

duben 2025 / ročník 70

www.oss00.cz

 osstatorg

Uvnitř Průzkum Pohled úředníka/ce
Svazové vzdělávání
Nové benefity pro členy a členky

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

Naše práce není vždy viditelná, to ale nesnižuje její význam. Duben přinesl několik zásadních posunů, ale také nové výzvy. A právě proto vám i v tomto čísle Měsíčníku OSSOO přinášíme přehled toho, co se děje v zákulisí jednání, která vedeme za vás zaměstnance a zaměstnankyně ve veřejné správě, bezpečnostních sborech i sociálních službách.

Nejprve k tématu, které pálí mnohé z vás – platy. Na naši výzvu k jednání o platech premiér Fiala reagoval, zatím však bez konkrétního termínu – usku-teční se po zveřejnění dubnové makro-ekonomické predikce MF ČR. My během čekání neztrácíme čas a připravujeme podklady pro okamžité jednání. Nejde totiž jen o výši platů, ale o celkové nastavení a stabilitu systému, který má být předvídatelný a spravedlivý.

Zvláštní pozornost nyní věnujeme také nesystémovým snahám o odměny v oblasti bezpečnosti. Ministryne obrany a ministr vnitra usilují o mimořádné finanční prostředky pro své resorty. Není ale přijatelné, aby se tímto způsobem rozevíraly nůžky mezi vnější a vnitřní bezpečností. Bezpečnost státu je nedělitelná – a není možné, aby docházelo k přetahování příslušníků a příslušnic mezi sbory vlivem nerovnosti v odměňování. Budeme proto trvat na tom, aby se o platech vojáků z povolání jednalo souběžně s platy příslušníků a příslušnic bezpečnostních sborů.

Jednalo se také s ministrem práce a sociálních věcí Marianem Jurečkou, zejména k situaci pracovníků a pracovníc OSPOD. Opakovaně upozorňujeme, že jejich platové tarify jsou nesrovnatelné se sociálními pracovníky a pracovnícemi v jiných oblastech – MPSV bohužel zatím neplánuje tento nepoměr řešit úpravou tarifů. O to důležitější je využívat všechny dostupné nástroje – osobní příplatky, které mohou dosáhnout až 100 %, a zvláštní příplatky – které často zůstávají nevyužity. V diskusi zazněl i návrh na přeřazení pracovníků a pracovníc OSPOD do přílohy

č. 2, s čímž však jako odbory nesouhlasíme, neboť to považujeme za nesystémové řešení. Otázkou zůstává i financování této agendy – diskutuje se možnost účelového příspěvku od státu. V červnu budeme v jednání pokračovat.

Pozitivnější zprávy přicházejí z Úřadů práce. Tam se díky našemu důslednému postupu – včetně vyhlášené stávkové pohotovosti – zdá, že se situace ubírá správným směrem. Dosáhli jsme dohody, jejíž text přinášíme. Důslednost a neústupnost v jednání se v tomto případě vyplatila – a my budeme dál pečlivě hlídat, aby sliby přešly také v konkrétní kroky.

A protože se blíží parlamentní volby, obrátili jsme se na politické strany a hnutí s dotazy ohledně jejich představ o budoucnosti veřejné správy. Odpovědi budeme průběžně zveřejňovat. Naším cílem je, aby se státní správa stala tématem veřejné debaty, a nikoli jen předmětem škrtů a úsporných tabulek.

Nevedeme pouze jednání, věnujeme se i dalším potřebám členské základny a sledujeme novinky a trendy. V tomto čísle



Měsíčníku si tak můžete přečíst například první z článků, které se budou vracet k unikátnímu průzkumu Pohled úředníka. Těšit se můžete také na informace o svazovém vzdělávání nebo o aktivitách Mladých odborářů.

Závěrem vám všem chci tradičně poděkovat za vaši práci a vytrvalost. Zůstáváme v pohotovosti – s respektem k vaší každodenní službě státu či samosprávě, ale také s odhodláním hájit vaše práva všude, kde je to třeba.

Pavel Bednář
Předseda OSSOO

Podnikový výbor Odborových organizací OS S00 při Úřadu práce ČR dosáhl dohody o platech a systemizovaných místech

V Praze dne: 22. dubna 2025

Na základě intenzivních jednání Odborových organizací při Úřadu práce ČR s ministrem práce a sociálních věcí a generálním ředitelem Úřadu práce ČR bylo 22.4.2025 dosaženo dohody ohledně zajištění prostředků na platy a snižování počtu systemizovaných míst na ÚP ČR.

Ministrem Marianem Jurečkou bylo závazně přislíbeno, že prostředky na platy pro rok 2025 budou doplněny na úroveň roku 2024. Zároveň vedení Úřadu práce ČR dodrží původní dohodu z roku 2024, tedy snížení počtu neobsazených systemizovaných míst o 250 přirozenou fluktuací, to znamená, že se nebudou rušit obsaze-

ná systemizovaná místa. Toto snížení se předpokládá nejpozději do 30. 6. 2025.

Odborová organizace Úřadu práce ČR oceňuje konstruktivní přístup ministerstva a zejména ministra práce a sociálních věcí, který vedl k dosažení této dohody. Vzhledem k jejímu výsledku odbory aktuálně neplánují protestní akce, ale budou nadále sledovat plnění přislíbených opatření.

Za PV 00 OSSOO ÚP ČR
Simona Struhová
předsedkyně PV odborových organizací při ÚP ČR

Jaké to je pracovat na úřadě?

Unikátní průzkum odhalil očekávané, ale i překvapivé výsledky

Šárka Homfray

Říkáte si někdy, jestli jste vstupem do služebního poměru neudělali chybu? Nejste sami. Některé užitečné odpovědi přináší unikátní průzkum Pohled úředníka/ce 2024, který se uskutečnil v červnu a červenci loňského roku napříč celou státní službou. Výsledky představují doposud nejucelenější sondu do zkušeností, názorů a postojů více než 21 tisíc zaměstnanců a zaměstnankyň státní služby.

V následujícím textu se podíváme na zásadní – a často překvapivá – zjištění. V příštím čísle pak nabídneme kritický pohled odborovou perspektivou. A několik otázek položíme i nejvyššímu státnímu tajemníkovi.

Kdo odpovídal?

Do průzkumu se zapojilo zhruba 30 % zaměstnanců a zaměstnankyň služebních úřadů. Tato návratnost představuje reprezentativní vzorek co do rozložení podle genderu, věku, regionu a typu úřadu. Méně reprezentativní je pak vzorek s ohledem na vzdělání a úroveň řízení, neboť mezi odpovídajícími jsou mírně nadreprezentováni vysokoškoláci a řadoví státní zaměstnanci a zaměstnankyňe.

Průzkum nicméně nabízí spolehlivou základnu pro reflexi reálné situace v úřadech tak, jak ji vnímají samotní pracující. Jelikož je v plánu průzkum po několika letech opakovat, doufejme, že návratnost bude ještě vyšší, a my tak brzy získáme možnost analyzovat vývoj.

Není úřad jako úřad

Zcela klíčovou metodologickou volbou bylo rozdělení odpovědí podle typu úřadu. Průzkum rozeznává pět kategorií:

- 1) Ministerstva a Úřad vlády
- 2) Soustavy velkých úřadů a Úřad práce (např. ČSSZ, Finanční správa, ČÚZK)
- 3) Soustavy malých úřadů (např. státní archivy, KHS, SÚIP)
- 4) Ústřední samostatné úřady
- 5) Ostatní podřízené úřady

Toto členění umožnilo analyzovat významné rozdíly v pracovních podmínkách, motivaci, ale i přístupu k rozvoji či odměňování. A právě rozdíly mezi první kategorií a ostatními typy úřadů si zaslouží naši pozornost.

Motivace a (ne)spokojenost

Ukazuje se, že lidé vstupující do státní služby mají poměrně realistická očekávání. Nejčastějším důvodem, proč lidé do státní správy vstupují a proč v ní setrvávají, se ukazuje stabilita. Nezanedbatelná je pro mnohé i vnitřní motivace – tedy pocit, že dělají důležitou práci ve veřejném zájmu. Takový pocit je silněji přítomen mezi respondenty z ministerstev a Úřadu vlády. Pracující tu častěji uvádějí, že se ztotožňují s cíli a posláním úřadu. Oproti tomu zaměstnanci a zaměstnankyňe z velkých úřadů vykonávající přímé služby často zvažují odchod – na vině je trojice obav: nízká vnější motivace, nevyužitý potenciál a vysoká zátěž.

Pro mnohé státní zaměstnance a zaměstnankyňe je státní služba bohužel místem zklamání. Asi 16 % respondentů a respondentek plánuje odchod v následujícím roce. Nejvíce k takovému kroku tíhnou mladí do 39 let – ty nejvíce odrazuje nízký plat. Ten přitom není hlavním důvodem vstupu do služby – ukazuje se spíše, že zklamání přichází i přes nízká platová očekávání. Mezi mladými rezonuje silný pocit, že odměňování není adekvátní vynaloženému úsilí a neslouží jako motivační zpětná vazba.

Pracovní podmínky a prostor k rozvoji

Státní služba v podstatě selhává v podpoře duševní pohody a v reflexi potřeb zaměstnanců a zaměstnankyň s jiným než rodičovským typem pečující odpovědnosti. Zaměstnanci a zaměstnankyňe velkých úřadů (a zejména pak ti, kteří vykonávají činnosti v přímé službě) vykazují nejnižší spokojenost s pracovními podmínkami. Zejména Úřad práce a další velké úřady reportují výrazně horší výsledky – včetně stresu, přetížení a slabé podpory. Mimochodem, zcela překvapivě se jako jeden z největších nedostatků pracovních podmínek uvádějí zastaralé a neefektivní IT systémy.

Ačkoli se státní zaměstnanci a zaměstnankyňe cítí odborně vybavení, vnímají nedostatek příležitostí k rozvoji (zejména kariérnímu). Nejvíce nevyužitého potenciálu identifikujeme u lidí zaměstnaných na ministerstvech, mladých a specialistů a specialistek. A celkově až alarmující míru nespokojenosti, přetížení, nedo-



statku času a prostoru pro vlastní vzdělávání a rozvoj potom vykazují vedoucí oddělení.

Spolupráce, autonomie, inovace

Asi nás nepřekvapí, jak rozšířený je pocit státních zaměstnanců a zaměstnankyň, že jejich výkon není reflektován ani odměnami, ani uznáním. Jen 46 % z nich uvádí, že dostává konstruktivní zpětnou vazbu, ačkoli většina představených se domnívá, že takovou zpětnou vazbu poskytuje. Nicméně své přímé nadřízené a spolupráci jako takovou lidé hodnotí povětšinou dobře, horší je to při hodnocení celého úřadu a spolupráce mezi úřady. Úplně nejkritičtější je pak vnímání spolupráce s politickou reprezentací (opět s výjimkou úřadů z první kategorie).

Lidé se nedomnívají, že by pochodili s kritickým přístupem nebo s inovativními nápady, často postrádají i pocit smysluplné práce. Vztah pracujících k vlastnímu úřadu je slabý. Identifikaci brání většinou nízká participace, chybějící vize i nedostatečný tok informací. Byrokracie je samotnými úředníky a úřednicemi často označována za samoúčelnou, navíc svázanou přísnou regulací.

Závěr

Výsledky průzkumu jsou nejen bohatým zdrojem dat, ale i výzvou pro každého, kdo se podílí na správě veřejných věcí. Ukazují mimo jiné to, že státní služba není homogenní organismus. Ministerstva a Úřad vlády fungují v jiném kontextu než Úřad práce nebo menší úřady s regionálními pobočkami. A rozdíly v motivaci, rozvoji, pracovních podmínkách i kontaktu s politikou to jen potvrzují.

To jsou ústřední zjištění průzkumu Pohled úředníka/ce. Jeho poznatky ale nabízejí ještě celou škálu podnětů, u kterých by stálo za to se zastavit. Proto se k tomuto cennému průzkumu ještě vrátíme v příštím čísle.



Zdraví na pracovišti je čím dál důležitější.

Kulatý stůl o zdraví na pracovišti: Mezi soukromím, odpovědností a lidskostí

Anna Řídká

Ve čtvrtek 10. dubna se na půdě Svazu průmyslu a dopravy ČR uskutečnil kulatý stůl s názvem „Nové (?) dopady zdraví na pracoviště“. Setkání se zúčastnili především personalisté, personalistky a další zástupci a zástupkyně velkých zaměstnavatelů, jako je ČEZ, ŠKODA AUTO a.s. či Ministerstvo spravedlnosti České republiky, a dále zástupci odborových organizací. Diskuse se věnovala otázkám zdravotního stavu zaměstnanců a zaměstnankyň, ochraně citlivých údajů o zdraví pracujících v rámci každodenního chodu organizace, dále třeba diskriminaci, ale i zkušenostem s duševním onemocněním a potřebě vytvářet vstřícnější pracovní prostředí pro osoby se zdravotními specifiky.

Úvodní právní rámec poskytl Ondřej Beneš z advokátní kanceláře Wolf Theiss. Zdůraznil, že zaměstnavatel může shromažďovat údaje o zdravotním stavu zaměstnance či zaměstnankyně pouze v nezbytném rozsahu, a to tehdy, pokud přímo souvisají s výkonem práce nebo s bezpečností na pracovišti. Tento obecně platný postoj je mimo jiné reflektován tím, že i posudek závodního lékaře či lékařky má být diskrétní: měl by odpovědět na otázku, zda je zaměstnanec či zaměstnankyně způsobilý/á pro výkon práce, nikoli rozkrývat konkrétní diagnózu.



Petr Teplý

Nataša Randlová za neziskovou patientskou organizaci Cerebrum upozornila na často zanedbávanou povinnost zaměstnavatele přijímat přiměřená opatření vůči svým perspektivním i stávajícím zaměstnancům a zaměstnankyním se zdravotním postižením. Upozornila ale také na situace, kdy může zaměstnavatel čelit obvinění z diskriminace, aniž by měl možnost přizpůsobit pracovní podmínky – například pokud se o zdravotním omezení pracovníka či pracovnice dozví až po výpovědi. Jasně pravidlo zde zní: k férové úpravě pracovního prostředí ve světle zdravotních omezení je nutná otevřená komunikace, nikoliv domněnky.

Silným momentem programu byl příspěvek koučky Diany Kotkové, která upozornila na tzv. *neviditelné nemocné* – označuje tak osoby s náročnou chronickou diagnózou, v rekonvalescenci nebo v roli neformálních pečujících, kteří



Diana Kotková

v pracovním prostředí často narážejí na nepochopení. Její výzva směřovala především k zaměstnavatelům: nabídněte těmto lidem důvěru, nikoliv předsudky.

V osobních příbězích zazněly zkušenosti lidí s vyhořením nebo s diagnostikovanou poruchou pozornosti. Právě oni mohou být paradoxně velmi stabilními zaměstnanci či zaměstnankyněmi – znají své limity, respektují je a často aktivně přispívají ke změně firemní kultury. „Divoký životopis nemusí být známkou ‚rozlitanosti‘, ale širé zájmu a dovedností,“ zaznělo v následné diskusi.

Setkání ukázalo, jak mnohovrstevnatá je problematika zdraví na pracovišti. Z pohledu odborů je důležité nadále prosazovat taková opatření, která respektují práva zaměstnanců i zaměstnankyň na soukromí i důstojné pracovní podmínky – a zároveň umožní zaměstnavatelům vytvářet podpůrné prostředí pro všechny.

Co se zrovna děje v základní odborové organizaci na MŠMT?

Ahoj všichni, máme pro vás pár novinek z naší základní odborové organizace při Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). V poslední době se toho děje opravdu hodně, takže se pohodlně usad'te, pusťte si nějakou fajnovou muziku a pojďme na to!

Výroční členská schůze

Dne 2. dubna 2025 se konala naše výroční členská schůze. Představte si to jako takový velký rodinný sraz (jen bez trapných dotazů od strýčků a tetiček). Schůze se uskutečnila v zasedací místnosti B282 na Karmelitské ulici v Praze 1, mohli jste nás ale sledovat také online přes Microsoft Teams. Mezi zúčastněnými bylo členové a členky výboru, revizor odborové organizace a další, kteří se připojili online.

Co bylo na programu?

1. Představení nového členstva – Noví členové a členky byli přivítáni a seznámeni s činností odborové organizace. Žádné „Ahoj, já jsem Karel a rád hraju deskovky“, ale spontánní představení formou interaktivního rozhovoru s předsedou naší základní organizace.

2. Jednání se státním tajemníkem na MŠMT – Diskutovali jsme o návrzích na zlepšení pracovních podmínek i o tom, jak se „daří“ systemizace služebních úřadů. Připomínalo to chvílemi snahu přesvědčit rodiče, aby vám zvýšili kapesné – když víte, že ani rodičům nechce jejich šéf přidat a spíše je škrtí, jde to ztuhle.

3. Zpětná vazba – Členové a členky pak nabídli zpětnou vazbu na aktuální stav odborové organizace a vyjádřili svoje potřeby. Opět v uvolněné atmosféře: „Hej, tohle by mohlo být lepší!“ – ale možná spíš „Fakt to takhle můžeme udělat?“.

4. Ohlédnutí za milníky odborové organizace – Následoval přehled významných událostí, jako je novela zákoníku práce, protesty ČMKOS, volby nového výboru naší základní organizace či podepsání kolektivní smlouvy pro rok 2025. Zkrátka „Best of“ posledních měsíců.

5. Plánované akce – Diskuse o plánovaných akcích pro zaměstnance a zaměstnankyně MŠMT, včetně příměstských táborů, preventivních zdravotních opatření, vánočních akcí a dalších aktivit. „Co budeme dělat příště?“ Tady byste správně

očekávali „Aha moment“, který se dostavil s informací, že rozpočet FKSP je pro rok 2025 poloviční...

Co jsme pojednali?

Bonusová karta pro zaměstnance a zaměstnankyně MŠMT – Stravenková karta Edenred byla zrušena, nyní platí stravenkový paušál v hodnotě 80 Kč/den. Takže už žádné hledání ztracené karty, prostě dostanete peníze na jídlo ve výplatě (v následujících měsících bude patrně řada našich zaměstnanců a zaměstnankyň trochu pohublá). My v odborové organizaci se však nevzdáváme. Rozhodli jsme se pořídit alespoň pro členy a členky benefitní kartu Edenred FKSP, na kterou budeme zasílat pravidelný měsíční příspěvek ze skromného rozpočtu naší základní organizace. Za rok by to mohlo dát alespoň 2400 Kč – není to moc, ale nějak se začít musí. Až jednou bude FKSP zase bohatý, budou moci mít kartu všichni zaměstnanci a budou s ní moci hradit svoje volnočasové a zdravotní benefity podobně, jako je tomu v komerční sféře.

Příspěvek na penzijní připojištění – Zaměstnavatel přispívá 500 Kč k platbě zaměstnance či zaměstnankyně na penzijní připojištění. Takže se nemusíte bát, že na stará kolena budete „bez peněz“. Otázkou ovšem zůstává, jakou budou mít ty peníze hodnotu...

Akce pro současné a bývalé zaměstnance a zaměstnankyně MŠMT – Jarní plavba parníkem, tematický zájezd, vánoční výlet na adventní trhy, vánoční divadlo a novoroční přídělek se uskuteční dle finančních možností FKSP. Věříme, že nás čeká spousta muziky, zábavy a možností za málo peněz.

Home office – Návrh na 10 dnů Home Office v měsíci závisí na dohodě s nadřízenými. Můžete tedy pracovat z pohodlí domova a ušetřit čas i peníze sobě i zaměstnavateli. Hlavní úspora je v čase na dojíždění. A čas jsou zase peníze.

Příměstské tábory pro děti zaměstnanců MŠMT – Došlo na téma organizace času dětí zaměstnanců a zaměstnankyň během letních prázdnin a příležitostně v průběhu roku. Takže děti budou mít zábavu – a zaměstnanci a zaměstnankyně MŠMT zase trochu klidu.

Výplata odměn při významných výročí – Jde o odměny při významných životních či služebních výročí. Budete-li mít narozeniny nebo pracovní jubileum, dostanete dárek. Pěkné, ne?



Wellbeing a teambuildingové aktivity – A pak je tu podpora fyzického a psychického zdraví zaměstnanců a zaměstnankyň, preventivní zdravotní péče, karta Multisport a nově karta Edenred Benefits pro členy a členky odborové organizace s nahráním bonusem až 2400 Kč ročně (tedy 200 Kč měsíčně). Můžete chodit do fitka nebo na wellness, ale taky se můžete nechat ošetřit na fyzioterapii, zubní hygieně. Anebo navštívit psychoterapeuta.

A jakými milníky naše základní organizace v poslední době prošla?

1. října 2023 – Novela zákoníku práce a ukotvení práce na dálku (Home office).

27. listopadu 2023 – Den protestů a výstražná stávka ČMKOS na podporu školství a zdravotní péče v ČR.

3. dubna 2024 – Zvolen nový výbor naší ZO pro období 2024–2028.

3. října 2024 – Podepsána dohoda o navýšení tarifních platů o 1400 Kč od 1. 1. 2025.

7. ledna 2025 – Podepsána nová kolektivní smlouva pro zaměstnance a zaměstnankyně na MŠMT ČR pro rok 2025.

19. února 2025 – Vstoupil v účinnost nový zákon č. 35/2025 Sb., který přinesl změny ve způsobu čerpání prostředků ve FKSP.

Co plánujeme v nejbližší době ve spolupráci se zaměstnavatelem?

Příměstské tábory pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň MŠMT (srpen 2025).

Preventivní zdravotní opatření – Očkování proti chřipce a COVID (listopad 2025).

Vánoční akce pro zaměstnance a zaměstnankyně MŠMT (prosinec 2025). Schůzku jsme zakončili stylově: diskusí nad odborovou bábkovkou a čajem. Někteří posléze pokračovali na dort a kávu do blízké kavárny „Dobrá trafika“, neboť slunce v tomto odpoledni už krásně hrálo.

Stará i nová témata svazového vzdělávání

Šárka Homfray

I na jaře pokračujeme s novinkami v rámci vzdělávání členské základny. A zároveň navazujeme na témata, která už se osvědčila. Neomezujeme se přitom pochopitelně jen na Prahu – usilujeme o to, aby bylo svazové vzdělávání dostupné, pokud možno všem.

Pojďme si projít aktuální témata!



I stanovy můžou být poutavým tématem pro školení.

Fond kulturních a sociálních potřeb

S ohledem na změny, které v poslední době zaznamenala legislativa upravující Fond kulturních a sociálních potřeb jsme oslovili lektorku a místopředsdkyni Českomoravského odborového svazu pracovníků školství, Markétu Seidlovou, aby pro náš svaz uspořádala seminář na toto téma. Seminář se uskutečnil 6. března v Praze. Zaplněná místnost i velké množství dotazů svědčily o významu, jaký má toto téma pro řadu z našich organizací. Markéta Seidlová přislíbila i uspořádání webináře na toto téma, o jeho termínu a přesné podobě v současné době jednáme.

Stanovy OSSOO

Školení na téma „Stanovy OSSOO“ vedl 20. března v Ústí nad Labem právník OSSOO Rudolf Pospíšil. Účastníci a účastnice se s tímto základním svazovým dokumentem seznámili opravdu důvěrně. Pro spoustu z nich se jednalo o nové informace, pro odboráře a odborárky navíc velmi důležité. Školitel odpovídal na otázky z praxe a seznámil zúčastněné i s novinkami v zákoníku práce. O nových svazových benefitech pak informovala pracovnice IPC Simona Struhová. Atmosféra byla konstruktivní, přátelská a příjemná. Bylo patrné, že naše organizace by přivítaly více takových školení, kde si zúčastnění mohou navzájem vyměnit své zkušenosti a probrat aktuální témata, která je tíží.



FKSP je pro nás velmi důležité téma.



V Hradci Králové jsme se sešli nad problematikou státní služby.

Novela zákona o státní službě

Nad již účinnou novelou zákona o státní službě a nad tématy obsaženými v nové Kolektivní dohodě vyššího stupně jsme se dne 15. dubna sešli v Hradci Králové. Podobně jako na jiných seminářích na toto téma se i zde debata točila kromě platů zejména okolo otázek systemizace a jejích změn. S tím souvisí problematika řádného projednávání těchto opatření s odbory, ale i otázka individuálních důsledků, tedy změn služebního poměru, či dokonce jeho případného skončení. S ohledem na řadu praktických nejasností se těmito tématům budeme na stránkách Měsíčníku věnovat podrobněji.

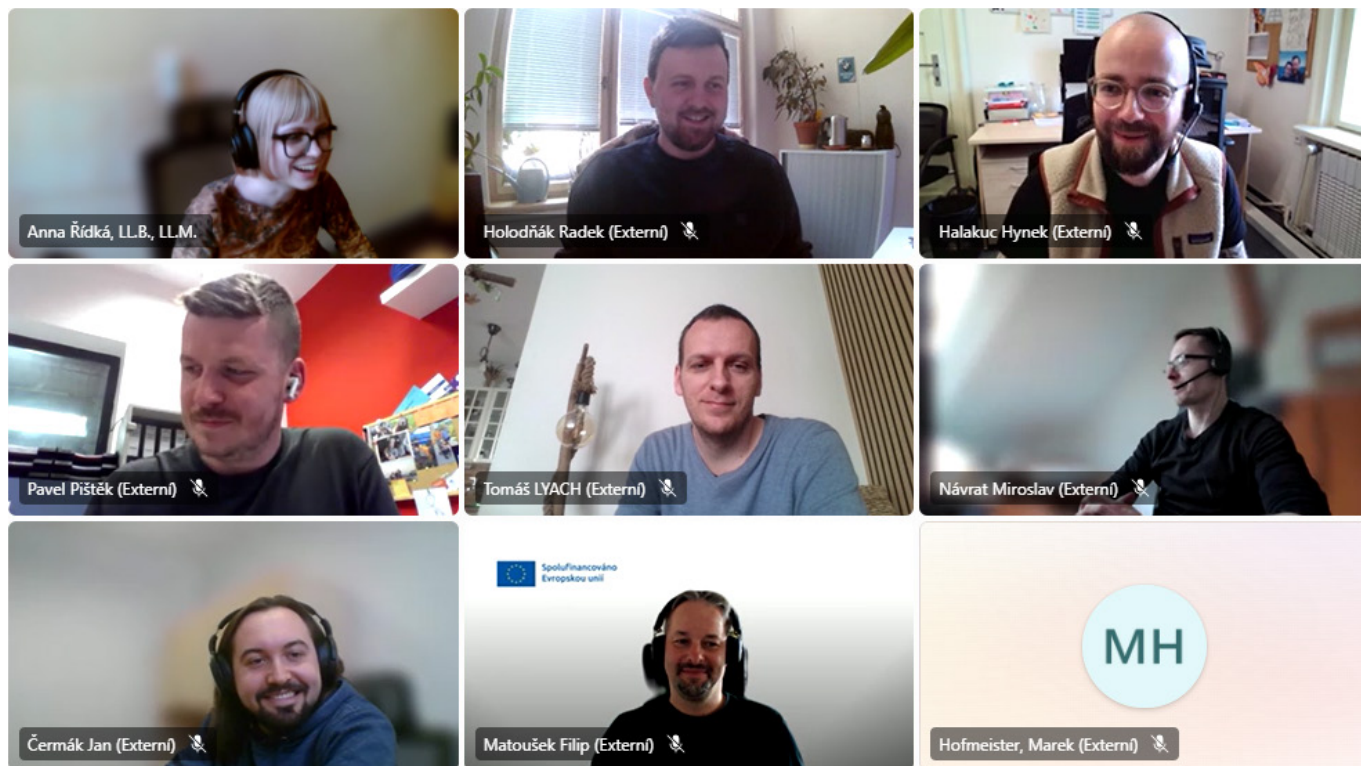


A co dál?

Ještě před prázdninami se uskuteční řada dalších seminářů, a to včetně několika novinek. Jednou z nich je seminář na téma platového odměňování, svobodného přístupu k informacím a dalších vybraných otázek práce ve veřejné sféře. Dále připravujeme první tzv. kulatý stůl, tedy setkání základních organizací, které nebude mít jednotné téma „školení“, ale půjde o prostor pro moderované sdílení zkušeností, problémů, nejasností i úspěchů v odborové práci. Po takovém prostoru řada organizací dlouho volala, proto jsme zvědaví, jak se pilotní kulatý stůl vydaří. Aktuálně rovněž finalizujeme přípravu tradičních regionálních seminářů, na které jste zvyklí. Jejich termíny se dozvíte v blízké době a uskuteční se vešměs po letních prázdninách.

- Pokud vás tato nebo další témata zaujala, sledujte kromě svých e-mailů i [webovou stránku svazu](#). Pokud jste naopak nenašli téma, ve kterém byste se chtěli pro svou odborovou práci vzdělat, ozvěte se, a my se pokusíme takový seminář připravit.

Lektorka
Markéta Seidlová



Setkání proběhlo online.

Co nás mohou naučit norští odboráři a odborářky?

Anna Řídká

Ve čtvrtek 10. dubna se uskutečnilo online setkání mladých odborářek a odborářů napříč svazy, které spojila společná chuť sdílet zkušenosti a hledat inspiraci. Online se tak sešli zástupci a zástupkyně Platformy mladých OSSOO, Rady mladých ČMKOS, Komise mladých OS KOVO a dalších z řad aktivního mladého členstva.

Ústředním tématem bylo sdílení poznatků ze studijní cesty do Norska, kde se zástupci a zástupkyně ČMKOS setkali s mladými odboráři a odborářkami sdruženými v největší norské odborové konfederaci LO Norge, konkrétně v mládežnické sekci LO Student. Setkání i samotnou cestu zorganizovalo projektové oddělení ČMKOS v rámci projektu „Sociální dialog pro sociální mír a hospodářský růst“.

Letní patrole jako norský standard

Jedním z nejzajímavějších momentů norského přístupu k práci s mladými je tzv. „Letní hlídka“ (Sommerpatrulje). O co jde? Každé léto již od roku 1985 odboráři a odborářky vyrazí za mladými pracujícími přímo do míst jejich letních brigád – restaurací, barů, obchodů, nebo třeba tramvajových dep. Přímě na místě s nimi

mluví o jejich spokojenosti v práci a o jejich pracovních právech.

LO nabízí rovněž zvýhodněná studentská členství, čímž reaguje na rostoucí počet mladých v terciárním vzdělávání. Výsledky této strategie mluví samy za sebe: celých 60 % studentů, studentek a učňů, kteří se přidají k odborům, udrží své členství po celý profesní život.

Inspirace pro český kontext

Naše čtvrteční setkání přineslo řadu inspirace i otázek. Společně jsme reflektovali, co v českém odborovém prostředí už děláme, co bychom mohli dělat lépe a jaké k tomu máme možnosti. Velmi sil-

ně zazněla potřeba posílit mezisvazovou spolupráci, protože roztržitost aktivit na úrovni jednotlivých svazů komplikuje organizaci větších akcí a iniciativ s výraznějším dopadem.

Velkým tématem byla také potřeba vstoupit více do škol a mezi mladé, kteří o odborech často vědí jen velmi málo. Například zástupci a zástupkyně OS KOVO sdíleli zkušenosti z aktivit, které mají za cíl informovat mladé pracující a brigádníky o jejich právech a možnostech ochrany poskytované odbory.

Zazněla také výzva k přerámování veřejného obrazu odborů v Česku. Potřebujeme být vnímáni jako moderní, podpůrná síť, která stojí na straně pracujících všech generací – zejména těch, kteří vstupují na trh práce, a pro které nejsou „work-life balance“ a „well-being“ prázdnými frázemi, ale každodenní realitou.



Mladí odboráři debatovali se svými norskými protejšky.

Jak se neztratit v informační džungli?

Říká se, že žijeme v takzvané informační společnosti. Velká část našeho času i našich peněz je více či méně závislá na zprávách a informacích jako takových. V takové situaci se informační gramotnost stává nejen zajímavým oborem, ale takřka nezbytnou schopností. Zabývat se problematikou dopadů nejrozumnějších falešných zpráv (hoaxů), dezinformací, „deep fakes“ a „clickbaitů“ přestává být výsadou zpravodajských serverů – jde o záležitost, která vstupuje do života doslova každého z nás. Jak si ale v džungli zpráv, mnohdy s negativním obsahem, poradit a nezabloudit? Přinášíme pár tipů, které je možné rozvíjet a zařadit do svých navykklých způsobů konzumace informací.

Kritické myšlení

Pokud se někde dočtete, že vám za domem přistálo UFO, asi tušíte, že to není pravda. Zprv máte možnost si ověřit, že za domem žádná vesmírná loď neparkuje. Ještě dřív vás ale napadne, že je taková informace sama o sobě nepravděpodobná. A do třetice shledáte, že pisatelem či pisatelkou je nejspíš někdo, kdo nemá o reálné problematice neidentifikovatelných létajících objektů žádné rozsáhlejší znalosti.

Naprosto stejným způsobem můžete však přistupovat i k informacím, u nichž může být jejich nepravdivost hůře rozpoznatelná. Tedy pokud se dočtete nějakou pobuřující zprávu například o svém kolegově, kolegyni, zaměstnavateli či významné politické osobě, je třeba k ní přistupovat s podobným vnitřním naladěním jako k informaci o létajícím talíři za domem: pokusit se danou informaci ověřit, promyslet si míru její pravděpodobnosti a poté prověřit také pisatele či pisatelku této informace a jeho či její možné úmysly neboli agendu. Pomůže mu pošpinění kolegy k povýšení? Hodí se někomu v současném politickém nastavení diskreditace dané strany/firmy/skupiny lidí...?

Tento trénink kritického myšlení je nejen užitečný, pomáhá nám také trénovat pohotovost a bdělost i pro komunikaci mimo sociální síť a zprávy. Jednoduše řečeno, informace, které neprojdou přes naše osobní síť, nás nemusí trápit.

Negativní zprávy

Co ale s takovými typy zpráv, u kterých není jejich nejsilnější stránkou informace jako taková, ale její emoční náboj? Jak se

vyrovnat se zahlcením negativními zprávami? Kromě ověřování, zda jsou vůbec pravdivé, je třeba si i vybírat, jaké informace k sobě pustíme.

Výběrovost

Vy a pouze vy jste vrchním šéfredaktorem či šéfredaktorkou vlastních „deníků novin“ – tedy obsahů, které konzumujete pravidelně. Pokud to nevyžaduje vaše zaměstnání, nejste povinni sledovat veškeré dění ve světě (naš mozky na nic takového není ani fyziologicky připraveny). Opravdu není nezbytné denně sledovat problematiku klimatických změn, všechny války ve světě a zároveň zhoršující se duševní zdraví našich školáků nebo kvalitu potravin spolu s demografickou křivkou všech problémů. Předchozí věta je schválně psána s lehkou ironií, pravdou však zůstává, že množství negativních obsahů, kterými nás média

zásobují, narůstá. Výběr toho, zda a jaké zprávy potenciálně negativního charakteru hodlám přijímat, je sítí, kterým by tyto obsahy měly projít předtím, než jim uděláme místo ve svých hlavách – a tedy i ve svých životech.

Psychohygiena

A konečně, nesmíme zapomínat na psychohygienu, která v případě informační doby znamená především svět „offline“, tedy kdekoli jinde mimo média a síť. Ať už si zvolíte sport, procházku na čerstvém vzduchu, trávení času se zvířaty, meditaci či jakoukoli činnost, která zaměstnává spíše tělo než mozek, sami uvidíte, jak vám to pomůže vyrovnat se s občasným přehlacením nejen negativními zprávami a emocemi, které se z nich nutně rodí.



Michaela
Šídlová





Zasedání Svazu žen a dívek v domácnostech a v domácké práci zaměstnaných v roce 1935 (zdroj obrázku: Wikimedia Commons)

Ženy v odborech

Dějiny odborů, část X.

Radek Holodňák

V dubnovém dílu seriálu o historii odborů v Českých zemích odbočíme z naší přímé cesty po proudu času. Budeme se tentokrát věnovat vývoji jednoho konkrétního fenoménu, a tím je zastoupení žen v odborech. Zejména v realitě našeho Odborového svazu státních orgánů a organizací je to otázka, kterou nelze opomenout. Dnes patříme ke svazům, v nichž je dnes míra zastoupení žen jednou z nejvyšších v ČR. Nebylo tomu ale tak vždy.

V počátcích odborářské historie byla odborová práce takřka výlučnou devizou mužů. V 19. století tomu do značné míry nahrávala i situace na trhu práce, který se teprve postupně v masovější míře otevíral ženám. I v nuzném dělnickém prostředí stále většinou platilo, že muž je živitelem rodiny a jeho manželka zůstává s dětmi v domácnosti. Rozvoj kapitalistické tovární výroby si nicméně začal vyžadovat větší a větší množství pracovních sil, přičemž zároveň tlačil na pokles mezd. Tento proces vedl k stále většímu zapojování žen do výdělečné práce. Uživit se bez dvou mezd bylo totiž stále složitější.

V letech 1907-1909 tvořily ženy v odborech pouhých 6 %. Během války tento podíl stoupl, bylo to ale způsobeno převážně tím, že mnoho práceschopných mužů bylo odvedeno na frontu, ze které se mnozí nikdy nevrátili. V Odborovém sdružení československém byly ženy zastoupeny podílem 17,5 % z celého členstva. S touto situací vkočily odbory i do nově vzniklé samostatné Československé republiky.

Podíl zastoupení žen začal průběžně narůstat. Mnohem více žen nicméně tehdy vstupovalo do německých odborů. Například německé Verband der Christlichen Gewerkschaften für das Gebiet der Tschechoslowakischen Republik (Sdružení křesťanských odborů pro území ČSR) vykazovalo, 57,6 % žen! Vysoké zastoupení žen měly také německé sociálně-demokratické odbory (27,4 %). Celkově vyšší účast žen v německých odborech potvrzovala i čísla z odborových organizací mimo velké centrály, které hlásily 24,4 % žen. Obecný průměr zastoupení žen tak byl mezi německými odbory v ČSR necelých 26 %.

České odbory tedy měly co dohánět. Ženy v nich totiž dosahovaly průměrného zastoupení jen kolem 15 %. Lépe na tom byly křesťansko-sociální (22,5 %) a národ-

ně-sociální (20,9 %) centrály. Sociálně-demokratické OSČ vykazovalo v průměru jen 14,3 % žen ve svých řadách, ačkoliv v absolutních číslech měly vůbec nejvyšší počet žen. V Rudých odborech bylo žen jen 11,6 %.

Odborová organizovanost žen ale postupně stoupala (v roce 1933 OSČ evidoval 19,2 %). Nebyl to ale samovolný proces. Odbory se problematikou členství žen aktivně zabývaly a postupně činily kroky s cílem ženy k odborovému členství přivést. OSČ například začalo při svých krajských odborových radách zvyšovat zvláštní krajské pracovní odbory žen, které si rozšiřování ženské členské základny vytklily za cíl. V rámci této činnosti rady vyvíjely úsilí i v oblasti hospodářských a sociálních poměrů žen, napomáhaly jejich obecnému i odbornému vzdělání a lobbily za zákony, které by zaměstnané ženy podporovaly. Odborové hnutí v Československu tak vědomě usilovalo o emancipaci žen a snažilo se tomuto procesu aktivně napomáhat.

S nejnižším podílem žen se musely vypořádat komunistické Rudé odbory. To je trochu paradox, vzhledem k tomu, že marxistická teorie chápala ženu jako subjekt



Odchod mužů do války znamenal, že ženy často musely zaujmout jejich místa, například v pražské dopravě. (Archiv DPP)

trhu, který je na tom výrazně hůř než vykořisťovaný mužský dělník – „třikrát vykořisťovaná“ žena byla poprvé vykořisťována přímo v zaměstnání, a to navíc za horší mzdu, než jakou dostávali muži. Druhé vykořisťování ji potkávalo doma, kde pro ženy začínala „druhá směna“ neplacené práce spojené s péčí domácnost. A třetí rovina vykořisťování následovala v roli ženy-matky: ženám připadá péče o dítě, žádná ochrana před špatnou či nebezpečnou prací během těhotenství či případné riziko plné ztráty výdělků, pokud by v těhotenství nebo po porodu zůstala doma.

Rudé odbory hlásaly, že toto vykořisťování žen může být ukončeno pouze převratem, který povede ke zprůtrhání výrobních vztahů kapitalistické výroby. Už nyní, tvrdili, ale můžeme vytvářet ženské výbory, které se budou radit o svých záležitostech, doporučovat nápravu, bojovat proti šikaně žen a vzájemně si pomáhat. Organizovanost žen v komunistické odborové centrále přesto zůstávala nízká.

Jiný pohled na nízké zapojení žen můžeme spatřovat v předsudcích, které byly ve společnosti před stovkou let zakořeněny silněji než dnes, a které ani dosud zcela nevymizely. V době hospodářské krize poklesly ženám mzdy více než mužům – ani tato nespravedlnost však nevedla k jejich masovějšímu vstupu do odborů. Odborové předáci si to tehdy vysvětlovali tím, že leckteré ženy chápou zaměstnání jen jako přechodné období života, které je třeba překlenout, než založí rodinu s mužem, jehož obživa jim zajistí, že budou moci zůstat v domácnosti. Při takovém vnímání zaměstnání nedávalo členství v odborech vlastně valný smysl. Pravděpodobně se však přinejmenším zčásti jednalo o předsudečné vnímání problematiky mužskými odborovými předáky, kteří si skutečné příčiny nezájmu žen o odbory nedovedli vysvětlit.

Ve skutečnosti si totiž mnoho odborových organizací s otázkou členství žen

nedovedlo poradit. Vedení odborů, nejčastěji složené z mužů, jen těžko chápalo, že odbory je třeba transformovat organizačně, ideově i samotnou náplní činnosti tak, aby odpovídaly potřebám pracujících žen. Odboroví funkcionáři ale v praxi mívalo problém se vším, co vybočovalo z rutiny. Neuvědomovali si, že v rámci odborové práce je třeba řešit například i oblasti péče o děti, zajištění v mateřství či při nemoci potomků. Nebrali také ohledy na ženy, které momentálně nepracovaly – a už vůbec ne na ty, které zůstávaly v domácnosti.

I ženy měly ale leckdy své předsudečné výhrady k členství v odborech: členské příspěvky jsou základem do rodinného rozpočtu, odbory odvádějí muže z rodiny na neustálé se opakující schůze, vystavují členy nebezpečí šikany nebo vyhazovu apod.

Přesto se situace postupem času začala i zlepšovat. V polovině 30. let již bylo členství v odborech natolik normalizované, že se zvyšovala i odborové zastoupení žen. V roce 1935 už byl činný i ryze ženský *Svaz žen a dívek v domácnostech a v domácké práci zaměstnaných*. Ženami vedený spolek pro pracující ženy byl jedním z nejpokrokovějších projevů ženského hnutí u nás a prokazoval, že i ženy jsou schopny vzít své osudy do vlastních rukou a vytvořit novou organizaci tam, kde ty staré selhaly nebo kde nechtěly působit.

A spolu s ženskými organizacemi pracujících se fenomén odborů začal masově rozšiřovat i mimo výrobní sektor. Zatímco jsme tak dosud o odborářích mluvili především jako o dělnících v průmyslu, zde začínáme zaznamenávat i odborové organizace a svazy zaměstnaných mimo výrobu – především úředníků a úřednic ze sektoru obchodu, služeb, bankovníctví, pojišťovnictví, ale také z továren. I v nich totiž pracující přišel na to, že i když „nebochává“ s dělníky u pásu, i on potřebuje své zastoupení při jednání se zaměstna-



Františka Plamínková

Františka Plamínková byla klíčovou postavou českého emancipačního hnutí a neúnavnou bojovnicí za práva pracujících žen. Jako učitelka se postavila proti povinnému celibátu učitelek, jehož zrušení se jí nakonec podařilo prosadit – čímž otevřela cestu k důstojnějším pracovním podmínkám ve školství. Významně se podílela na získání volebního práva pro ženy v Československu, čímž pomohla posílit hlas žen nejen ve veřejném, ale i pracovním životě.

Založila a vedla Ženskou národní radu, která byla vrcholnou organizací ženských hnutí v první republice a zastupovala české ženy i na mezinárodní úrovni. Ve své politické činnosti – mimo jiné jako senátorka – hájila rovné pracovní příležitosti, spravedlivé odměňování a sociální jistoty pro ženy a dělnice. Její činnost přispěla ke zviditelnění problémů, které trápily pracující ženy, a k začlenění těchto témat do programu odborů i státní politiky.

Její odkaz zůstává silný i dnes – jako připomínka, že práva nejsou samozřejmostí, ale výsledkem odvahy, vytrvalosti a ochoty říkat pravdu i v době, kdy to pro člověka může představovat reálné nebezpečí.

vatelem – a že s dělníky vlastně v mnohém sdílí své pracovní a hmotné zájmy. Ve společnosti se tak pomalu začalo mluvit o takzvaných „bílých otrocích“ – bílá barva zde nesouvisela s barvou pleti, ale s barvou límečku. A i „bílí límečky“ se začaly pouštět do zakládání svých odborů.

A v tomto období můžeme hledat i kořeny, na něž dnes navazuje náš odborový svaz.

(Pokračování v dalších číslech.)

Text vychází z publikace Pokorný, J., *Pracovat a nebát se! Kapitoly z dějin odborů v českých zemích*. ČMKOS, Praha, 2015. ISBN 978-80-86846-60-6.

Jak se bránit výtce a písemnému napomenutí?

? Zjistila jsem, že v zákoně o státní službě jsou teď dvě možnosti vytýkacích dopisů. Jaký je mezi nimi rozdíl? A pokud nějaký obdržím, jak se můžu bránit?

Již od počátku platnosti zákona o státní službě upravuje § 88 tohoto zákona možnost vytknout drobné nedostatky ve výkonu služby buď ústně, nebo písemně. Písemnou výtku pak služební úřad založí do osobního spisu státního zaměstnance či zaměstnankyně, kde bude uschována 1 rok a následně se z osobního spisu vyřadí. S touto variantou se v zásadě nepojí žádné další důsledky. K výtce by ovšem mělo být přihlédnuto v případě, že v daném roce probíhá služební hodnocení.

Novela zákona o státní službě účinná od 1. ledna letošního roku pak do § 89 zavádí nový institut, jenž navazuje na zrušení právní úpravy kárné odpovědnosti a kárných opatření, která s ním souvisela. Služební orgán může uložit státnímu zaměstnanci či zaměstnankyni písemné napomenutí za zaviněné porušení povinnosti vyplývající mu/jí z právních předpisů, které se vztahují k výkonu služby, ze služebních předpisů a z příkazů k výkonu služby. Písemné napomenutí lze uložit nejpozději do 12 měsíců ode dne, kdy k porušení povinnosti došlo. Napomenutí se založí do osobního spisu státního zaměstnance či zaměstnankyně na dobu 18 měsíců, po uplynutí



této doby se z osobního spisu státního zaměstnance vyřadí. Nelze jej uložit některým nejvyšším představitelům státní služby.

Dvě písemná napomenutí uložená během 12 měsíců povedou ve smyslu § 60 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě k odvolání představeného z jeho služebního místa. Tři písemná napomenutí uložená v průběhu 18 měsíců budou mít za následek rozhodnutí o skončení služebního poměru ve smyslu § 72 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě.

Ani proti jedné z těchto variant písemného upozornění na nedostatky neexistuje

je specifický opravný prostředek. Neznamená to však, že je musíme bez dalšího akceptovat. V případě, že jsou hrubě nepřiměřená, věcně nesprávná či zkreslená, je nezbytné se vůči nim písemně ohradit a trvat na jejich odstranění ze spisu. Pokud by tyto písemnosti měly za následek některé služební právní důsledky, mohou pak být přezkoumány jako podkladové materiály v rámci příslušného správního či soudního řízení.

Šárka Homfray

Jak je to s náhradním volnem za práci ve svátek?

? V práci jsem se dozvěděla, že za odpracovaný svátek 8. května mi bylo rozděleno náhradní volno na 5.5. – 3 hod., 6.5. – 3.30 hod., 7.5. – 4.30 hod. S tímto jsem nesouhlasila, načež mi bylo řečeno, že je to kvůli vyrovnávacímu období. Argumentovala jsem, že si můžu v souladu se zákoníkem práce vybrat náhradní volno po odpracování svátku do 3 měsíců. Koordinátorka mi sdělila, že podle jejich zákona to možné není, a že kdyby to udělaly takto u všech pracovníků, které mají stejný svátek, tak by tu neměl kdo pracovat, protože by si vybraly náhradní volno po odpracovaném svátku. Je tento postup zaměstnavatele oprávněný? A můžu s tím ještě něco dělat?

Předně, zaměstnavatelem nařízené čerpání náhradního volna za odpracovaný svátek ve smyslu ust. § 115 zákoníku práce ještě před samotným vznikem nároku na toto volno nemůže právně obstát. Na náhradní volno podle zákoníku práce totiž

ve vašem případě ještě nevznikl nárok, a to ani 7.5., ani 6.5., a už vůbec ne 5.5. Pokud je možnost zaměstnavatele nařizovat náhradní volno za odpracovaný svátek dopředu zakotvena ve vnitřním předpisu, domnívám se, že je takové ustanovení nicotné. Neobstojí zde ani argument zaměstnavatele o „vyrovnávacím období“.

Podle zákona platí, že nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek může zaměstnavatel nařídit čerpání náhradního volna, nebo po dohodě se zaměstnancem či zaměstnankyní v jinak dohodnuté době (tzn. obvykle později). Zaměstnavatel může také v souladu se společnou dohodou poskytnout zaměstnanci či zaměstnankyni příplatek za odpracovaný svátek. Pokud se tímto zákonným postupem zaměstnavatel neřídil, dopouští se přestupku na úseku odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň podle § 26 odst. 1 písm. d) zákona o inspekci práce.



Pokud jde o „rozkouskování“ náhradního volna, to samo o sobě protizákonné není. Aby nicméně náhradní volno plnilo svůj účel plnohodnotné náhrady za čas, kdy jiní zaměstnanci či zaměstnankyně odpočívají a slaví, doporučujeme toto upravit v kolektivní smlouvě tak, aby se náhradní volno za práci ve svátek čerpalo vcelku.

Měla byste tak trvat na svém nároku na náhradní volno po odpracovaném svátku.

Anna Řídká

Psychoterapie a kariérové poradenství pro členy OSS00

V dnešní náročné pracovní době je péče o duševní zdraví klíčová pro udržení celkové pohody a kvality života. Členové našeho odborového svazu čelí mnoha výzvám, které mohou ovlivnit jejich psychickou kondici. Psychoterapie poskytuje bezpečný prostor pro řešení osobních i profesních problémů, zlepšení komunikačních dovedností a posílení odolnosti vůči stresu. **OSS00 navázal spolupráci s psychoterapeutkou Mgr. Michaelou Šídlovou**, která nabízí členům a členkám svazu psycho-terapeutické a konzultační služby za zvýhodněné ceny a sama **má bohaté zkušenosti z práce ve státní správě**.

► Objednat se

Mgr. Michaela Šídlová nabízí širokou škálu psychoterapeutických služeb, včetně:

- **Strategická a systemická kooperační a komunikační psychoterapie:** Terapie zaměřená na zlepšení komunikačních dovedností a řešení problémů v mezilidských vztazích.
- **Hypnoterapie podle Milтона H. Ericksona:** Využití hypnózy jako terapeutického nástroje k dosažení pozitivních změn v chování a myšlení klienta.
- **Psychologické poradenství**
- **Kariérové poradenství**

Mgr. Šídlová klade důraz na individuální přístup ke každému klientovi, respektuje jeho jedinečnost a potřeby. Během své pracovní kariéry sbírala aktivně pracovní zkušenosti mj. i ve státní sféře, dobře se tedy vyzná v problematice a poměrech, které jsou pro členy OSS00 relevantní. Její metody jsou založeny na ověřených psychoterapeutických přístupech, které pomáhají klientům dosáhnout hlubšího sebepoznání a efektivně řešit životní výzvy. Díky svým zkušenostem a odbornému vzdělání poskytuje bezpečné a podpůrné prostředí pro osobní růst, zlepšení kvality života a řešení osobních i pracovních problémů, krizí a traumat.

Aktuálně přijímá nové klienty z řad členů a členek OSS00 za exkluzivní cenu za terapeutickou hodinu. Terapii a konzultaci je možno se účastnit osobně v ordinaci v Praze, nebo online.

Služba	Běžná cena	Cena pro členy OSS00
1 hodina terapie	1200 Kč	800 Kč
1 hodina online terapie	1000 Kč	800 Kč

Jak se objednat?

Objednání prostřednictvím:

e-mail: info@psychoterapie-sidlova.cz

SMS na tel.: +420 734 372 021

Do textu, prosím, napište povinné údaje:

- vaše jméno
- preferovaný termín a čas terapie
- způsob terapie (osobně/online)

Adresa ordinace:

Sdružení 1336/41

140 00 Praha 4 – Nusle



V objednávce prosím zmiňte alespoň okrajově téma, s nímž přicházíte (např. šikana v práci, rodinné potíže, sebedůvěra, vyhoření, psychosomatika, deprese, úzkosti apod.), a váš věk. Veškeré informace zůstávají **striktně důvěrné** a nikdo jiný se je nedozví, a to ani Odborový svaz státních orgánů a organizací. **Nezapomeňte také napsat, že jste členem Odborového svazu státních orgánů a organizací.** Na místě členství prokážete členským průkazem nebo potvrzením vašeho výboru. Platba je možná v hotovosti, kartou či QR kódem.

Kde najdu další informace?

Veškeré informace o charakteru poskytovaných služeb, metodách psychoterapie, profesní odbornosti psychoterapeutky, platební údaje atd. naleznete přímo na [stránkách](#) Mgr. Michaely Šídlové.

► Přejít na web

Jak vypadá první terapeutické sezení?

Nejdůležitější přísadou celého procesu je vztah, který naváže psychoterapeut s klientem. Tím hlavním základem a jeho hybatelem je pak klient sám, který v sobě postupně objevuje nová místa, skryté potenciály a někdy i bolestivá zranění, na jejichž procesu hojení pak společně s terapeutem pracují.

V terapeutovně

První setkání se v mnohém může podobat jiným prvním setkáním v různých profesích. Pozdravíte se, představíte, případně si odložíte bundu či kabát a přijmete nabídku vodu či teplého nápoje.

Usadíte se v terapeutické ordinaci a povíte si, co vás k terapeutce

přivedlo a jaké jsou vaše **představy o psychoterapii**. Už jste podobnou službu navštěvoval/a někdy dříve, a nebo je to Vaše první psychoterapie? Je pro vás možné se potkávat pravidelně ve stejný čas a den, či máte pohyblivý kalendář a domluvíte se individuálněji? Máte zájem o kombinaci osobních setkání s online setkáními? Řeknete si **některá základní pravidla** setkávání a samozřejmě hlavně téma, s nímž k terapeutce přicházíte. Je v pořádku, pokud je pro vás těžko uchopitelné, ale zároveň čím blíže sdělíte, na čem hodláte společně pracovat, tím lépe spolu nastavíte vaše následné plány. V průběhu psychoterapie je běžné, že takzvaně „vyplavou“ na povrch některá další témata, což je žádoucí. Zároveň se společně budete držet cílů, které spolu nastavíte a evaluovat je v průběhu vašich setkávání.

Online

Setkáte se přes platformu **Google Meets** a vyzkoušíte, jestli vám dobře funguje připojení. Poté se vzájemně představíte a sdělíte si, zda jste už někdy absolvoval/a psychoterapii, jaká máte od psychoterapie očekávání a s jakým tématem přicházíte. **Domluvíte se na tom**, v jakých časech a intervalech se společně budete potkávat a řeknete si některá základní pravidla pro různé případné situace.

Zodpovědná osoba za OSS00

Mgr. Radek Holodňák

sekretář sekce/IPC Praha –

Středočeský kraj

email: holodnak.radek@oss00.cz

tel.: 721 285 481



Do Hotelu Říčky nově s 20% slevou pro členy OSSOO!

Usilujeme o to, abychom vám stále přinášeli nové možnosti výhodné rekreace. V naší nabídce se nyní zaměřujeme na místa, na kterých si můžete užít **luxusní odpočinek** a **prožít něco výjimečného**. A to za přijatelnou cenu! Pro členy a členky OSSOO a jejich rodiny jsme nyní dojednali exkluzivní nabídku horského wellness [Hotelu Říčky](#). Vyžití v něm naleznou všichni, kdo se rádi věnují zimním sportům, turistice, výletům na kole, lenošení u bazénu a ve vířivce i prvotřídní gastronomii. Na své si tu přijdou ti, kteří chtějí svou **dovolenou strávit aktivně s dětmi**, i ti, kteří hledají místo na **romantický prodloužený víkend** v soukromí.

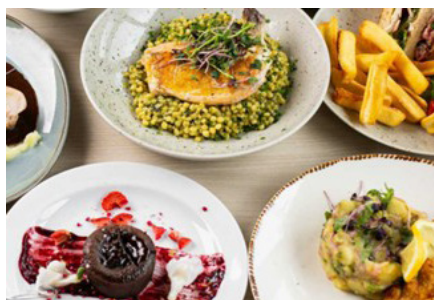
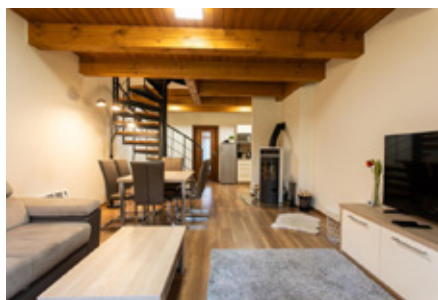
Objevte kouzlo Orlických hor v [Hotelu Říčky](#) se **slevou 20% pro členy OSSOO!** Hotel Říčky nabízí moderní ubytování s wellness a relaxačními masážemi. Ideální destinace pro aktivní odpočinek i rodinnou dovolenou. Hotel Říčky je zaměřen na pohodlí a soukromí hostů. Užijte si nerušený pobyt v překrásné horské krajině, kde každý najde svůj vlastní způ-



sob odpočinku a načerpání energie. Ať už preferujete pohodu ve vířivce či u bazénu, procházky přírodou, lyžování nebo výlety na kole, Hotel Říčky je tím pravým místem pro vás.

V Říčkách se můžete ubytovat v prostorných pokojích nebo apartmánech

obklopených zelení a přírodou. Vyrazíte odsud na dechberoucí výlety po širokém okolí, strávíte den na nedaleké sjezdovce nebo projedete Orlické hory na elektrokole, které si zde můžete půjčit. A po náročném dni si prohřejete kosti ve vnitřním bazénu, vířivce a finské sauně.



Členové OSSOO a jejich rodinní příslušníci v Hotel Říčky uplatní SLEVU 20% na ubytování při telefonické (721 423 520) nebo e-mailové (info@hotelricky.cz) rezervaci. Při objednávce uveďte, že jste členy Odborového svazu státních orgánů a organizací a že nárokujete 20% slevu. Na místě je třeba prokázat se členských průkazem nebo potvrzením výboru základní organizace.

Když chybí „dobrou noc“:

výstava EPSU upozorňuje na dopady přesčasů

Na Světový den zdraví otevřela Evropská federace svazů veřejných služeb (EPSU) výstavu „Clocking in – Missing out“ (tedy něco jako „Odpích-nuto, ale co z toho?“). Výstava ukazuje dojemné kresby dětí zaměstnanců a zaměstnankyň ve zdravotnictví. Zachycují, co pro ně znamená, když jsou rodiče neustále v práci. Výstava vznikla ve spolupráci s Vårdförbundet, švédským odborovým svazem, který v roce 2024 vedl přelomovou stávkou proti přesčasům. Dopady přesčasové praxe známe i u nás – na dlouhé přesčasy narážejí i naše kolegyně a kolegové ze státní a veřejné správy.

„Maminka chodí domů pozdě, a já chci, aby mi mohla popřát dobrou noc,“ napsala devítiletá Emy. Sedmiletý Paul zase nakreslil zklamání z neuskutečněního výletu do zoo. Tyto obrázky nejsou jen výtvarným projevem, ale také autentickou výpovědí o systému, který přetěžuje své pracující a ničí rodinný život.

EPSU proto bojuje za konec závislosti na přesčasech, za investice do personálu, důstojné mzdy a předvídatelné směny. Boj za bezpečné pracovní podmínky je i bojem za důstojný život mimo práci – za každé „dobrou noc“, které by nemělo chybět.

► zdroj



Odbory spojily síly proti financionalizaci služeb pro seniory

Dne 26. března se odboráři a odborárky z celého světa, včetně zástupců a zástupkyň Internacionály veřejných služeb (PSI), sešli s akademickou a expertní veřejností na půdě Carleton University v Kanadě, aby zahájili projekt *Proti ziskům z našich důchodů*. Společně hledají strategie, jak čelit rostoucímu vlivu penzijních fondů na privatizaci veřejných služeb – od zásobování vodou, přes energetiku, až po zdravotní a sociální péči.

Penzijní fondy často investují do veřejné infrastruktury s cílem maximalizovat zisk. Tento „důchodový kapitalismus“ však ve svých důsledcích podkopává pracovní podmínky, zhoršuje dostupnost služeb a ohrožuje samotné důchody zaměstnanců a zaměstnankyň. Místo posilování společenské stability tak dochází k jejímu rozkladu.

Euan Gibb z PSI zdůraznil nutnost „jasné strategie a globální spolupráce mezi Severem a Jihem“. Výzkumník Kevin Skerrett upozornil, že „fondy nejsou charitami, ale finančními institucemi, které často jednají na úkor veřejného dobra“. Odbory proto volají po alternativách, které postaví důstojnost práce a spravedlnost nad zisk.

► zdroj

Američtí odboráři a odborárky ve veřejném sektoru přicházejí o právo kolektivně vyjednávat

Americké odbory čelí největšímu útoku na pracovní práva v historii země. Dne 27. března podepsal prezident Donald Trump výkonný příkaz, kterým nezákonně odebral více než milionu federálních zaměstnanců a zaměstnankyň právo na kolektivní vyjednávání – to vše pod záminkou „ochrany národní bezpečnosti“. Úřad pro státní službu (OPM) zároveň vydal pokyny k ukončení platnosti kolektivních smluv, zrušení kolektivních sporů v průběhu řízení a ignorování ustanovení o snižování stavů, která byla s odbory sjednána již dříve.

Předseda tamních odborů AFGE (Americké federace státních zaměstnanců a zaměstnankyň) Everett Kelley uvedl, že jde o odvratný útok na zaměstnance a zaměstnankyň (z nichž mí-mochodem třetinu tvoří veteráni), a to jen proto, že jsou členy a členkami odborů. Podle něj tato taktika zastrašování ohrožuje nejen pracující, ale i demokracii a svobodu sdružování.

K mezinárodní solidaritě se připojil i odboráři z PSI. Generální tajemník PSI Daniel Bertossa varoval, že „útok na kolektivní vyjednávání není jen americký problém, ale globální hrozba pro demokracii a důstojnou práci“.

Demokratičtí senátoři a senátorky upozorňují, že Trump tímto krokem ohrožuje bezpečnost země a usnadňuje propouštění nezastupitelných pracovníků a pracovníc, kteří chrání veřejnost a efektivně jako první reagují na pandemii či přírodní katastrofy. Tento politický útok jistě nezůstane bez odezvy.

► zdroj



OSSOO
Odborový svaz státních orgánů a organizací

Měsíčník Odborového svazu státních orgánů a organizací

Vychází v PDF 12x za rok. V Praze vydává Odborový svaz státních orgánů a organizací, Senovážné nám. 23, 110 00 Praha, e-mail: statorg@ossoo.cz; www.ossoo.cz; IČO 469351; tel.: +420 224 222 241



HOTEL
ŘÍČKY

OBJEVOVAT. SPORTOVAT. ODPOČÍVAT.



Odpočinek v srdci Orlických hor



Jedinečná
lokalita



Bazén,
sauna, vířivka



Komfortní
ubytování



Aktivní
dovolená



Rodinná
atmosféra

Na co se u nás můžete těšit?

- ✓ Prostorné pokoje nebo apartmány obklopené zelení
- ✓ Snídaně: domácí buchty, pomazánky, teplý bufet, možnost úpravy pro alergiky
- ✓ Bazén a vířivka s výhledem do přírody, finská sauna s odpočívárnou
- ✓ Restaurace přímo v areálu



Proč si Říčky zamilujete?

V Orlických horách najdete nespočet přírodních krás. Z našeho hotelu můžete pohodlně vyrazit všemi směry. Po návratu vás čeká relaxace v útulných apartmánech nebo lahodné jídlo v naší restauraci.

- ✓ **Výlety:** Záhadné menhiry v Říčkách, Kostel v Neratově, Zemská brána, Pevnost Hanička.
- ✓ **Nedotčená příroda** s krásnými výhledy, čistým vzduchem a poklidnou atmosférou.
- ✓ **Aktivní odpočinek** v každém ročním období s trasami pro turistiku, cyklistiku i běžecké lyžování.
- ✓ **Historie na dosah:** Pevnostní linie z 30. let s bunkry a tvrzemi, barokní kostely a menhiry.



Pro členy OSSOO

JAK UPLATNIT SLEVOU 20% na ubytování?

- ✓ Při rezervaci telefonicky:
+420 721 423 520
- ✓ Emailem na: **info@hotelricky.cz**

Při příjezdu předložte průkazku člena odborů.

Výhody

- ✓ Venkovní grilování s posezením
- ✓ Sleva 20% do lanového parku
- ✓ Apartmány mají vlastní lyžárnu a kolárnu
- ✓ Víceúčelové hřiště v areálu
- ✓ Adventure golf pro malé i velké
- ✓ Ping pong zdarma

Kontakt

Wellness Hotel Říčky
Říčky v Orlických horách 254
517 61 Říčky v Orlických horách
www.hotelricky.cz

 wellness_hotel_ricky

 Wellness Hotel Říčky



Půjčovna elektrokol

Hotel Říčky nabízí elektrokola pro pohodlné objevování Orlických hor. Díky nim snadno zvládnete náročný terén a užijete si výlety v přírodě bez velkého úsilí. Trasy jsou vhodné pro začátečníky i zkušené cyklisty.

- ✓ Elektrokola v různých velikostech (155-198 cm)
- ✓ Výkonný středový motor s dojezdem až 150 km
- ✓ Cyklistická přilba zdarma ke každému kolu
- ✓ Rezervace přímo na recepci:
+420 721 423 520
nebo e-mailem: **info@hotelricky.cz**



Wellness a masáže

Načerpejte nové síly, zregenerujte své svaly, posilte imunitu a získejte dobrou náladu v našem wellness. Nabízíme vám prostor pro ničím nerušený odpočinek za každého počasí.

- ✓ Vstup zdarma pro hosty od 10:00 do 15:00
- ✓ Pro děti vstup bez věkového omezení
- ✓ Ručníky a prostěradla zdarma k zapůjčení
- ✓ Rezervace masáží předem na recepci



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 města Liberec s botanickou a zoologickou zahradou, hora s vyhlídkovou restaurací.

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

CENÍK PRO ROK 2025

- po dohodě ZO MF ČR a OS S00 jsou ceny za ubytování 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
- zájemci z řad nečlenů mají ubytování v plné výši dle níže uvedené tabulky

Informace pro členy OS:

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

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)

Dle obecně závazné vyhlášky č. 3/2021 o místní m poplatu z pobytu obecního úřadu Lázně Libverda hradí v současné době každá dospělá osoba (tj. v době pobytu má 18 let a více) poplatek ve výši 30,-Kč/noc. Od poplatku je osvobozena osoba mladší 18 let, nevidomá osoba a její průvodce, osoba která je držitelem průkazu ZTP/P, a její průvodce. Tento poplatek Vám bude připočten k ceně za ubytování.



Období hlavní sezóny: 1. 5. – 30. 9. 2025

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 a nyní také krásnými novými postelemi. 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 disponuje nově zrekonstruovanou společnou kuchyní s plynovým a elektrickým sporákem, sklokeramickou deskou, mikrovlnou troubou, rychlovarnými konvicemi a veškerým nádobím na vaření. Každý pokoj má v kuchyni přiděleny dvě uzamykatelné skříňky s dalším nezbytným nádobím (talíře, hrnky, skleničky, přístroje) 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-Gallasově Paláci - doporučujeme předem objednat telefonicky na čísle 482 368 100, nebo e-mail rezervace@lazne-libverda.cz

V místních restauracích:

U Zeleného stromu, www.uzelenehostromu.info nebo v restauraci Obří sud, turnovskapivnice.cz/nase-podniky/obri-sud-libverda#jidelni-listek



AKTIVITY

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

Singltrek: podsmrkem.singltrek.cz

Možnost půjčení kol: www.bikecentrumlibverda.cz

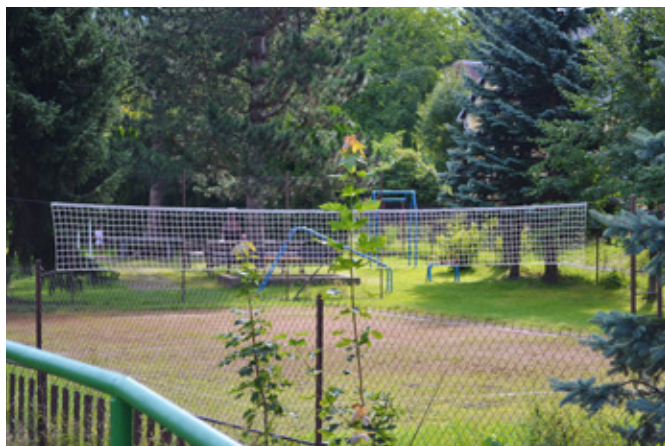
V zimním období jsou velmi dobře udržované značené lyžařské stopy na Jizerské magistrále. Turisty vyhledávané je lyžování na sjezdovkách v Bedřichově, v na Ještědu u Liberce nebo v Polsku Świeradów zdroj cca 15 km od RZ SMRK

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/
- BIKECENTRUM Libverda
www.bikecentrumlibverda.cz
- Singltrek pod Smrkem
podsmrkem.singltrek.cz/
- Běžecké stopy
www.jizerskaops.cz/
- Výlety
www.jizerky.cz/cs/tipy-na-vylety/vylety
- Nové Město pod Smrkem
<https://www.nmps.cz/turisticke-cile>
- Centrum BABYLON Liberec
www.centrumbabylon.cz/cs/
- 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
swieradowzdroj.pl/turystyka



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

REKREAČNÍ ZAŘÍZENÍ SMRK – LÁZNĚ LIBVERDA

ZÁVAZNÁ OBJEDNÁVKA – ROK 2025

Odborový svaz státních orgánů a organizací
Senovážné náměstí 23,
110 00 Praha 1
IČ 00469351

VRAŤTE OBRATEM
pí. Řehořová
tel. 735 760 537
e-mail: rehorova.vladimira@ossoo.cz

Ceník a další informace ohledně ubytování jsou zveřejněny v Měsíčníku OSS00 „REKREACE“.
www.ossoo.cz/prehled-benefitu/

OBJEDNAVATEL

Jméno a příjmení _____
Bydliště _____ PSČ _____
Zaměstnavatel _____
(pracoviště) _____
Tel. číslo: _____ E-mail: _____

UBYTOVÁNÍ V RZ „SMRK“

Délka pobytu: v termínu od – do _____ počet nocí _____

Počet účastníků: _____ pokoj číslo: _____

- Jméno příjmení: _____ datum narození: _____
Adresa trvalého bydliště: _____ číslo dokladu (OP/PAS): _____
- Jméno příjmení: _____ datum narození: _____
Adresa trvalého bydliště: _____ číslo dokladu (OP/PAS): _____
- Jméno příjmení: _____ datum narození: _____
Adresa trvalého bydliště: _____ číslo dokladu (OP/PAS): _____
- Jméno příjmení: _____ datum narození: _____
Adresa trvalého bydliště: _____ číslo dokladu (OP/PAS): _____

ZPŮSOB PLATBY

Žádám o vystavení faktury na zaměstnavatele: (uveďte název a adresu, vč. PSČ)

Žádám o zaslání složenky ANO – NE (zakroužkujte)
Platbu provedu převodem ze svého účtu ANO – NE (zakroužkujte)
Platbu provedu na pokladně ANO – NE (zakroužkujte)

Všechny mnou uvedené údaje jsou pravdivé. Souhlasím, aby Odborový svaz státních orgánů a organizací pořádající rekreaci zpracovával mnou poskytovaná data obsažená v závazné objednávce a to po dobu nezbytnou k zajištění práv a povinností souvisejících s poskytnutím rekreace. Prohlašuji, že jsem informován(a) ve smyslu zákona č. 110/2019 Sb. a obecného nařízení Evropského parlamentu a rady EU 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a volného pohybu těchto údajů. Po uplynutí stanovené archivační lhůty budou data skartována.

Datum a podpis objednavatele

Členství v ZO a správnost údajů potvrzuje razítko a podpis VZO