

„JAK DĚLÁME SOCIÁLNÍ DIALOG?“

Příklad Podnikového výboru odborových organizací Odborového svazu státních orgánů a organizací působících při Úřadu práce České republiky

1. Příklady dobré praxe – využití participativních práv odborů

Nadstandardní režim informování a projednání – ust. § 278–280, § 287, § 38 odst. 3, § 61, § 99, § 263 odst. 3, § 300 odst. 3 zákoníku práce (ZP)

Odbory projednávají **všechny vnitřní předpisy, návrhy systemizace míst, směrnice i personální opatření**. Materiály dostávají včas, aby si mohly vyžádat podněty od jednotlivých ZO a zpracovat společné stanovisko. Zaměstnavatel odborům poskytuje i **údaje nad rámec ZP** – nástupy/ rozvázání pracovních/ služebních poměrů, statistiky zaměstnanosti, změny režimů práce, projednání škod, vývoj nemocnosti či fluktuace. **Předsedkyně PV má navíc přístup do interního systému se statistickými údaji.**

Spolurozhodování (mzdy, odměny, KPI) – ust. § 61 odst. 2, § 108 odst. 5, § 209 odst. 2, § 225, § 306 ZP

Odbory se spolupodílejí na hodnocení zaměstnanců, včetně **tvorby KPI a rozdělování příplatků a mimořádných odměn**. Dohlíží na spravedlivé rozdělování výkonnostních odměn – 90 % výkonnostních a 10 % mimořádných.

Zapojení do strategického řízení organizace – KS/KD „Podmínky pro činnost zástupců zaměstnanců – odborových organizací, jejich orgánů a funkcionářů“

Odbory se účastní **pracovních skupin a poradních orgánů služebního úřadu**, porad čelních orgánů, jednání o digitalizaci, transformaci a rozpočtu organizace – včetně vyjednávání na vládní úrovni. Opatření týkající se rizik digitalizace jsou **zakotvena v kolektivní smlouvě** jako předmět včasného projednání s odbory.

Silné participativní postavení v BOZP – ust. §108, § 271r, § 276 odst. 9 ZP

Odbory jsou přítomny prověrkám BOZP, jednají s ředitelem bezpečnosti, podávají vlastní podněty (plísňe, stěhování, bezpečnost ve styku s klienty a předcházení násilí) a hájí zaměstnance ve škodních komisích. Podněty odborů přímo formují přijímaná bezpečnostní opatření (např. „pípáky“ pro terénní pracovníky).

2. Charakteristika systému sociálního dialogu

Organizační nastavení sociálního dialogu – zakotveno v KS/KD jako „Podmínky pro činnost zástupců zaměstnanců – odborových organizací, jejich orgánů a funkcionářů“

Každé tři týdny probíhá jednání předsednictva PV s generálním ředitelstvím ÚP. Jednou měsíčně probíhá jednání s náměstkem pro digitalizaci na MPSV a každé dva měsíce jednání celého PV se zástupci generálního ředitelství, často za účasti generálního ředitele. Pravidelné jsou také schůzky předsedů ZO s krajskými řediteli (minimálně jednou za dva měsíce) s jasně stanovenou eskalační logikou.

Atmosféra sociálního dialogu

Pozitivní a věcná. Obě strany deklarují společný cíl – **spokojení zaměstnanci, nízká fluktuace, bezpečné pracoviště a vyšší efektivita.**

3. Kolektivní smlouva/dohoda a její inovační prvky

Jednotná smlouva pro zaměstnance podle ZP i ZSS (zákon o státní službě)

Kolektivní smlouva/dohoda sjednocuje výhody pro zaměstnance podle ZP i ZSS – zajišťuje **rovné zacházení** (osobní volno, indispoziční volno, studijní volno, homeoffice). Zaměstnanci pod ZP mají nárok na stejné jubilejní odměny jako zaměstnanci pod služebním zákonem.

Flexibilní pracovní režimy

Pružná pracovní doba – **pevná část v pátek byla zrušena**, takže dva pátky v měsíci mohou zaměstnanci pracovat z domova. Doba strávená u lékaře se započítává do pevné části pracovní doby, čímž je zajištěno proplacení této překážky.

Uvolnění odborových funkcionářů

Předsedkyně PV je plně uvolněna; ostatní funkcionáři mají 25–60 % úvazku na odborovou práci.

Nadstandardní odstupné a benefity

U zaměstnanců s délkou praxe nad 10 let je sjednáno **vyšší odstupné**. Odbory zároveň dostávají **příspěvek na působnost (viz ust. § 277 ZP) 1000 Kč na každého člena**.

4. Zapojení zaměstnanců do přípravy kolektivní smlouvy

Mechanismy sběru podnětů

Předsedové ZO sbírají podněty na členských schůzích. Zaměstnanci je mohou předávat také prostřednictvím intranetu, e-mailu nebo osobně během jednání. PV navíc organizuje **dotazníková šetření** všech zaměstnanců (pracovní doba, čerpání FKSP, očkování).

5. Komunikace odborů

Kanály

Intranet, e-mailly (nejvíce funkční), MS Teams, WhatsApp skupiny (pro všechny členy / výbor / redakční radu), členské schůze, sociální sítě (Facebook – veřejný + interní).

6. Speciální aktivity: onboarding a nábor

Účast odborů ve výběrových řízeních

Odbory (zástupci ZO) se účastní výběrových řízení – v některých případech standardně, jinde na vyžádání. Mají poradní hlas a dohlíží na zákonnost procesu.

Přivítání nových zaměstnanců

V kolektivní smlouvě je zakotveno zapojení odborů do „onboardingu“ – nový zaměstnanec během adaptačního procesu obdrží „balík“ informací, včetně materiálů o činnosti odborové organizace a znění KS/KD. Odbory zároveň aktivně oslovují nové zaměstnance po jejich nástupu.