu. Není divu, odbory nebyly jediné, kdo si na systém stěžoval, ozvaly se také obce i stavebníci. Ke cti ministra Bartoše je nutné přičíst, že na dopis rychle reagoval, a že se hned 12. srpna promptně sešel s Alenou Gaňovou a Davidem Hybnerem, aby si vyslechl jejich poznatky a připomínky k reálnému stavu stavebního řízení a dopadům na zaměstnance a zaměstnankyně.

V úvodu setkání ministr Bartoš hovořil o historii nového stavebního zákona a o změnách, k nimž došlo po nástupu této vlády. Panu ministrovi bylo sděleno, že historii stavebního zákona známe velmi dobře, neboť odbory mají svého zástupce v Radě vlády pro veřejnou správu, kde se tematika stavebního zákona probírá téměř na každém jednání. V současné době je nutné především řešit problémy zaměstnanců a zaměstnankyň stavebních úřadů, které jim nastaly po spuštění digitalizace stavebního řízení, a na které předseda svazu Pavel Bednář upozorňoval v dopise adresovaném premiérovi. K tomu ministr Bartoš sdělil, že na řešení technických záležitostí není připraven, že by jinak sezval jiný tým, nicméně vyslechl si konkrétní problémy týkající se funkčnosti informačního systému stavebního řízení, které velmi konkrétně popsal David Hybner. Ministr Bartoš také ubezpečil, že v některých záležitostech se již zjednává náprava. Slíbil, že většina problémů bude vyřešena do konce srpna a navrhl svazu vzájemnou spolupráci na řešení dalších nedostatků informačního systému. Stejně jako např. sdružení tajemníků městských a obecních úřadů bude Odborový svaz

dostávat informace o tom, jak se daří jednotlivé aspekty opravovat.

Otázkou zůstává, jaké kroky budeme činit, pokud se nic podstatného v informačním systému stavebního řízení nezmění a problémy budou přetrvávat. Se stavebními úřady jsme v neustálém kontaktu a budeme se domlouvat na dalším postupu. V této souvislosti připomínáme dotazník pro zaměstnance a zaměstnankyně stavebních úřadů, který jsme zaslali v minulých dnech, a který je stále možné vyplnit na [tomto odkazu](#).

Ministr Bartoš tuto schůzku kladně hodnotil na svém [profilu na síti X](#) (ze kterého pochází i uvedená fotografie), i v dopise, který v dnech následujících po jednání zaslal odborovému svazu. Aktivní zapojení svazu lze hodnotit jako jediný logický krok, který by navíc měl doprovázet každé digitalizační úsilí. Poznatky a zkušenosti zaměstnanců přímo z terénu jsou totiž nenahraditelné. To ilustruje i podpůrné prohlášení svazové sekce Úřadu práce, které si rovněž můžete přečíst na následujících stránkách.

Z mediálních reakcí na dané téma vyběráme článek [Českého rozhlasu](#), reportáž [České televize](#) nebo rozhovor s Davidem Hybnerem pro [Seznam Zprávy](#).

Stavební řízení

Vážený pane předsedo vlády,

Odborový svaz státních orgánů a organizací v průběhu minulého i tohoto volebního období pečlivě sledoval proces přijímání, změn a nástupu účinnosti nového stavebního zákona. Upozorňovali jsme na řadu rizik a nedostatků, v posledních měsících zejména na absolutní nepřipravenost informačního systému, ve kterém stavební úřady od 1. července letošního roku, tedy od náběhu plné účinnosti zákona, pracují.

Na náš svaz se v posledních dnech obrátila nejen řada našich členů a členek, kteří na stavebních úřadech působí, ale zaměstnanci z desítek obcí po celé České republice. Podstatou jejich sdělení je nejen tristní zkušenost s nefunkčním systémem „spíchnutým horkou jehlou“ a upravovaným „za pochodu“, ale i bagatelizace a nezáměr o řešení tohoto problému, jak ze strany Ministerstva pro místní rozvoj a samotného ministra, tak ze strany vlády.

Informační systém stavebního řízení (dále jen „IS SR“) v aktuální podobě znemožňuje jakoukoli smysluplnou práci. IS SR není propojen s Portálem stavebníka tak, aby se příslušné informace propisovaly automaticky, což vyžaduje zdlouhavé přepisování. V systému chybí základní šablony potřebné pro práci stavebního úřadu. Efektivní není ani propojení s Katastrem nemovitostí. Objevují se opakované problémy se zcela základními funkcionalitami, jako je zakládání dokumentů, jejich evidence, přiřazování, odesílání písemností atd.

Z podnětů, které jsme obdrželi, vyplývá, že každá změna či nová verze přináší další problémy, že tyto problémy zaměstnávají řadu pracovníků daných úřadů (kromě pracovníků stavebních úřadů také IT oddělení, podatelny atd), vyžadují komunikaci napříč úřadem, s ministerstvem, s Českou poštou apod. To vše často kvůli banalitám a nezřídka bez vyřešení daného problému. Úkony, které rutinně trvaly 15 minut, nyní trvají hodiny, pokud se je vůbec podaří provést. Žadatelé jsou pochopitelně s takovým průběhem silně nespokojeni, navíc podle našich informací ani pro ně není Portál stavebníka zcela funkční. Systém neprošel žádným testováním, které by nepochybně velkou část výše uvedených nedostatků odhalilo.

Ministr Bartoš se v médiích vyjadřuje o situaci jako o drobných porodních bolestech a běžných komplikacích. Tím buď projevuje politováníhodnou neznalost celého problému, nebo jej bagatelizuje způsobem, který dané úřady doslova uráží. Těžko říci, která z těchto variant je horší, nicméně tento způsob komunikace pouze prohlubuje rozladění, ba přímo naštvání daných pracovníků, kteří se po často dlouhých letech odborné práce musí potýkat s problémy, které jakoukoli smysluplnou práci znemožňují.

Nejde ale zdaleka jen o diskomfort daných zaměstnanců. Nefunkční IS SR zvyšuje riziko chybovosti, nedodržení zákonných lhůt apod. To pochopitelně znamená zvýšená rizika a průtahy pro stavebníky, tedy širokou veřejnost, ale i riziko nesprávného úředního postupu. Ten pak hrozí finančními dopady na příslušné úřady i dané zaměstnance a zaměstnankyně.

Ve spojení se vším výše uvedeným tato rizika zvyšují nechuť k jakékoli práci na stavebních úřadech. Běžnou rešerší je možné velmi rychle zjistit, že místa referentů na stavebních úřadech velmi často figurují v oznámeních o vyhlášených výběrových řízeních – vhodných osob je dlouhodobě nedostatek, špatné platové ohodnocení a aktuální problémy tento nedostatek prohlubují, řada dlouholetých zaměstnanců zvažuje odchod, či již dokonce odešla.

Vážený pane premiére, situace je natolik vážná, že zaměstnanci desítek stavebních úřadů, kteří se na nás obrátili, hovořili o stávce. Takový krok pochopitelně není v ničím zájmu, zároveň ale není možné ignorovat problémy a rizika, kterým tito lidé čelí. Z tohoto důvodu se na Vás obracím s výzvou, aby problému náběhu nového stavebního zákona a zejména jeho informačního systému byla věnována patřičná a okamžitá pozornost a aby bylo hledáno a nalezeno skutečně účinné řešení současných problémů.

S úctou

Bc. Pavel Bednář
předseda OSS00

Vážený pan
prof. PhDr. Petr Fiala, Ph.D., LL.M.
předseda vlády ČR
Úřad vlády ČR
nábřeží Edvarda Beneše 4
118 01 Praha 1

Na vědomí:
Vážený pan
PhDr. Ivan Bartoš, Ph.D.
místopředseda vlády pro digitalizaci
a ministr pro místní rozvoj
Ministerstvo pro místní rozvoj ČR
Staroměstské náměstí 6
110 00 Praha 1

Pět otázek pro Martina Havlíčka

Anna Řídká

Martin Havlíček je dlouholetý odborář aktivní na více frontách. Je předsedou základní organizace na Krajském ředitelství policie Jihomoravského kraje, Zlínského kraje a Kraje Vysočina. Mimo to také slouží ve funkci předsedy Sekce Policistů a zaměstnanců Policie ČR při našem svazu a je předsedou Koordinačního výboru PČR. Pracovně působí jako vrchní inspektor na Krajském ředitelství policie Jihomoravského kraje.

Povídali jsme si o jeho odborových záležitostech, o výzvách pro členskou základnu, ale taky o důležitých úspěších na kontě ZO OSSOO KŘP JmK a sekce policie a civilních zaměstnanců a zaměstnankyň.

Jak jste se dostal k práci pro odbory? A kudy vedla vaše cesta k funkci předsedy největší odborové organizace občanských zaměstnanců policie pod naším svazem?

V říjnu 2008 jsem nastoupil k Policii ČR a současně jsem se tehdy stal řadovým členem mé základní organizace. Můj předchůdce mě do odborů naverboval s tou pobídkou, že u policie má velkou důležitost právní zastoupení, a že odbory mi právní služby v pracovněprávních záležitostech zajistí, aniž bych musel platit více než pravidelný členský příspěvek. To byl ten hlavní důvod, proč jsem, tehdy ještě jako devatenáctiletý kluk, do odborů vstoupil.

Druhým impulsem k užší spolupráci s odbory mě tehdy vedl, jak už to bývá, konkrétní akutní problém, jenž mi ukázal jejich význam. V roce 2013 mě přepadl mikrospánek za volantem služebního vozidla a narazil jsem do čerpací stanice. Hrozilo mi obvinění z obecného ohrožení z nedbalosti, a proto jsem žádal svou organizaci o právní poradenství a zastoupení, jehož se mi dostalo.

V roce 2014 jsem pak byl pozván na konferenci naší ZO v Podhradí, kam jsme potom prakticky skoro každý rok jezdili. Někdy v té době jsem se jednoho krásného dne vedení naší organizace svěřil se svým zájmem nějak pomáhat, a co bych měl splnit, abych se stal členem výboru ZO. V roce 2018 mě kolegyně nominovala do funkce, a ve volbách naší základní organizace jsem byl zvolen do Výboru ZO. Funkci v čele naší základky mi pak nabídl kolega předchůdce někdy po roce mého působení ve výboru s tím, že hodlá odejít do důchodu. V listopadu následujícího roku jsem byl zvolen předsedou ZO při Krajském ředitelství policie Jihomoravského kraje, Zlínského kraje a Kraje Vysočina. Po dvou letech strávených ve vedení



Předseda svazové sekce policie Martin Havlíček.

Bezpečnost státu, kterou policie zajišťuje, se přitom odvíjí od kvalitních, adekvátně odměňovaných lidí.

naší základky jsem se také stal místo předsedou a následně předsedou Koordinačního výboru sekce pro Policisty a občanské zaměstnance a zaměstnankyň.

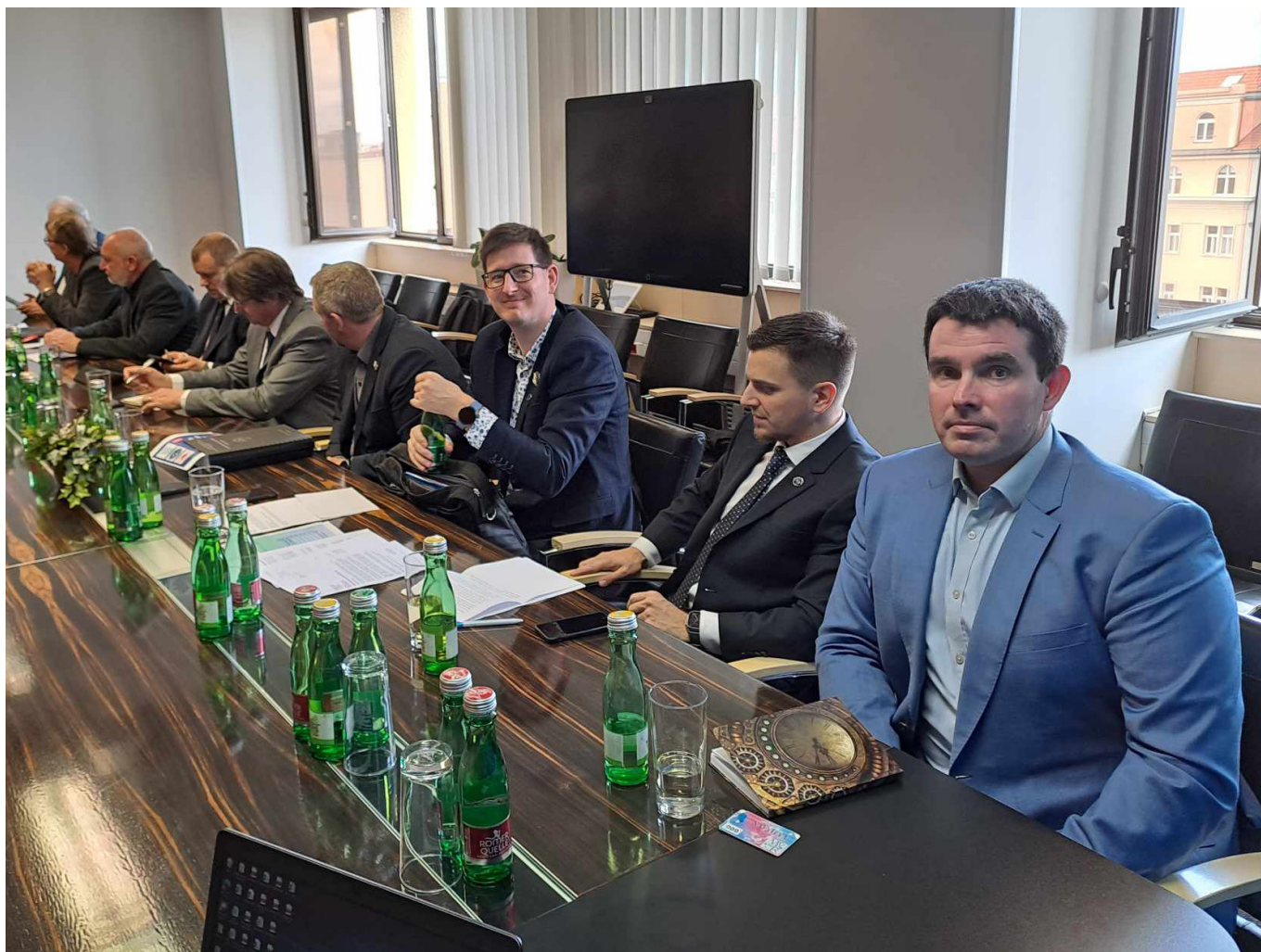
V koordinačním výboru se operativně řeší věci týkající se celé sekce napříč základními organizacemi a napříč celou policií. Společně se zabýváme problémy jak u policistů a policistek, tak u občanských zaměstnanců a zaměstnankyň. To je potřeba zdůraznit, protože představuje, že jsme odborový svaz občanských zaměstnanců, ale to tak není docela pravda. Minimálně u nás na jižní Moravě se podílí námi sdružovaných odborářů a od-

boráček pohybuje kolem 70 % od policie a 30 % z občanského sektoru.

V naší sekci navíc máme i zástupce a zástupkyně městských policí, kteří také spadají také pod náš svaz. Zastupujeme rovněž zaměstnance a zaměstnankyň městských úřadů, center sociálních služeb, Archivu bezpečnostních složek, Moravského zemského archivu, České pošty atd. Naše portfolio je tedy mnohem pestřejší.

Co teď nejvíce vaši členskou základnu pálí?

Určitě je to dlouhodobý problém tris-tiných platů občanských zaměstnanců a zaměstnankyň policie. Řada profesí u policie je pod životním minimem, a základní tarify hluboko pod úrovní minimální mzdy se musí různě doplácet. To je třeba řešit. Zastáváme názor, že i u zaměstnanců a zaměstnankyň policie ve služebním poměru je třeba jít v platech nahoru. Nastupující policista či policistka má necelých 31 tisíc korun hrubého, což v dnešní době opravdu není konkurenceschopný plat. Vláda takovou podhodnocenost platových tarifů napříč profesemi vůbec neřeší. Bezpečnost státu, kterou policie zajišťuje, se přitom odvíjí od kvalitních, adekvátně odměňovaných lidí.



Součástí práce předsedy sekce je řada náročných jednání.

Zmiňoval jste, že jste se do odborů přidal z velké části na základě nabídky právní pomoci. Co si myslíte, že by k náboru nových členů a členek mohlo přispět v současné situaci?

Ona se ta problematika policistů a policistek vlastně moc nemění. Vždy je důležité, aby člověk, který slouží na ulici, byl nějakým způsobem právně jištěn, protože jinak je právní zastoupení velmi nákladné. V průběhu své funkce předsedy Výboru ZO jsem se taky mohl přesvědčit, jak zásadní roli hrají pracovní podmínky. Aby měli policisté a policistky důvod se do služby vracet a ta práce je bavila či naplňovala, musí je motivovat nové přístupy, nové prostředky, nová technika apod.

Z pozice odboráře či odborářky je důležitá také kvalitní osoba v předsednické funkci, která má cit pro odborářskou věc, a která je připravena řešit veškeré pracovní problémy. A nejde přitom jen o právní problémy, kolikrát stačí nabídnout v těžké situaci vlídné slovo, zeptat se, promluvit si s daným člověkem, jevit zkrátka zájem a vyjadřovat sounáležitost.

V současné době je v připomínkovém řízení novela Zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků a pří-

slušnic bezpečnostních sborů. Jak se na proces novelizace takto důležitého právního předpisu díváte?

V každém případě je to mimořádně složitá problematika. Jsem velkým odpůrcem způsobu, jakým se přistoupilo ke změně služebního zákona. Pokud se pracemi nad novelou zákona tráví dva roky, pak pracovní skupina, která zákon připomínkuje a v níž jsou zastoupeny i odbory, by se neměla scházet až na poslední chvíli. Když byla pracovní skupina zřízena, měla se scházet od začátku a v průběhu celého procesu nacházet funkční způsoby úpravy. Je škoda, že ze strany předkladatele, tj. Ministerstva vnitra, měl přípravu novely na starost primárně jediný legislativec.

Teď máme zákon, který je z některých ohledů možná dobře přizpůsobený, ale v zásadě absolutně nesystémový. Příkladem je kvotace pro působení ZO u zaměstnavatele navýšená ze tří zaměstnanců a zaměstnankyň na 1 % příslušníků a příslušnic sboru. I u státních úředníků a úřednic se přeci hovoří o třech zaměstnancích. Pokud vzniká více odborových organizací a nastane třeba taková situace, že v rámci sboru působí devět organizací s devíti předsedy a devíti různými názory, je to na vedoucím pracovníkovi či

pracovníci, aby manažersky vyhodnotili tu konkrétní situaci, aby rozhodli, která odborová organizace je důvěryhodná, a která se za odbory pouze schovává.

Co je pro vaši ZO momentálně největší prioritou? Je nějaká aktualita, na kterou byste rád za vaši ZO upozornil?

Nás teď nejvíce trápí ubývání členské základny. Tomu se snažíme bránit i tím, že chceme zvýšit svou konkurenceschopnost vůči dalším odborovým svazům působícím v naší sféře. To v tuto chvíli řešíme interně a za pomoci vedení svazu. Zamýšlíme se na tím, jaké benefity by se daly zajistit, včetně jistého pojištění. Nebudu v tuto chvíli zacházet do detailů, ale vše je předmětem vyjednávání.

Co se týče nedávného úspěchu, za svou základku musím zmínit zproštění obžaloby podané Generální inspekcí bezpečnostních sborů vůči jednomu našemu příslušníkovi. Kolega byl velmi vděčný za naši podporu a za právní zastoupení, které mu svaz poskytl. Jeho osobní děkovný dopis se dostal až za panem předsedou Bednářem, což mě nesmírně potěšilo.

Moc bych si přál, aby si lidé z téhle zkušenosti odnesli to hlavní: že opravdu aktivně řešíme každý problém.

Prohlášení Odborového svazu státních orgánů a organizací

Požadujeme konec planých slibů a frází o prioritách!

Odborový svaz státních orgánů a organizací sleduje tristní stav celého komplexu vyjednávání o platech a služebních příjmech ve veřejném sektoru. Veřejné služby a správa jsou důležité pro chod státu, **služby, které pro obyvatele v tísňových situacích zajišťují bezpečnostní sbory jsou pak naprosto nepostradatelné.**

Propad reálných příjmů o 20 %, ke kterému v posledních letech došlo, je bezprecedentní a nevýslovně poškozuje všechny, kdo ve veřejné sféře působí. Část vládních představitelů má pro ty, kdo vykonávají službu veřejnosti jen populistické výroky a zejména nesmyslné kroky v podobě tupých škrtů. Jiná část vlády pak jen opakovaně slibuje řešení, aniž by usilovala o prosazení těchto slibů ve vládní koalici, a tedy i o jejich reálné naplnění. Tento přístup mimo jiné **vyvolává v zaměstnancích a zaměstnankyních této sféry včetně příslušnic a příslušníků bezpečnostních sborů hlubokou nedůvěru vůči vládě, která již překročila únosnou mez.** Zejména ale poškozuje všechny obyvatele České republiky.

Spolu s dalšími odborovými svazy, které sdružují příslušníky bezpečnostních sborů, připravujeme další kroky. Formu a způsob protestů v tuto chvíli nebudeme zveřejňovat, klíčové pro další postup bude jednání s předsedou vlády, které se bude konat 21. srpna, a posléze s ministrem vnitra 22. srpna. **Finanční zajištění bezpečnostních sborů včetně odměňování příslušnic a příslušníků je zcela zásadní a není již možné na cokoli čekat.**

Bc. Pavel Bednář, v. r.
předseda OS S00



Radka Sokolová chce mluvit jazykem mladých

Budoucnost odborů bude taková, jakou si jí odboráři udělají. Členství v odborech by lidé měli brát stejně samozřejmě, jako pojistku na auto. Musíme proměnit, jak Češi o odborech smýšlí, říká v rozhovoru místopředsdkyně ČMKOS Radka Sokolová.

Radek Holodňák

Scházáme se v první prázdninový den. Cesta krásným historickým secesním, leč stísněným výtahem do vyšších pater centrály ČMKOS v Praze je pro mě úzkostným zážitkem. Úleva přichází, když rozhovor započínáme v příjemně vychlazené kanceláři. Vždycky usměvavá, ochotná nejen diskutovat, ale prostě si i jen tak lidsky popovídat. Schopná srozumitelně promlouvat k ministru i dělníkovi. Uměřený projev střídává hurónský smích. Otevřená všemu novému, nabitá pozitivní energií a až nakažlivě vyzářující klid. Tak na mě pů-

sobila místopředsdkyně Českomoravské konfederace odborových svazů Radka Sokolová, které jsem kladl otázky o roli ČMKOS ve vztahu ke svazům, o budoucnosti českého odborového hnutí, o tom, jak vrátit úředníkům jejich společenskou prestiž i o tom, proč by vůbec mladí lidé měli vstupovat do odborů.

Někdy se setkáváme s otázkou, jaká je role konfederace vzhledem k jednotlivým odborovým svazům. Tuhle otázku můžeme zjednodušit: K čemu vlastně svazy odborovou centrálu potřebují a k čemu jim slouží?

Odborové svazy působí zpravidla v rámci konkrétních oborů – státní orgány, školství, zdravotnictví, potravinářství, stavba, obchod, kovoprůmysl atd. Jejich hlavním posláním je ochrana zaměstnanců v daném odvětví, podpora kolektivního vyjednávání a v některých případech také kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni. Jsou různě velké a existuje celá řada oblastí – témat, která se vyplatí řešit společně. I proto si odborové svazy zřídily odborovou centrálu. Jedná se

například o expertní makroekonomické a další analýzy, které rozšiřují argumentaci při jednání s příslušným ministerstvem nebo při jednání se zaměstnavateli. Je to také organizace akcí, při kterých je důležité vzájemné spojení, ale také se jako užitečná jeví společná podpora vzdělávání či výměna zkušeností. Díky tomu, že jsou odborové svazy sdružené v ČMKOS řádným připomínkovým aktérem vzniku a úprav legislativy, jsou součástí sociálního dialogu jak na národní, tak i na regionální úrovni. Nejdůležitější rolí konfederace je ale bezpochyby zastupování

Mnohá politická rozhodnutí postrádají sociální citlivost a spravedlnost.

zájmů českých zaměstnanců na nejvyšší úrovni při jednání s vládou a zaměstnavatelskými svazy.

Jak konkrétně ČMKOS své členské svazy podporuje? Jak se podpora konfederace promítá do běžného provozu svazů i jejich základních organizací?

Primárně je rolí ČMKOS zastupování zájmů zaměstnanců na národní úrovni. Ale věnujeme se i celé řadě dalších aktivit. Prostřednictvím Legislativní rady ČMKOS zajišťujeme koordinaci vytváření stanovisek k právním předpisům.

V rámci projektů, na kterých ČMKOS pracuje, vždy realizujeme i takové aktivity, které jsou určeny odborovým svazům – například semináře, projektové výstupy atp.

Odborovým svazům pomáháme v oblasti informačních technologií, zajišťujeme v rámci možných kapacit také pomoc při technickém zabezpečení akcí jako je jejich ozvučení, nahrávání, fotodokumentace nebo streamování.

Snažíme se také stále vylepšovat či hledat další nové formy podpory. V posledních měsících jsme rozjeli nový web, máme za sebou několik prvních newsletterů (každý má možnost přihlásit se k jeho odběru) a zřídili jsme nové oddělení komunikace, které se chystáme posílit, abychom mohli nabídnout širší pomoc a podporu i z této oblasti.

Jsou již stovky členů odborových organizací, kteří využili také právního poradenství, které naši právníci poskytují nejen v oblasti práva pracovního, ale poradí a pomohou také s dalšími problémy, které naše členy mohou potkat v osobním životě – smlouvy, dědictví, koupě či prodej nemovitosti, ale i v dalších oblastech práva.

V neposlední řadě se věnujeme vzdělávání. Plánujeme pokračovat ve webinářích (on-line školeních) nebo připravujeme již osmý ročník Odborové akademie.

Je jasné, že odborové hnutí se v ČR nachází ve složitě situaci. Ať už kvůli současné vládě, která čas od času na odbory útočí i v tom duchu, že je nepovažuje za seriózní partnery pro jednání, tak také kvůli různým krokům, které členové vedení centrály leckdy vyčítají. Jaká je budoucnost odborů u nás? A co jsou hlavní úkoly, které před naší odborovou centrálou stojí?

Budoucnost odborové konfederace je v rukou jejích členů. Je jen na nich, jaká bude. Já bych nejen všem odborářům, kteří jsou aktuálně členy našich odborových svazů, ale i všem zaměstnancům moc přála, aby ČMKOS byla pro budoucnost vlivnou a silnou odborovou centrálou, která efektivně hájí práva zaměstnanců. V současné době to však není jednoduchý úkol. Společnost se stále ještě vypořádává s následky koronavi-

ru, denně čelí novým výzvám a současná politická scéna nepřikládá sociálnímu dialogu adekvátní důležitost. Mnohá politická rozhodnutí postrádají sociální citlivost a spravedlnost.

Cíle ČMKOS se musí potkávat s cíli členských odborových svazů. Musí mezi ně patřit finanční stabilita, neustálé udržování a zvyšování odbornosti a bezesporu také modernizace. Ruku v ruce s těmito cíli musí jít také stabilizace členské základny a hledání cest, jak oslovovat nové členy a udržet i podporovat ty stávající.

Co považujete za nejpálčivější problémy, které v současnosti před českými odbory stojí?

V současné době je celá řada „palčivých problémů“, ale zmíním jen tři z nich. Patří mezi ně **nízké mzdy a rostoucí životní náklady**. V této oblasti musí odbory společně bojovat na národní úrovni o důstojnou výši minimální mzdy a zaručených mezd. Velmi zásadní je zde i vyjednávání kolektivních smluv

Mnoho lidí věří, že nikdy nebudou potřebovat právní pomoc nebo podporu.

na vyšší i podnikové úrovni.

Dalším aktuálním tématem, kterým se aktivně zabýváme, je připravovaná **důchodová reforma**. Tady je naší rolí aktivně využívat své role sociálního partnera, ale také připomínkového místa v rámci legislativního procesu. Naším cílem je, aby důchodový systém byl spravedlivý, udržitelný a byl šancí na důstojné stáří.

Z trochu jiného soudku je pak stále **nízké povědomí o odborech** ve společnosti a mezi mladými obzvlášť. A zážrak v této oblasti určitě nenastane. Je to na nás, abychom společně pracovali na zvyšování povědomí o odborech, o výhodách členství v odborech, abychom využívali moderních komunikačních technologií a oslovovali mladou generaci prostřednictvím relevantních kanálů a programů. Je to velká výzva, ale zároveň je to nezbytná investice. Jen tak můžeme zajistit kvalitní, finančně stabilní a moderní odbory, které i v budoucnosti budou stát na straně zaměstnanců, budou pro ně vyjednávat kvalitní pracovní a mzdové podmínky nebo jim poskytovat adekvátní právní pomoc.

Odbory se potýkají se stárnutím členské základny a nezájmem mladší generace.

Jak do odborů dostat mladé lidi?

Získávání nových členů pro odbory je náročný úkol. Společnost se výrazně individualizovala a často slyšíme argumenty, že členství v odborech není potřeba, protože kolektivní smlouvy platí pro všechny zaměstnance. Mnoho lidí věří, že nikdy nebudou potřebovat právní pomoc nebo podporu. Přitom odbory vznikly, aby chránily zaměstnance, a byly založeny na vzájemné podpoře a solidaritě. Na tyto hodnoty nesmíme zapomínat ani dnes.

Chceme-li oslovit mladou generaci, musíme si sami uvědomovat hodnoty, které odbory přináší. Je nezbytné znát potřeby a jazyk mladých lidí, komunikovat s nimi a průběžně modernizovat odbory. Mnoho mladých lidí nemá povědomí o činnosti odborů, proto je potřeba pracovat na efektivní komunikaci a šíření informací. To zahrnuje využívání moderních informačních technologií a budování takových odborů, které budou pro mladé atraktivní.

Musíme také zdůrazňovat, že členství v odborech přináší výhody jako právní pomoc, ochranu práv na pracovišti a kolektivní vyjednávání. Pouze tímto způsobem můžeme zajistit, že odbory budou i nadále plnit své poslání a chránit práva všech zaměstnanců. Přála bych si, aby členství v odborech lidé brali stejně samozřejmě, jako pojistku na auto. Protože odbory jsou pojistkou pro celou řadu životních situací spojených s pracovním životem.

Pokud mluvíme o tom, že je třeba k mladým mluvit jejich jazykem, jak ČMKOS používá sociální sítě?

Konfederace využívá sociální sítě především jako informační zdroj. Chápeme, že současná doba si vyžaduje přizpůsobit se určitému komunikačnímu stylu, jehož jádrem jsou krátká, úderná, ale informačně hodnotná sdělení. Posilujeme náš komunikační tým a jde nám o to, abychom byli na veřejnosti lépe vidět, abychom veřejnosti sdělovali to, co jako odboráři považujeme za důležité – tak, aby nám to pomáhalo ve zlepšování veřejného obrazu o odborech a tím i posilování naší společenské pozice. Momentálně jsme na Facebooku, náš předseda je na X (dříve Twitter), používáme YouTube a bylo nezbytné pustit se i do Instagramu, jehož popularita roste. Zvažujeme vstup na TikTok, což by umožnilo oslovit nejmladší generaci.

Z vlastní zkušenosti vím, že lidé mého věku (autorovi rozhovoru je 31, pozn. red.) často vůbec neví, že něco jako odbory existuje. Když přijdou do práce, nenapadne je ani se zeptat, zdali tam působí odborová organizace. Čím to? A co se s tím dá dělat?

Nejenom mladí lidé, ale i ti starší mnohdy vůbec netuší, k čemu odbory jsou. Snažíme se tomu jít naproti s tím, že pořádáme různé informační kampaně a vyjíždíme také do terénu. Málo lidí na otázku co jsou odbory dokáže odpovědět. Dokonce se nám stalo, že studenti střední školy věděli, že odbory někomu velmi pomohly. Přesto nevěděli, co odbory jsou. Lidé mají často nějaké povědomí o tom, že pomáháme zaměstnancům, ale nenapadne je, že právě oni by mohli do odborů vstoupit. Nezbyvá nám, než se nadále snažit vrátit odbory do myšlenkového obzoru Čechů a Češek.

I po třiceti letech nás stále trápí stigma ROH. Zejména určité politické kruhy tuto představu rádi přiživují a vykreslují odbory jako jakési pohrobky minulého režimu. Odbory přitom vznikly dávno před komunistickou stranou a největší tradici, renomé a vliv mají na západě, kde jsou etablovanou a uznávanou součástí občanské společnosti. I v tomhle musíme zabrat a prezentovat se jako moderní a obrozená organizace, která není žádným nostalgickým spolkem, ale prospěšnou, živou složkou našeho veřejného světa. Opět jsme u nových metod komunikace, u informačních kampaní, nových médií.

V neposlední řadě jde také o náš vzdělávací systém. O odborech se nikde neučí. Žáci a studenti nemají šanci se o nich v průběhu vzdělávání dozvědět. Nikdo jim neřekne, že právě odbory vybojovaly základní pracovní práva, regulaci pracovní doby, důstojné mzdy, dovolenou, zdravotní a sociální pojištění... V tomto ohledu samozřejmě nelze čekat, že by nastala ve školském systému nějaká skoková změna. Měli bychom ale usilovat o to, aby se studenti měli možnost dozvědět se o historické roli, která odborům náleží, a aby o tom mohli diskutovat.

Existuje odborářská hrdost? Řekla byste o sobě, že jste hrdá odborářka?

Řekla bych, že odborářská hrdost opravdu musí existovat. Máme na co být pyšní. Pokud člověk chce dělat odbory, musí v sobě mít vnitřní motor, který mu říká: Chci dělat věci, které pomáhají ostatním. A to je samo o sobě obdivuhodné. A jestli jsem já osobně hrdá odborářka? Určitě ano. Kdybych měla jmenovat jednu věc, na kterou jsem extra pyšná, řekla bych, že pro mě osobně je důležitá Odborová akademie. Letos spouštíme osmý ročník. Ti, kteří akademií projdou, jsou pro mě tak trochu jako děti. Vidět, jak se jim pak daří, jak jim to vše pomohlo v odborové práci i v motivaci do práce i života jako takového... To je projekt, na který jsem opravdu hrdá.

Jak se ale vyrovnat s tím, že mnoho zaměstnanců státních orgánů, organizací a podobných institucí se potýká s pocitem, že klesá jejich společenská prestiž?



Čím budou odbory silnější, tím blíže jsme tomu, že se práce pro veřejnou sféru začne zase vnímat jako prestižní, užitečná a společensky prospěšná.

To je situace, do které se tento stav nedostal vlastní chybou. Jsou v situaci, kdy na ně nadávají politici – a viní je za své vlastní chyby -, nadřízení i klienti. Ale do úzkých je vlastně dostrkaly okolnosti, ve kterých naši zaměstnanci veřejných služeb pracují. Každý chce mít funkční úřad, dobrou městskou policii, funkční poštu. A když člověk přijde k přepážce, běžný občan si nedovede představit, co všechno se na druhé straně stolu odehrává. Neustále změny, reorganizace, nové systémy, digitalizace, transformace, personální šachy i zákulisní hříčky... Věřím, že všichni zaměstnanci veřejné sféry chtějí svou práci dělat dobře. Ale i my, skrze odbory, jim musíme pomáhat v tom, aby k tomu měli dobré podmínky, kvalitní ohodnocení, podporu od svých nadřízených, politiků i veřejnosti. Proto je potřeba zastavit seškrťávání rozpočtů a osekávání pracovních míst. Kvalitní veřejné služby musí mít kvalitní a motivované pracovníky, kteří potřebují dělat v kvalitním a motivujícím prostředí. V tom vidím pro odbory velký úkol pro příští léta. Když budou moct dobře a kvalitně pracovat, poroste jejich společenská prestiž i podpora. Každý

potřebuje cítit, že jeho práce má smysl a že je za ni adekvátně materiálně, ale i psychologicky oceněn. Jen silné odbory mohou v době vlády, která činí sociálně necitlivá opatření, pomoci zaměstnancům toto složité období zvládnout. Čím budou odbory silnější, tím blíže jsme tomu, že se práce pro veřejnou sféru začne zase vnímat jako prestižní, užitečná a společensky prospěšná.

Současná doba si vyžaduje současné metody. Zdá se, že dostat lidi na demonstrace nebo do stávky je složitější. Co dělat v takové situaci?

Bohužel opravdu žijeme v době, kdy je společnost velmi fragmentarizovaná a individualizovaná. Vcelku pochopitelně se také lidé bojí. Když vykročí z řady, vystavují se riziku postihu, pomluvy, stigmatizace. Dávat nálepky je dnes oblíbené. A když se pak začne mluvit o stávce, lidé si řeknou: No super! Jen ať se stávkuje! Ale ať tam jdou ti druzí.

Pochopitelně, když si tohle řeknou všichni, žádná stávka se nekoná. A lidé za to pak mnohdy viní svazy nebo ČMKOS. Říkají, že to je přece na nás, abychom zařídili to a to, abychom demonstrovali támhle a onde, vyjednali tohle a tamto. V tomhle ohledu tak trochu došlo k převrácení toho, jak by odbory měly fungovat. Odborové hnutí musí fungovat také zespodu. Je o iniciativě a akci členů základních organizací, které vlastně mají ty vyšší struktury spíše „úkolovat“, než čekat na instrukce od nich. Všechno je to o lidech ve všech patrech odborové struktury, o spolupráci, o naslouchání, o tom, že budeme všichni táhnout za jeden provaz. Nelze odbory dělat tak, že moje role končí při zaplacení členských příspěvků, a o zbytek „ať se postará Středula“.

Musíme tedy znovu v odborářích pomoci vybudovat pocit sounáležitosti a solidarity. Abychom byli schopni a ochotni stát jeden za druhým. A musíme také volit nové metody protestů a nátlakových aktivit. Musíme se naučit lépe komunikovat, lépe formovat vlastní mediální agendu, lépe propagovat naši práci a naše úspěchy. Posilovat naše hnutí a informovat o tom veřejnost. Myslím, že úspěchy jsme zaznamenali třeba v bojích o podobu důchodové reformy, nyní nejaktuálnější o výpověď bez udání důvodu. Nejsem ale nakloněná tomu, abychom našich sociálním partnerům vyhrožovali třeba skrze média. Formovat veřejné mínění ano, ale vždy je třeba myslet na to, že odbory jsou zde od toho, aby vedly sociální dialog. A to slovo dialog je třeba zdůraznit. Jistě, řekneme veřejnosti náš názor a hrdě prosazujeme to, co považujeme za legitimní. Ale vedme dialog. Nebudme jako ti, kteří pouze vedou monology, nikoho neposlouchají a prosazují jen tu svou. Na to jsou v téhle zemi jiní „experti“.

Anna Řídká

Na stránkách našeho měsíčníku často detailně rozebíráme nejen platy, ale i konkrétní sociální politiky, problematiku práce z domova či nástroje sladování osobního a pracovního života. Jak se tyto fenomény propisují do našich mezilidských vztahů, do toho, jak přemýšlíme sami o sobě a do toho, jak si představujeme „kvalitní život“, o který skrze odbory bojujeme?

Těmto otázkám se věnuje článek Michaely Šídlové. Ta je správkyní operačního systému na oddělení IT Ministerstva vnitra a aspirující psychoterapeutkou, mimo jiné členkou Mladých odborářů OSS00. Její text na téma prevence proti klientské agresii jste již určitě zaznamenali v červencovém čísle našeho periodika.

Následující text Vám přinášíme pod značkou „úřednicko psychohygienické okénko“.



Michaela Šídlová

Destandardizace životních drah v životě zaměstnaných a cesta ke štěstí

Vzhledem k mnoha souběžným kulturně podmíněným okolnostem dnes více než kdy jindy platí, že si volíme vlastní životní cestu. Ať už hovoříme o globalizaci, feministickém hnutí, kultuře LGBTQ+ či možnosti volného pohybu takřka po celém světě a schopnosti vykonávat mnoho zaměstnání online, je při troše kreativity a snahy možno docílit nespočtu různých životních scénářů v oblastech kariéry, volného času či rodinného života.

Stejně jako v jiných životních situacích však i zde platí, že svoboda s sebou přináší také zodpovědnost. A v tomto případě se jedná o zodpovědnost ne menší, než za vlastní život a jeho podobu. Její tíha pak může u mnohých vyvolávat další problematické psychologické fenomény, ať už se jedná o tzv. „FOMO“ (Fear Of Missing Out – obavu z promeškání zajímavé události či příležitosti), či rozhodovací paralýzu (tedy neschopnost vybrat si z mnoha řešení pouze jedno). Anebo třeba syndrom vyhoření, při němž se jedinec naopak snaží zvládnout mnoho oblastí najednou s co nejvyšší mírou efektivity, až mu nakonec dojde energie i motivace a takzvaně „vyhoří“.

Posouvání milníků a jejich výzvy

Destandardizace životních drah, k níž vlivem postmoderního způsobu života dochází, s sebou pak přináší i mnohé výzvy pro pracovní oblast. Není dnes nic překvapivého, pokud se někdo rozhodne naprosto změnit kariéru například na prahu padesátky i později. Proměňuje se také doba, v níž se lidé rozhodují pro významné životní tranzice, jakými jsou svatba či početí dítěte. Podle některých statistických průzkumů se jedinci díky prodloužení doby studia, možnostem cestování a budování kariéry rozhodují

pro založení rodiny ve stále pokročilejším věku. Zároveň pak mladé rodiny čelí množství nových výzev, které z tohoto posunu vyplývají.

Jako příklad lze uvést paradoxní situaci, kdy prarodiče vzhledem k prodloužení doby odchodu do důchodu buď ještě sami pracují, nebo se v takové fázi dokonce sami nachází, tedy sami ještě mění kariéru a mají chuť a touhu v ní uspět. Anebo



jsou naopak ve věku, kdy nemají tolik sil malá vnoučata hlídat v takovém rozsahu, jako měly předchozí generace, pro něž tato „milá povinnost“ nastávala v průměru o několik let dříve. Vystává tak rozpor mezi potřebou výdělků obou rodičů pro udržení alespoň základní ekonomické stability rodiny a zároveň nutností zařizovat placená hlídání pro děti. Tento rozpor vyvolává palčivou otázku, zda je takové řešení vůbec výhodné, ať už ekonomicky, anebo organizačně pro chod celé „rodinné jednotky“.

Cesta ke spokojenosti

Jak se tedy vyznat v množství možností, které nám současný svět nabízí, a zároveň omezeních, která s sebou přináší? Jak docílit spokojenosti se svými volbami, a tedy i životní cestou, kterou si skrze taková rozhodnutí vybíráme?

Jedním z důležitých aspektů je „možnost otevřené budoucnosti“ – tedy že mne nějaká budoucnost čeká, a že může být dobrá. Formulace otevřené budoucnosti je vyjmenována mezi nezákladnějšími potřebami dítěte – a nevidím důvod, proč si ji „nevypůjčit“ i do dospělého života. Ačkoli se nás mnohdy média či vlastní okolí může snažit přesvědčit o opaku, v každém momentě svého života se můžeme alespoň v některých jeho aspektech svobodně rozhodnout, zda v nich budeme i nadále pokračovat, nebo některé (například disfunkční vzorce chování) odložíme a nahradíme něčím jiným, novým. Právě tudy může vést cesta ke zkvalitnění našeho života jako celku.

V důsledku detradicionalizace, tedy rozvolnění kolektivních struktur a osvobození od jejich vazeb a hodnot, se mohou někteří cítit poněkud ztraceni. Klást si otázky o tom „Kde je mé místo?“ a „Kam patřím?“.

Proto další možností, jak se zorientovat ve světě plném příležitostí, je sám aktivně vyhledávat a účastnit se různých setkání ve svém zaměstnání či blízkém okolí a pokusit se tak propojit s druhými lidmi a jejich zájmy a prací. Ať jsou to například právě mladí odboráři a odborářky či jiná pracovní uskupení, nebo třeba odpolední kroužek jógy či fotografování, možnost setkávat se s druhými. A díky tomu postupně odhalovat, kde se právě mně nejlépe daří a co mne nejvíce zajímá, je uchopení nepřeborného množství příležitostí za správný konec.

Uvidíte, že časem se vykrystalizuje ta vaše jedinečná kombinace lidí a zájmů, s nimiž se budete cítit na svém místě jak v zaměstnání, tak v soukromém životě. Tak se o tuto cestu nenechme připravit.

Mgr. Michaela Šídlová
psychologiem@email.cz

Z jakých peněz hradit letní provoz vzdělávacích, ubytovacích a rekreačních zařízení?

? Náš ústav vlastní (přesněji „hospodáří s majetkem státu“) rekreační středisko, které bylo vybudováno za socialismu tehdejšími zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Na pobyty ve středisku jsou vybírány peníze, pracující to mají levnější, pobyty jsou nabízeny i veřejnosti v případě volných kapacit. Náklady na údržbu tohoto střediska byly financovány z FKSP. S poklesem základního přídělů na 1 % to začíná být velký problém.

Náš ředitel tvrdí, že nemůže na údržbu střediska použít jiné prostředky z rozpočtu, ačkoliv je středisko ve vlastnictví naší příspěvkové organizace.

Podle našeho názoru by měl státní ústav jakožto dobrý hospodář udržovat nemovitosti ve své správě a náklady alespoň částečně hradit z rozpočtu obdobně jako u jiných budov.

Jaké jsou možnosti financování tohoto typu objektů?

Financování vámi zmiňovaného rekreačního a ubytovacího zařízení je dle mého názoru možné zajistit dvojím způsobem. Ustanovení § 68 odst. 1. písm. b) zákona o rozpočtových pravidlech říká, že náklady související s provozem vlastních zařízení sloužících ke vzdělávání a ubytování, včetně jejich údržby a oprav se hradí z provozních prostředků zaměstnavatele.

Pokud jsou tato zařízení využívána k rekreačním nebo sportovním účelům, hradí se poměrná úhrada nákladů na jejich provoz a údržbu pro rekreační či sportovní činnost z fondu kulturních a sociálních potřeb. Zde je však také potřeba interpretovat dané ustanovení (§ 68 odst. 2 zák. o rozpočtových pravidlech) ve světle platných společných ustanovení k fondu kulturních a sociálních potřeb, jimiž se v § 65 odst. 3 téhož zákona stanoví, že „U příspěvkových organizací jsou příjmem fondu kulturních a sociálních potřeb také

příjmy z pronájmu rekreačních a sportovních zařízení, na jejichž provoz příspěvková organizace přispívá z fondu kulturních a sociálních potřeb“. Z tohoto ustanovení vyplývá, že **zdrojem na provoz rekreačních a sportovních zařízení jsou příjmy FKSP pramenící z provozování těchto zařízení, nikoliv základní příděl do fondu ve výši 1 % do FKSP z rozpočtu subjektu povinně vytvářejících fond na personální kapitolu.** Mělo by tak platit, že se z FKSP na rekreační zařízení bere pouze do výše výnosů plynoucích z provozu těchto zařízení na rekreační či sportovní aktivity. Zbytek by měl hradit subjekt coby zaměstnavatel, tzv. „ze svého“.

Tuto argumentaci lze použít při úpravě pravidel o tvorbě a čerpání FKSP, k čemuž zaměstnavatel požaduje v souladu s § 225 zákoníku práce souhlasu odborové organizace.

Anna Řídká

Jak stanovit individuální cíle pro další osobní rozvoj státního zaměstnance?

? Jaké individuální cíle pro další osobní rozvoj státního zaměstnance či zaměstnankyně v rámci služebního hodnocení je možné stanovit? Náš služební úřad totiž stanovuje takové cíle, u kterých není jasné, jak jich státní zaměstnanci a zaměstnankyně mají dosáhnout. Jedná se o různá procenta kladně vyřízených žádostí, zamezení nedoplatků apod. Bez účasti služebního úřadu a zejména klientů a klientek není totiž v silách nás samotných, abychom těchto výsledků dosáhli.

Zákon o státní službě upravuje služební hodnocení v ustanovení § 155 a následujících s tím, že v ustanovení § 155 odst. 4 se stanoví, že Služební hodnocení dále obsahuje stanovení individuálních cílů pro další osobní rozvoj státního zaměstnance či zaměstnankyně bez jakýchkoli podrobností. Nařízení vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a zaměstnankyň a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance či zaměstnankyň na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců a zaměstnan-

kyň, ve znění pozdějších předpisů, rovněž žádné podrobnosti neobsahuje.

Teprve Služební předpis nejvyššího státního tajemníka č. 1/2019 v aktuálním znění stanoví konkrétnější pokyny pro stanovení těchto cílů. Tyto cíle se stanoví jako služební, ale také jako vzdělávací, a musí být specifické, měřitelné, akceptovatelné, reálné a termínované. Odůvodnění tohoto služebního předpisu pak tyto požadavky rozvíjí ještě komplexněji.

Z těchto dokumentů je zřejmé, že osobní cíle mohou být dvojího charakteru, a to jednak vzdělávací a rozvojové, jednak takové, které slouží s kvalitou výkonu služby. Čistě hypoteticky by se tak mohlo jevit, že cíle zaměřené na dosahování větších úspěchů při výkonu služby a plnění služebních úkolů jsou v pořádku a odpovídají zadání. Nicméně, jak se uvádí v odůvodnění SP NST, tyto cíle mají být **akceptovatelné**, tj. obecně přijatelné (tento parametr nelze vykládat tak, že by konkrétní cíl měl být stanoven výhradně se souhlasem státního zaměstnance či zaměstnankyně, nýbrž že by měl být obecně akceptovatelný, přijatelný, dosažitelný v kontextu nároků kladených na výkon činností požadovaných na příslušném



služebním místě). Dále **reálné**, tj. reálně splnitelné (časově, věcně, ale i vzhledem ke kompetencím státního zaměstnance či zaměstnankyně a vzhledem k existujícím kolegiálním vztahům). Zároveň by měly být stanovovány po vzájemné dohodě.

Pokud tedy jde o cíle, kterých státní zaměstnanec či zaměstnankyně nemůže sama od sebe dosáhnout, stanovovány by být neměly a státnímu zaměstnanci či zaměstnankyni měl být poskytnut prostor se k tomu vyjádřit. Pokud tomu tak není, pak je možné podat námítky proti služebnímu hodnocení postupem podle § 156a zákona o státní službě.

Šárka Homfray

Vzrostl počet evropských pracujících, kteří si nemohou dovolit dovolenou

Z analýzy nejnovějších dat pro Evropskou odborovou konfederaci (ETUC) vyplývá, že počet pracujících v EU, kteří si nemohou dovolit týdenní dovolenou, ať už zahraniční či tuzemskou, se v roce 2024 vyšvihl z předloňských 37.6 milionu (cca 14 %) na 39,7 milionu lidí (tedy asi 15 % celkové unijní pracovní síly). Za hlavní motory zhoršení tzv. „prázdninové chudoby“ ETUC označuje [rekordní nárůst nákladů na dovolenou](#) a pokles reálných mezd v celé EU v důsledku inflace způsobené nadměrnými zisky korporací v loňském roce.

K největšímu nárůstu prázdninové chudoby došlo ve Francii, kde bylo nuceno zůstat doma téměř o milion více těžce pracujících. V České republice si týdenní dovolenou nemůže dovolit 613 tisíc lidí, což činí 9,4 % z celé populace v zaměstnání ve věku od 18 do 64 let.

Situaci komentovala také generální tajemnice Esther Lynch: „Po celoroční tvrdé práci by měla dovolená být v možnostech pracujících. Dovolená není luxus – čas strávený s rodinou je klíčový pro ochranu fyzického a duševního zdraví pracujících a zároveň poskytuje cenné zážitky dětem. Naléhavě proto potřebujeme zvýšit pokrytí pracujících kolektivními smlouvami. Je to nejlepší způsob, jak zajistit spravedlivý podíl pracujících na bohatství, které vytvářejí, aby si mohli užívat tak základní věci, jako je týdenní dovolená, a ne jen bojovat o přežití.“

► [zdroj](#)



Spojené království vede v boji proti diskriminaci v odměňování mladých

Osm členských států EU v současné době umožňují zaměstnavatelům vyplácet mladým až o 70 % nižší mzdu, než je zákonem stanovená minimální mzda. Činí tak skrze tzv. „podminimální“ mzdové tarify.

Nově zvolená labouristická vláda ve Velké Británii však s tímto příkladem nerovného zacházení na základě věku rozhodla skoncovat. Ve svém tiskovém vyjádření z 30. července se kancelář britského premiéra proti platové diskriminaci ostře vymezila a potvrdila, že britská exekutiva „podniká první kroky ke sjednocení mzdových sazeb pro všechny bez ohledu na věk, a to snížením rozdílu mezi minimální mzdou pro osoby ve věku 18–20 let a stanovenou národní mzdou pokrývající životní náklady.“

Evropská odborová konfederace (ETUC) požaduje, aby předmětných osm členských států (Belgie, Kypr, Francie, Irsko, Lucembursko, Malta, Nizozemsko, Portugalsko) v rámci provedení transpozice směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii, t.j. do 15. listopadu 2024, odstranily mzdové sazby aplikovatelné pro mladé zaměstnance a zaměstnankyně, které nedosahují minimální mzdy.

► [zdroj](#)



V USA vznikla historicky první celonárodní federace nájemnických odborů

V USA žije v pronájmu 34 % populace. V posledních letech tu začaly vznikat iniciativy nájemníků, které si svou strukturou i způsob organizace kampaní vypůjčují od klasických odborů. V úterý 6. srpna pak společně pětice těchto iniciativ ohlásila vznik společné konfederace nájemnických odborů (The Tenant Union Federation). Jejich vizí je vytvořit protiváhu zájmům realitního kapitálu.

A nutno uznat, že nájemnické odbory budují. Ve městě Bozeman ve státu Montana se zmobilizovaným nájemníkům a nájemnicím podařilo zakázat novou formu krátkodobých pronájmů a také zvolit starostou jednoho ze svých řad. Svaz nájemníků v Connecticutu zase vyjednal kolektivní smlouvu s jedním z největších pronajímatelů v New Havenu.

Požadavky organizovaného nájemnické hnutí se nyní navíc těší také podpoře z nejvyšších politických pater. Kamala Harris, viceprezidentka a demokratická kandidátka na americkou prezidentku, například stávkou do popředí svého politického programu stanovení horních hranic nájemného v nájemním bydlení.

Zakladatelka nájemnické iniciativy v Kansasu, Tara Raghuvver k vzestupu nájemnických odborů dodala: „Není jisté, že nájemníci zvítězí. Ale už teď ovlivňují zvyšování nájemného, a mění plesnivé koupelny a noční můry z vystěhování v moc. A začínají vítězit.“

► [zdroj](#)

REKREAČNÍ ZAŘÍZENÍ SMRK LÁZNĚ LIBVERDA

Rekreační zařízení SMRK se nachází v Jizerských horách v krásném lázeňském městečku Lázně Libverda a rekreačním je otevřeno po celý rok. Lázně Libverda leží v libereckém regionu v jedné z nejmalebnějších kotlin, která uzavírá severní svah Jizerských hor a horský masiv Smrk. Městečko je vzdálené 30 km od Liberce a 6 km od Nového Města pod Smrkem. V krásném okolí je mnoho zajímavých cílů pro vycházky a výlety. Blízké Hejnice s barokním chrámem jsou známým poutním místem Jizerských hor, odkud není daleko k vodopádu Sloupského i Černého potoka. Pohodlně dosažitelné je i starobylé město a zámek Frýdlant, centrum kultury město Liberec s botanickou a zoologickou zahradou, hora s vyhlídkovou restaurací.

Provoz v rekreačním zařízení OS státních orgánů a organizací a ZO Ministerstva financí ČR „SMRK“ vám nabízí příjemnou dovolenou. Rekreační zařízení lze využívat k rekreačním a sportovním pobytům nebo jako ubytování při lázeňské příspěvkové léčbě v Lázních Libverda a.s.

CENÍK PRO ROK 2024

Období hlavní sezóny: 1. 5. – 30. 9. 2024

Po dohodě ZO MF ČR a OS S00 jsou ceny stanoveny za pokoj / noc. Platba poukazu se provádí OS převodním příkazem nebo složenkou na základě faktury vystavené OS. Po zaplacení obdrží žadatel poukaz včetně informací k pobytu. Ostatní zájemci mají ubytování v plné výši dle níže uvedené tabulky:

POKOJ		CENA ZA POKOJ/NOC V KČ		
Číslo	Počet lůžek s přistýlkou	Sezóna	Mimo sezónu	Příplatek za krátkodobý pobyt*
3, 4 a 5	2+1	750,-	550,-	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
6	3+1	850,-	650,-	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
12	4+0	980,-	720,-	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
10** - pokoj ZO MF ČR	1+0	380,-	340,-	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč

*Za krátkodobý pobyt je považován pobyt v délce 1-2 noci. U ubytování na 1 noc se účtuje příplatek 150 Kč na pokoj, na 2 noci pak 160 Kč na pokoj.

** pokoj možno objednat po domluvě (pí Řehořová)

Informace pro členy OS:

10% sleva na ubytování (pokoj) z uvedených cen bude poskytnuta objednateli, který je členem OS S00



UBYTOVÁNÍ

V budově rekreačního zařízení je 11 pokojů s 35 lůžky ve 3 nadzemních podlažích. Pro odborový svaz je vyčleněno 5 pokojů. Ubytování je možné v 2- 4 lůžkových pokojích s vlastním sociálním zařízením. K dispozici je připojení k WIFI. Součástí objektu je zahrada se zahradním nábytkem, krbem a domkem pro úschovu kol, lyží.

Na zahradě rekreačního zařízení je umístěno pískoviště pro děti, sportovní hřiště, stůl na stolní tenis a prostor pro uložení kol a lyží. Je zde možnost grilování v zahradním krbu (dřevo je připravené u ohniště).

Zákaz pobytu s domácími zvířaty.



STRAVOVÁNÍ

Vlastní: RZ SMRK je vybaveno společnou kuchyní s plynovým a elektrickým sporákem, sklokeramickou deskou, mikrovlnnou troubou, rychlovarnými konvicemi a veškerým nádobím na vaření. Každý pokoj má v kuchyni přiděleny dvě uzamykatelné skřínky s dalším nezbytným nádobím (talíře, hrnky, skleničky, příbory) a s úložným prostorem na potraviny. Součástí vybavení kuchyně jsou i lednice s mrazákem, nichž má každý pokoj vyhrazené dvě police.

V Lázních: SPA Resort Libverda v restauraci v Clam- Gallasové Paláci - doporučujeme předem objednat telefonicky na číslo 482 368 100, nebo e-mail rezervace@lazne-libverda.cz

V místních restauracích: U Zeleného stromu, www.uzelenehostromu.info nebo v restauraci Obří sud, www.resturaceobrisud.cz



AKTIVITY

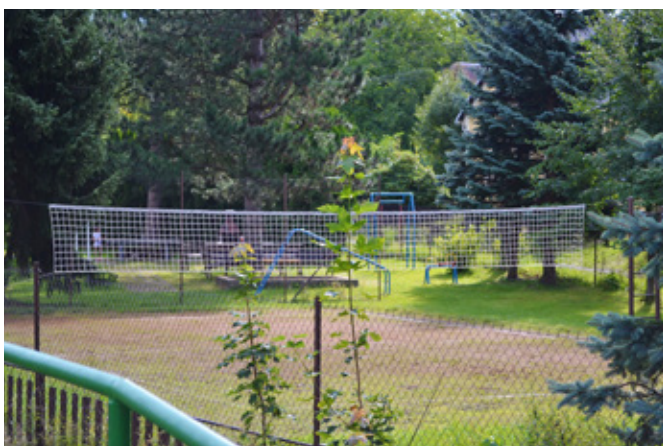
RZ Smrk je výchozím bodem pro spoustu turisticky atraktivních míst, např. Přírodní park Peklo, Kočičí kameny, Tišina, Paličnick, nejvyšší hora Smrk s rozhlednou, vrch Jizera, skalní útvar Frýdlantské cimbuří.

Singltrek: podsmrkem.singltrek.cz

Možnost půjčení kol: www.bikecentrumlibverda.cz

V zimním období jsou velmi dobře udržované značené lyžařské stopy na Jizerské magistrále. Turisty vyhledávané je lyžování na sjezdovkách v Bedřichově, v na Ještědu u Liberce nebo v Polsku Świeradów zdroj cca 15 km od RZ SMRK

V letním období lze využít koupaliště v Hejnicích, v Novém městě pod Smrkem, v Liberci Aquapark BABYLON nebo přírodní koupaliště Kristýna u hranic s Německem nebo Berzdorf See cca 40km od RZ .



DALŠÍ ZAJÍMAVÁ MÍSTA

- Obec Lázně Libverda
www.laznelibverda.cz/
- Informační centrum Lázně Libverda
www.laznelibverda.cz/
- Běžecské stopy
www.laznelibverda.cz/
- www.laznelibverda.cz/cs/aktuality-clanky/posilujeme-auto-busy-na-smedavu.html
- Nové město pod Smrkem
www.nmps.cz/turisticke-cile
- Bazén a sauna v novém městě pod Smrkem
<https://ubytovani-relax.com/bazen/>
- Koupaliště v Hejnicích
www.mestohejnice.cz/cs/volny-cas/sport/koupaliste.html
- Město Frýdlant – zámek
www.mesto-frydlant.cz/
- Obec Hejnice – klášter, bazilika
www.mestohejnice.cz/
- Świeradów zdroj v Polsku – sjezdovky, lázně
<https://swieradowzdroj.pl/turystyka>

Informace ohledně ubytování podává a objednávky přijímá:
pí. Vladimíra Řehořová, tel: 735 760 537,
email: rehorova.vladimira@cmkos.cz