

Premiér na VŠERS

Zajímavé setkání zorganizovala VŠERS dne 4. května 2006. Premiér ČR Jiří Paroubek v rámci své návštěvy Českých Budějovic zavítal i mezi studenty a pedagogy naší vysoké školy.

Nebylo to ale žádné formální setkání, neboť premiér přednesl zajímavou přednášku, ve které seznámil přítomné s aktuálními skutečностями české zahraniční politiky. Zdůraznil zejména, že ve vztahu k naší zemi panuje klid, Česká republika nemá v současné době žádný zahraničněpolitický problém, což je v naší historii ojedinělý stav. Zahraniční politika se vyváženě orientuje vedle priorit, daných členstvím v EU na všechna teritoria rovnoměrně a všude její postupy nacházejí vcelku pozitivní odezvu. Česká republika je tak i v zemích, kde bychom to možná nečekali, vnímána jako zajímavý obchodní partner, třeba v zemích

Jižní Ameriky nebo v teritoriích východní Asie. Vyrovnané máme vztahy s Ruskem, které se po jistém vývoji minulých let ukazují jako velmi perspektivní, také vzhledem k dobrému jménu českých výrobků na tamním trhu již z minulých let. Samozřejmě jsou i v mezinárodní politice jisté složitosti, třeba náš vztah ke Kubě a především neklidná situace na Balkáně, v Iráku nebo Iránu. Česká republika je samozřejmě věrna svým euroatlantickým vazbám a spolenectví s USA, při vstupu do těchto problematických otázek se však vždy snaží jít cestou rozumu a snášenlivosti.

Zajímavá byla následná disku-



se, kdy premiér naprosto otevřeně, avšak v některých případech velmi rozhodně odpovídal na množství otázek posluchačů, které se týkaly i ožehavých témat právě Kubě, Číně a dalších. Samozřejmě se diskuse nesoustředila jen na zahraniční politiku, vždyť je před volbami, i na tyto

otázky premiér odpověděl, někdy i vtípem a úsměvně, jak si ta která otázka svou zasvěceností a inteligentností zasloužila. Na závěr rozdál premiér všem přítomným ženám z řad studentů i pedagogického sboru po krásné růži a vyzval k aktivní účasti ve volbách.

ŘÍZENÍ A HOSPODAŘENÍ PŘÍSPĚVKOVÝCH ORGANIZACÍ ZŘÍZENÝCH ÚZEMNÍMI SAMOSPRÁVNÝMI CELKY

**Úloha příspěvkových organizací ve veřejné správě
Role zřizovatele v určení hlavních zásad řízení, hospodaření a rozvoje zřizovaných organizací
Koncepte činnosti, záměry a cíle organizace
Financování činnosti příspěvkových organizací
Finanční řízení a kontrola**

Příspěvkové organizace jsou nedílnou součástí veřejné správy a v podstatě představují prodlouženou rukou územních samosprávných celků, které na ně přenášejí pravomoci k plnění svých úkolů, k hospodárnému využívání svého majetku a k zabezpečení veřejně prospěšných činností, které jsou zpravidla neziskové a jejichž rozsah, struktura a složitost vyžadují samostatnou právní subjektivitu. Z uvedených charakteristik je zřejmé, že na příspěvkové organizace je zřizovatelem předáno břímě vykonávat veřejně prospěšné činnosti např. v oblasti školství, zdravotnictví, kultury a ve sféře sociální, které by jinak musel zajistit sám. Prioritním úkolem orgánů veřejné správy je správa věcí veřejných a poskytování veřejných služeb občanům v odpovídajícím rozsahu a kvalitě. Se vznikem územních samosprávných celků, především krajů, byly rozděleny úkoly a působnost v zabezpečení veřejných služeb mezi ně a stát. Stát proto převedl krajům i své příspěvkové organizace, které doposud tyto činnosti vykonávaly.

Územní samosprávné celky se tedy dostaly do role zřizovatele těchto organizací a jsou povinny stanovit priority a hlavní směr jejich rozvoje a s tím i určit zdroje financování jejich činnosti. Obecné zákonné povinnosti zřizovatelů vyplývají především ze zákona

o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ze zákona o krajích, zákona o obcích a zákona o finanční kontrole ve veřejné správě. Základním právním dokumentem, který deklaruje vznik zřizované organizace a ve kterém je vymezen vztah zřizovatele ke zřizované organizaci, je zřizovací listina. Zřizovací listina obsahuje především určení hlavního účelu a předmětu činnosti, stanovení statutárních orgánů a způsobu jejich vystupování za organizaci a dále vymezení majetku předávaného zřizovatelem do správy včetně vymezení majetkových práv a zásad hospodaření s majetkem svěřeným i získaným vlastní činností organizace. Příspěvková organizace je samostatný právní subjekt, tudíž vykonává svěřené úkoly samostatně a je zodpovědná za jejich plnění. Ovšem musí dodržovat zásady a pravidla „chování“, které určuje zřizovatel a také se mu za své výsledky „zповídá“. Zřizovatel vykonává neustálý dohled nad činností organizace a sleduje plnění stanovených záměrů a cílů organizace včetně jejího hospodaření.

Financování činnosti příspěvkových organizací je vícezdrojové. Jak už z názvu organizace vyplývá, jedním z nejdůležitějších zdrojů financování je příspěvek zřizovatele. Jeho výše je závislá na charakteru činnosti organizace a je poskytován zejména v návaznosti na výkony. Příspěvek zřizovatele na provoz příspěvkové organizace je určen k úhradě nákladů souvisejících s její hlavní činností, včetně nákladů neinvestiční povahy na opravy a údržbu dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku ve správě příspěvkové organizace. Ta je povinna dbát, aby plnila určené úkoly nejehospodárnějším způsobem a dodržela stanovený finanční vztah. Jestliže skutečná výše nákladů a výnosů v průběhu rozpočtového roku neodpovídá jejich rozpoč-

Řízení a hospodaření... (Pokračování ze strany 1)

tované výši a je předpoklad, že může být zhoršen rozpočtovaný hospodářský výsledek, je příspěvková organizace povinna učinit taková opatření, která zajistí jeho vyrovnání.

Dalšími zdroji financování jsou především vlastní příjmy organizace, peněžní fondy, dotace ze státního rozpočtu a státních fondů, peněžní dary od fyzických a právnických osob a peněžní prostředky poskytnuté ze zahraničí. Podíl jednotlivých zdrojů je různý dle druhu činnosti, které organizace vykonává, dle nastavení systému financování a dle možnosti získávat vlastní příjmy. Činnost příspěvkové organizace je převážně nezisková, takže její hospodaření by mělo být vyrovnané. Dodatečným přísunem financí pro rozvoj organizace se může stát doplňková činnost, která má charakter podnikatelských aktivit a umožňuje účinněji využít majetkové a lidské zdroje. Doplňková činnost nesmí být prováděna na úkor činnosti hlavní a vytvořený zisk musí být využit ku prospěchu hlavního účelu, pro který organizace vznikla. Jelikož národní veřejné zdroje (včetně zdrojů zřizovatele) jsou omezené, je v zájmu organizace, aby hledala i nové cesty k získání potencionálních příjmů. V tomto směru je velkou příležitostí možnost zapojení se do programů financovaných ze strukturálních a jiných fondů Evropské unie. Předpokladem úspěšného využití evropských zdrojů je vytvoření smysluplných a přínosných projektů, které naplňují stanovené cíle programů. Možnosti jsou v tomto směru široké, je ovšem nezbytné, aby byla organizace dobře připravena na splnění přísných podmínek a byla schopna ideu projektu nejen vymyslet a formulovat, ale také projekt úspěšně realizovat. Samozřejmě je také nutné, aby tyto aktivity byly podporovány i ze strany zřizovatele např. formou předfinancování projektů, jelikož příspěvková organizace většinou nemá k dispozici dostatečné vlastní zdroje.

Právě vstupem do Evropské unie byla Česká republika zavázána k tomu, aby zavedla propracovaný a vzájemně sladěný systém řízení a kontroly veřejných financí tak, aby bylo vytvořeno „zdravé“ prostředí, v souladu s mezinárodními standardy, pro nakládání s veřejnými prostředky včetně evropských.

Příspěvková organizace je orgánem veřejné správy a hospodaří s veřejnými prostředky, proto musí zavést a plně akceptovat systém finančního řízení a kontroly, který je stanoven zákonem o finanční kontrole ve veřejné správě. Za zavedení a fungování tohoto systému na úrovni organizace je odpovědný její statutární zástupce, tj. ve většině případů ředitel organizace. Vnitřní řídicí a kontrolní systém je nástrojem řízení organizace. Řízení znamená uplatňování všech prostředků (nástrojů a mechanismů) zavedených v organizaci k provádění, zdokonalování, vedení, kontrolování a správě jejich různých činností, které mají zajišťovat dosahování cílů organizace, za účelem jejichž plnění byla zřízena. Řídicí kontrola má zajistit řádné a efektivní fungování veřejné správy. Řídicí kontrola neznamena jednorázové akce, ale je nutno ji chápat jako nepřetržitý proces, průběžně vykonávaný v každodenní činnosti vedoucími zaměstnanci na všech úrovních řízení.

Správní řád, správní řízení, správní trestání : /část II/

Ve svém dnešním příspěvku bych se chtěl zaměřit na znění zcela nového ustanovení obsaženého v § 29 odstavce 4 z.č.500/2004 Sb.

Citace: § 29 – Procesní způsobilost

Odst.4 – „V řízení jehož účastníkem je **nezletilé dítě**, které je schopno formulovat své názory, postupuje správní orgán tak, aby byl zjištěn názor nezletilého dítěte ve věci. Za tím účelem správní orgán poskytne dítěti možnost, aby bylo vyslyšeno buď přímo, nebo prostřednictvím zástupce nebo příslušného orgánu sociálně-právní ochrany dětí. Vyžaduje-li to zájem dítěte, lze jeho názor zjistit i bez přítomnosti rodičů nebo jiných osob odpovědných za výchovu dítěte. V takovém případě správní orgán k úkonu přibere jinou vhodnou dospělou osobu. K názoru dítěte správní orgán přihlíží s přihlédnutím k jeho věku a rozumové vyspělosti.“

Dle mého názoru tímto ustanovením dochází k určitému průlomů v řízení jak přestupkových tak i správních deliktů ve vztahu ke způsobu průběhu těchto řízení.

V daném ustanovení se nám objevuje pojem : „ **nezletilé dítě**“ - tento pojem není zcela nový a neznámý. Nezná jej občanský zákoník, trestní řád, trestní zákon, přestupkový zákon, ale zná jej Zákon o rodině..

Pojem zletilosti je v našem právním řádu znám:

Zákon č.509/1991 Sb.Občanský zákoník

- § 8 odst.1 – „ Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabý-

Hlavními cíli řízení jsou zejména:

- 1) plnit úspěšně záměry a úkoly organizace
- 2) zdokonalovat hospodárnost, efektivnost a účinnost všech operací a aktiv a zároveň poskytovat kvalitní služby, které patří do působnosti organizace
- 3) chránit veškeré zdroje a majetek před ztrátami působeními špatným řízením, chybami, plýtváním a podvody
- 4) dodržovat závazné právní předpisy, pravidla stanovená zřizovatelem, vnitřní předpisy a pokyny vedení organizace
- 5) zajistit kvalitní tok informací, uvnitř i vně organizace, potřebných ke správnému rozhodování
- 6) vypracovávat a udržovat spolehlivá finanční a manažerská data a řádně zveřejňovat tyto informace v předepsané podobě a včas

Vedení organizace by mělo definovat záměry a cíle činnosti a stanovit měřitelná kritéria jejich plnění. Tyto záměry a cíle musí samozřejmě vycházet ze strategií a koncepcí přijatých zřizovatelem, odpovědným za určení směru rozvoje dané oblasti veřejně prospěšných služeb. Organizace by měla mít přiměřenou existenční jistotu s výhledem do budoucna tak, aby mohla přizpůsobit svůj vnitřní systém řízení stanoveným podmínkám a požadavkům a dále jej efektivně rozvíjet.

Mezi základní mechanismy vnitřního řízení a kontroly tedy patří odpovídající a efektivní organizační struktura, formálně stanovené postupy činnosti včetně schvalovacích postupů, definování povinností a odpovědnosti, stanovené úrovně pravomocí pro rozhodování, stanovená kritéria výkonnosti, kvalitní manažerský informační systém a odpovídající systém motivace pracovníků. Nezbytné je i zajištění řádné a průkazné dokumentace všech operací a transakcí, které byly v organizaci uskutečněny. Vedení organizace by mělo jednoznačně vymezit odpovědnost a pravomoc každého zaměstnance tak, aby věděl co „musí“ a co „může“, kde začíná a kde končí jeho odpovědnost.

Je zřejmé, že řízení příspěvkových organizací klade stále větší nároky na manažerské schopnosti ředitele organizace i ostatních vedoucích zaměstnanců. Výsledky jejich práce jsou hodnoceny veřejností i zřizovatelem. Narozdíl od podnikatelské sféry není prvořadým úkolem managementu příspěvkových organizací „vydělat peníze“, ale za „přidělené peníze“ poskytnout dostatečné a kvalitní veřejné služby, nicméně řízení organizace musí umět zvládnout stejně dobře jako management podnikatelský, s tím, že pravidla hry jsou striktnější a možnosti omezenější. Jestliže je organizace dobře řízena uvnitř a respektuje právní předpisy a pokyny zřizovatele, nemusí se obávat, že vnější kontrola nalezne závažná pochybení. Nezbytným předpokladem pro úspěšnost manažera je neustálý proces „pracování na sobě“ - vzdělávání, získávání nových zkušeností, rozvíjení svých schopností a zdokonalování řídicích metod. To platí stejně pro veřejnou i podnikatelskou sféru a kvalita manažera se vždy odrazí na výsledcích činnosti celé organizace.

Ing. Helena Plosová, KÚ Jihočeského kraje

vat práv a brát na sebe povinnost /způsobilost k právním úkonům/ vzniká v plném rozsahu **zletilostí**“.

- odst.2) „Zletilosti se nabývá **dovršením osmnáctého roku**. Před dosažením tohoto věku se zletilosti nabývá jen uzavřením manželství...“.
- § 9 – „Nezletilí mají způsobilost jen k takovým právním úkonům, které jsou svou povahou přiměřené rozumové a volní vyspělosti odpovídající jejich věku“.

Zákon č.99/1963 Občanský soudní řád :

- § 19 „ Způsobilost být účastníkem řízení má ten, kdo má způsobilost mít práva a povinnosti; jinak jen ten, komu ji zákon přiznává“.

Zákon č.200/1990 Sb. o přestupcích ve znění pozdějších předpisů:

- § 5 odst.1) „Za přestupek není odpovědný, kdo v době jeho spáchání nedovršil **patnáctý rok věku**“.
- § 19 odst.1) „ Při posuzování přestupku osoby, která v době jeho spáchání dovršila patnáctý rok a nepřekročila osmnáctý rok svého věku (dále jen „**mladistvý**“), se přihlíží ke zvláštní péči, kterou společnost věnuje mládeži.“

Zákon č.141/1961 Trestní řád:

- 11 odst.1 písm.d) Nepřípustnost trstíhání „ jde-li o osobu, která pro nedostatek věku není trestně odpovědná

Komunitní plánování sociálních služeb na křižovatce

Celorepublikový projekt vytváří podmínky pro jednotný přístup k plánování sociálních služeb

Co je komunitní plánování sociálních služeb?

Komunitní plánování sociálních služeb (KPSS) je plánování sociálních služeb na místní a regionální úrovni. KPSS zajišťuje efektivní fungování sociálních služeb

a umožňuje účelně využívat finančních prostředků. To konkrétně znamená, že služby jsou dostupné, jsou na kvalitativně vyšší úrovni, reagují na aktuální potřeby uživatelů, jsou transparentní, finanční prostředky jsou vynakládány jen na takové

služby, které jsou potřebné apod. Hlavním charakteristickým znakem komunitního plánování je důraz kladený na zapojování všech, kterých se zpracovává oblast týká, na partnerství, dialog a vyjednávání a na dosažení výsledku, který je přijat a podporován většinou účastníků. Komunitního plánování sociálních služeb se účastní zejména obec nebo kraj, jako zadavatelé služby a dále poskytovatelé a uživatelé sociálních služeb a veřejnost.

ké vedení systému plánování sociálních služeb v České republice.

V minulých dnech schválený zákon o sociálních službách ještě více akcentuje potřebnost předpokládaných výsledků projektu. Obce a krajské úřady v tuto chvíli jednoznačně potřebují odbornou podporu ke kvalitnímu a efektivnímu zahájení a uskutečnění procesů komunitního plánování sociálních služeb. K tomuto tématu je v rámci projektu připravována na druhý červnový týden celostátní konference v Praze.

Správní řád, ... (Pokračování ze strany 2)

Zákon č.140/1961 Tr.zákon:

- § 11 Věk „ Kdo v době spáchání činu nedovršil **patnáctý rok** svého věku, není trestně odpovědný“ .!!!!???
- T.č. připravována novelizace tr.z. –snížení trestní odpovědnosti po dovršení **čtrnácti let** /platnost od ????./

Zákon č.359/1999 Sb. Zákon o sociálně právní ochraně dětí :

- § 2 odst.1) – „Pro účely tohoto zákona se dítětem rozumí **nezletilá osoba**.

Zákon č.94/1963 Sb. Zákon o rodině:

- § 31 odst.1 písm.– „Rodičovská zodpovědnost je souhrn práv a povinností“
- písm.a) „při péči o **nezletilé dítě**, zahrnují zejména péči o jeho zdraví, jeho tělesný, citový, rozumový a mravní vývoj“.

Z tohoto přehledu je na první pohled zřejmé, že nastává velmi zajímavá situace v oblasti trestního a přestupkového práva, kdy vlastně po novelizaci trestního zákona bude trestní odpovědnost za spáchání trestného činu po dovršení **čtrnácti let** věku a u přestupků po dovršení **patnácti let** věku.

Po objasnění těchto pojmů, bych se vrátil k původní myšlence uvedené na samém počátku a to pojmu „**nezletilé dítě**“, zejména pak ve vztahu k přestupkovému řízení a zejména pak v návaznosti na tzv. „návrhové delikty“ v souladu s přestupkovým zákonem. V praxi se setkáváme s případy, kdy dochází až již k týrání, nepřiměřenému fyzickému trestání, vydírání, urážkami, ohrožování mravní výchovy apod., ze stran rodičů popřípadě osob blízkých, které však nenaplní skutkové podstaty trestných činů Hlavy šesté / Trestné činy proti rodině a mládeži/ trestního zákona a je nutno tyto věci řešit v přestupkovém řízení.

Praxe je taková, že nezletilec /do 15 let/, nemůže sám podat tzv. návrh na projednání přestupku, ale může mít zákonného zástupce, nebo správní orgán mu určí opatrovníka, který toto za něj učiní. Zde je zapotřebí ze strany správního orgánu se dokonale seznámit s rodinnými poměry a situací v dané rodině a dle této rozhodnout o zastupování rodiči a nebo org.péče o dítě. Toto je velmi důležité v jaké situaci k porušování zákona dochází, za jakých okolností a hlavně z jakých příčin. Co za tímto protiprávním jednáním možno spatřovat.

Ke každému takovému případu je nutno přistupovat vždy individuálně a úzce spolupracovat s org.péče o mládež. Ze zkušeností víme, že i v některých případech je dítě využíváno rodiči při jejich vzájemné nevráživosti, či snahách zatáhnout je do rozvodových situací s tím, aby svědčily ve prospěch jednoho nebo druhého rodiče. Z těchto důvodů se domnívám, že je velmi účelné, že správní řád dal možnost správnímu orgánu v těchto situacích a konkrétních případech větší manévrovací možnost, zejména pak při snaze zjistit skutečný a objektivní stav věci, zejména dáním možnosti nezletilému dítěti, vyjádřit se bez ostychu a zábran k problémovým otázkám např. vzájemných vztahu v rodině, k jeho názoru na danou situaci a věc za přítomnosti takových osob, ke kterým má pocit důvěry a nebojí se případných následků své výpovědi. Je však nutné vždy mít na zřeteli i možnost různých snah dítěte za každou cenu vnutit svůj názor a někdy i z možnosti přibarvení jeho fantazií, líčit určité události ve svém podání. Pak je zde na místě využít možnosti ustanovení znalce za účelem posouzení věrohodnosti nezletilce např. jako svědka.

JUDr. Jaroslav PAVLICA

Magistrát města České Budějovice – Lektor VŠERS-ZOZ

Celorepublikový projekt pro jednotný systém

Komunitní plánování je v České republice zaváděno Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR podle britských zkušeností již od roku 1999. Do současné doby bylo v procesu komunitního plánování postupně zapojeno několik desítek měst a obcí téměř ve všech krajích ČR. Komunitní plánování sociálních služeb (KPSS) však bylo na různých místech prováděno různým způsobem a odlišnými metodami, tudíž i s různými výsledky a v rozdílné kvalitě. Především z těchto důvodů, a také jako reakci na připravovaný a schválený zákon o sociálních službách, vypsal MPSV ČR veřejnou zakázku, která má dosavadní procesy sjednotit, vytvořit ucelený systém vzdělávání a poskytnout dlouhodobou podporu v KPSS.

Projekt „Zajištění místní a typové dostupnosti sociálních služeb“ realizují čtyři organizace: Komunitní plánování o.p.s., Centrum pro komunitní práci, Domov sv. Anežky o.p.s. a Katedra antropologie Filozofické fakulty Západočeské univerzity v Plzni. Projekt je spolufinancován Evropskou unií z Evropského sociálního fondu v rámci operačního programu Rozvoj lidských zdrojů a vládou České republiky.

Cílem projektu je zajistit metodicky jednotný přístup k plánování sociálních služeb na místní a regionální úrovni a vytvořit jednotný a ucelený systém vzdělávání a metodické podpory pro plánování sociálních služeb. To zahrnuje především vytvoření metodik pro plánování sociálních služeb, vytvoření vzdělávacích programů, vybudování sítě krajských metodiků připravených poskytovat pro potřeby regionu vzdělávací programy a zabezpečit následnou metodickou podporu při plánování sociálních služeb a také zpracování návrhu na další metodické

Krajské samosprávy by přivítaly jednotný systém

Nejistota, obavy z budoucnosti a dopadu nového zákona o sociálních službách, nejednotnost přístupů, odlišné cíle, skepse, ale i naděje a chuť hledat možnosti plynoucí z komunitního plánování sociálních služeb. Tak lze charakterizovat převládající názory a pocity zástupců krajských samospráv, se kterými se setkali zpracovatelé projektu v listopadu a prosinci 2005, kdy uskutečnili sérii návštěv na krajských úřadech ve všech čtrnácti krajích České republiky.

V každém kraji se zástupci zpracovatelů setkali s radními krajské samosprávy odpovědnými za sociální oblast a vedoucími příslušných odborů krajských úřadů. Cílem setkání bylo, kromě informování o probíhajícímu projektu, především hledat společně způsob výběru budoucích krajských metodiků a nabídnout účast v tomto vzdělávacím programu zástupcům krajských úřadů. Diskutovalo se také o postavení budoucích krajských metodiků, o názoru a zkušenostech s metodou komunitního plánování sociálních služeb a související otázkou financování takových aktivit. Ve všech krajských úřadech využili nabídku projektu a přihlásili své zástupce do vzdělávacího programu pro krajské metodiky. V krajích, kde se již komunitní plánování sociálních služeb věnují, vyplynula z diskuse otázka, jak nynější způsob plánování sladit s novými metodikami komunitního plánování, které jsou jedním z plánovaných výsledků probíhajícího projektu. Velká nejistota panuje ohledně nového zákona o sociálních službách. Ve chvíli, kdy je zákon definitivně přijat, hrozí riziko, že procesy plánování systému rozvoje sociálních služeb se změní jen na

(Pokračování na straně 4)

Komunitní plánování... (Pokračování ze strany 3)

snahu „mít komunitní plán“. Právě metodický servis budoucích krajských metodiků by pak měl fungovat jako účinná brzda této snahy mít za každou cenu plán, ale jen na papíře. Jedním ze základních argumentů probíhajícího projektu je konstatování, že plán, který je cílem a nikoli prostředkem systému rozvoje, není kvalitním výsledkem kvalitního procesu komunitního plánování se všemi jeho principy.

Sít krajských metodiků a vzdělávání zpracovatelů

V rámci projektu začal 20. února 2006 cyklus speciálního vzdělávacího programu, který by měl během deseti dvoudenních setkání a pilotního ověření v regionech připravit 70 krajských metodiků komunitního plánování z celé České republiky. Ti budou po úspěšném absolvování programu k dispozici obcím, které plánují nebo chtějí plánovat své sociální služby metodou komunitního plánování. Součástí

vzdělávání metodiků je i praktická část. V každém kraji proběhne ve druhé polovině roku 2006 specifické vzdělávání určené zástupcům obcí, poskytovatelům a uživatelům sociálních služeb v rozsahu 80 hodin. V rámci tohoto vzdělávacího programu by zpracovatelé komunitních plánů sociálních služeb měli získat potřebné množství informací, znalostí a dovedností JAK NA TO právě u nich. Absolvování vzdělávacího programu bude bezplatné a je vhodné pro ty obce, kde již komunitně plánují sociální služby nebo o využití této metody uvažují a mají například podpořený projekt zavádění komunitního plánování v rámci některého operačního programu evropských fondů (SROP, OPRLZ atd.).

Informace o probíhajícím projektu lze najít na internetových stránkách projektu www.kpss.cz.

Mgr. Jan Šesták,
PR pracovník projektu

Investiční prostředky do školních kuchyní

Statutární město poskytlo investiční prostředky na pořízení strojů a zařízení (včetně technických stavebních řešení) do kuchyní škol zřizovaných městem na vysoké úrovni.

Daří se zvyšovat investovanou částku – např. pro rok 2005 to bylo 12 909 100,- Kč a pro rok 2006, po navýšení prostředků z přebytku hospodaření roku 2005, celkem 8 462 000,- Kč.

Schválené prostředky je potřebné rozumně investovat.

Pokud odhlédneme od stavebních úprav, výběr strojů a zařízení probíhá ve dvou fázích.

Ještě před schválením investičních prostředků orgány samosprávy jsou požadavky jednotlivých škol přezkoumány komisí, která se na místě seznámí se záměry ředitele, projedná stávající stav a navrhne řešení. Tato skupina, složená z lichého počtu zkušených vedoucích školních kuchyní, navrhuje dle svého pohledu optimální řešení. Buď podpoří návrh ředitele nebo navrhne jiné – moderní řešení výběru stroje. Zde je výhodné působení několika momentů:

- komise má k dispozici informace o nejmodernějších „gastro“ strojích v různých variantách a různou kapacitou,
- zkušenosti ze své denní řídicí činnosti v oboru, čímž může poradit řešit systém,
- využívá své vlastní zkušenosti z výběrových řízení,
- možnosti posoudit provoz stroje, zda je vhodný do konkrétní kuchyně.

Komise je předem vybavena údaji o kapacitě jídelny, počtu vařených obědů, počtu pracovníků kuchyně a dalšími informacemi z odboru školství. Výsledkem práce je písemně zpracovaný návrh řešení začlenění konkrétního stroje a zařízení do konkrétního provozu školní kuchyně s vyčíslením možné úspory oproti navrhovanému stavu. Zápis je podkladem pro další rozhodování.

Za loňský rok se působení komise městu vyplatilo. Za prvé si je zřizovatel více jistý vhodným výběrem strojového vybavení a za druhé z výběrových řízení vyplynou úspory – zde konkrétně ve výši 303 700,- Kč. Jednalo



Česká 30, 370 01 České Budějovice
Telefon: 386 351 955/386 351 944
E-mail: cb@konik.cz, www.konik.cz
Číslo účtu: 31 21 01 943/0300 CSOB České Budějovice
IČ: 650 10 574, DIČ: CZ 650 10 574



OBČANSKÉ SDRUŽENÍ KONÍK VÁS SRDČNĚ ZVE
NA SPOLEČENSKÉ SETKÁNÍ

V PÁTEK 28.4.2006 V 19.00 HOD

V PROSTORÁCH CENTRA KONÍK
ČESKÁ ULICE Č.P. 30
ČESKÉ BUDĚJOVICE

U PŘÍLEŽITOSTI

VYHLÁŠENÍ VÝSLEDKŮ
JIHOČESKÉHO KOLA

SOUTĚŽE

1 MĚSTNÁ VĚŽ
Stejná
šance
2006

„Velmi si vážíme firem, které vytvářejí vhodné pracovní příležitosti pro lidi s handicapem a tímto způsobem jim chceme poděkovat a ocenit sociálně odpovědný přístup nejlepších z nich.“

Soutěž je realizována za podpory Evropské unie a státního rozpočtu ČR v programu Phare 2003 RLZ, 2.1/323 a EQUAL.

Na tomto setkání obdržela Vysoká škola evropských a regionálních studií čestné uznání Občanského sdružení Koník za vytváření podmínek pro zdravotně postižené.

se o rozdíl mezi schválenou investicí a konkrétně vysoutěženou cenou stroje či zařízení. V neposlední řadě šlo o posouzení zdarma bez postranních úmyslů zvýhodnit některého dodavatele.

Druhou fází zahajuje ředitel

Postupně se dostává do povědomí dodavatelů též výběrové řízení ve formě elektronického přihlášení do systému na webové stránce města www.c-budejovice.cz (za tyto stránky obdržel odbor informačních technologií druhou cenu v celostátní soutěži Zlatý erb). Zde v odkazu „Výběrová řízení do 2 mil“ ředitel školy zadává své požadavky na stroje a zařízení do svých školských zařízení a dodavatelé se přihlásí – též elektronicky – se svou nabídkou. Vše přehledné, průhledné. Výběrová řízení touto formou pak znají i svého vítěze. Též odbor školství a tělovýchovy se účastní za stranu zřizovatele výběrových řízení, takže detailně zná podmínky posuzování jednotlivých nabídek.

Faktem zůstává, že ještě není zcela běžné se přihlásit do výběrového řízení touto „virtuální“ cestou a proto dodavatelé stále doručují obálky se svými nabídkami v písemné formě. Obě podoby jsou si dány na roveň a ve finále se posuzují společně. V praxi se však stává, že dodavatel někdy nepřiloží k elektronické verzi své přihlášky soubory se svými nabídkami, takže není co posuzovat.

Z výběrových řízení do dvou milionů korun, která mají svá pravidla daná vnitřními předpisy magistrátu města, vyplývají významné výhody. Zúročí se v zařízení, které je na slušné cenové úrovni, vybrané s odbornou péčí a pak slouží naší nejmladší generaci.

Ing. Adolf Lísal
vedoucí ekonomického oddělení
odboru školství a tělovýchovy
Magistrátu města České Budějovice

VZDĚLÁVACÍ A VÝZKUMNÉ PLÁNY NA AKADEMICKÝ ROK 2006/2007

V dubnu 2006 schválil Akademický senát a Akademická rada VŠERS aktualizaci Dlouhodobého záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné a další tvůrčí činnosti na rok 2007.

Aktualizace dlouhodobého záměru na rok 2007 postihuje hlavní trendy vzdělávací činnosti VŠERS, snahu o internacionalizaci studia a vyjadřuje snahu o reakreditaci stávajícího bakalářského programu „Regionální studia“.

Předpokládáme, že v akademickém roce 2006/2007 přijme VŠERS cca. 200 studentů, z toho 70 studentů v programu „Regionální studia“, 70 studentů „Bezpečnostně právní činnost“ a 60 studentů na kombinované studium „Regionální studia“ a „Bezpečnostně právní činnost“ na detašované pracoviště v Příbrami. Ukáže-li se zájem studentů o prezenční formu studia v Příbrami, VŠERS tomuto záměru vyjde vstříc.

Na pracovišti v Příbrami bude maximální pozornost věnována technickému zprovoznění prostor v Dlouhé ulici (bývala 2. základní škola), které škola dostala do pronájmu. Následně bude pozornost věnována vybudování přednáškového sálu, počítačové studovny, zázemí pro přednášející, včetně ubytování.

V roce 2006/2007 je záměrem plně zprovoznit informační systém projektu „Blíže zelenému stromu“ (dále jen BZS). Celý projekt bude postupně převeden na komerční bázi tak, aby na počátku roku 2008, tj. po skočení financování z prostředků ESF, byla většina činností zachována a bylo tak možné zhodnotit zkušenosti a materiální základnu projektu.

Informačního systému projektu BZS bude využito při zprostředkování bakalářských prací a zapojení odborníků z praxe do výuky některých předmětů. Studenti kontakt s nimi vítají. Bude pokračovat přednášková činnost externistů v předmětech: Marketing měst a obcí – čtyři odborníci, Řízení a manažerské dovednosti - pět odborníků.

VŠERS bude usilovat o získání prostředků z ESF prostřednictvím projektu „Rozvoj lidských zdrojů ve vědě a výzkumu při přípravě projektů pro potřeby regionů v novém plánovacím období 2007-2013“. Tento projekt by měl prostřednictvím vzdělávacích programů připravit studenty a akademické pracovníky vysokých škol na nové potřeby praxe v oblasti dílčích dat i komplexních analýz pro projekty nového plánovacího období EU a vytvořit odborné předpoklady pro profesionální komunikaci a partnerství s praxí.

Ve spolupráci s Ekonomickou univerzitou Bratislava bude realizován projekt „Metodologické východiska výběru komunikačních nástrojů v podnikatelských aktivitách malých a středních podniků SR v podmínkách interkulturního trhu evropské unie“. Vědecký projekt řeší vysoce aktuální problematiku v oblasti teorie a praxe komunikace. Stanoveným cílem - rozpracovat metodologická východiska vícekriteriálního výběru komunikačních nástrojů v podnikatelských aktivitách slovenských malých a středních podniků v podmínkách interkulturního evropského trhového prostředí navazuje na předešlé, úspěšně řešené vědecké projekty v této oblasti.

Plánované projekty v roce 2006/2007:

a) státní zdroje

Název	Zadavatel	Realizace
Bezpečnost potravin	MZe	2007
Budoucnost regionálních rozvojových agentur v České republice	Ministerstvo pro místní rozvoj	2006-2007
Blíže k zelenému stromu	ESF	2006-2007
Užití marketingu v organizacích veřejné správy	ESF	2007-2008
„Region a jeho struktury na pozadí starší kolonizace“	SROP	2006 - 2010
Jednotný systém řízení dat	ESF	2008 - 2010

b) nestátní zdroje

Název	Zadavatel	Realizace
Výzkum spokojenosti uživatelů služeb osobní dopravy	Jihotrans, a. s. a ČD České Budějovice	2007
Spotřebitelský trh potravin - analýza a trendy	Skupina potravinářských podniků v Jihočeském kraji	2007
Vyhodnocení stupně stálosti a trvalosti edukačních intervencí	Bertiny lázně Třeboň, s. r. o.	2007
Nutraceutický význam fermentovaných potravin v praxi	Kostelecké uzeniny a.s	2007
Vliv léčebných intervencí na některé humorální a buněčné ukazatele	Svaz léčebných lázní ČR	2007

Od příštího akademického roku bude mít škola v praxi již své první absolventy. Ve spolupráci s absolventy bude záměrem školy posílit její pozici v regionech a konkrétních organizacích. K tomu budeme využívat zejména forem členství v **Klubu absolventů**, v **Akademickém střeleckém klubu nebo v České společnosti pro politické vědy, jejíž pobočka působí na naší škole**.

Působení absolventů v praxi chceme využít i k rozvoji kontaktů se zaměstnavateli a zadavateli projektů a dalších činností naší vysoké školy. Chceme motivovat špičkové absolventy, aby se rádi vraceli na naši vysokou školu a spolupracovali s ní, například na příspěvcích **do zpravodaje Věc veřejná, který slouží škole i pro potřeby dalších organizací v Jihočeském kraji**.

Lubomír Pána, pana@vsers.cz
Ladislav Skořepa, skorepa@vsers.cz

Z dopisu Miroslava Topolánka, předsedy ODS, rektori VŠERS

Vážený pane profesore Dolisto,

souhlasím s Vámi, že veřejné vysoké školství je nutno reformovat, zavést také spoluúčast studentů na financování veřejného vysokého školství.

Tento krok by měl přispět k rovnoprávnému postavení veřejných a soukromých vysokých škol.

Souhlasím s Vámi, že je nutné zdůrazňovat i zájmy soukromých vysokých škol a mimo jiné tak rozšířit nabídku terciálního vzdělání občanům.

Soukromé vysoké školy podporujeme a budeme se snažit lépe hájit jejich zájmy.

S pozdravem
Mirek Topolánek

VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, o.p.s.

Akreditovaná instituce MV ČR, AK. I. / 1 – 1 / 2002

Akreditovaná instituce MŠMT ČR, č.j. 37 730/2005-25

Centrum celoživotního vzdělávání VŠERS, o.p.s.

NABÍDKA VZDĚLÁVACÍCH PROGRAMŮ

na září - prosinec 2006

VSTUPNÍ VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ VEŘEJNÉ SPRÁVY, AK I. /

VV – 1 / 2002

14., 19., 21. a 26. září 2006

VZDĚLÁVÁNÍ VEDOUČÍCH ÚŘEDNÍKŮ A VEDOUČÍCH ÚŘADŮ, AK

I. / VEPO – 8 / 03

Obecná část

10. – 11., 17. – 18. října 2006

Zvláštní část

14. – 16. listopadu 2006

PRŮBĚŽNÉ VZDĚLÁVÁNÍ

Správní řízení, (AK I./PV-768/2005)

Termín: 5. října 2006, 23. listopadu 2006

Odpadové hospodářství, (AK I./PV – 767/2005)

Termín: 9. listopadu 2006

Odpadové hospodářství pro vedoucí úředníky, (AK I./PV-767/2005)

Termín: 14. listopadu 2006

Školství – novelizace zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon (AK I./PV

– 658/2005)

Termín: 7. listopadu 2006

Ochrana přírody a krajiny, (AK I./PV - 818/2005, AK I./VE - 135/2005,

pro vedoucí úředníky)

Termín: 12. prosince 2006

Personální management ve veřejné správě, (AK I./PV - 877/2005, AK

I./VE - 150/2005, pro vedoucí úředníky)

Termín: 24. října 2006

Asertivní chování, řešení konfliktů (AK I./VE-157/2005)

Termín: 28. – 29. listopad 2006

Finanční kontrola ve veřejné správě

Termín: 7. listopadu 2006

Mediální komunikace

Termín: 26. října 2006

Školství – novela Zákoníku práce

Termín: 5. prosince 2006

DALŠÍ VZDĚLÁVACÍ SEMINÁŘE

Školení zastupitelů

- dle požadavků měst a obcí

Evropské strukturální fondy – jak získat finanční prostředky,

- dle požadavků měst a obcí

KURZY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ

Kurzy jsou akreditované MŠMT ČR

Školský zákon

- dle požadavků

Politická filosofie

- dle požadavků

Regionální výuka v předmětech společenskovedního základu učiva ZŠ a SŠ

- dle požadavků

Skupinové vyučování

- dle požadavků

Studium pro výchovné poradce

- září 2006 (vzdělávací program v délce 250 hodin – 4 semestry)

Organizační pokyny:

Příhlášky do jednotlivých kurzů je nutno zaslat na adresu VŠERS, o.p.s.

Místo konání kurzů je v přednáškovém sále VŠERS, Žižkova 6, České Budějovice nebo, po dohodě s vysílatelem, dohodnutá obec III. kategorie v Jihočeském kraji.

Všechny další podrobnosti o organizaci a náplni školení pracovníků veřejné správy obdržíte na adrese:

Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s.

Žižkova 6

370 01 České Budějovice

tel.: 386 116 816, fax: 386 116 824, e-mail: ccv@vsers.cz

kontaktní osoba: RNDr. Růžena Ferebauerová

Organizátor si vyhrazuje právo na změnu termínu kurzu

Výzkum spokojenosti cestujících Dopravního podniku města České Budějovice s kvalitou poskytovaných služeb



Vysoká škola evropských a regionálních studií v těchto dnech dokončila „Výzkum spokojenosti cestujících Dopravního podniku města České Budějovice s kvalitou poskytovaných služeb“. Cílem tohoto výzkumu bylo zjištění spokojenosti cestujících – zákazníků Dopravního podniku v Českých Budějovicích s kvalitou služeb, kterou jim tento dopravní podnik nabízí při přepravě. Tento výzkum navázal na výzkum „Dopravní Barometr 2000 – Výzkum spokojenosti cestujících s kvalitou poskytované služby“ společnosti SOFRES-FACTUM, s.r.o., který byl realizován v roce 2000.

Zatímco výzkum „Dopravní barometr“ vycházel v roce 2000 ze základy tzv. syndikovaného výzkumu, tedy zakázky zpracovávané současně pro skupinu uživatelů, kteří se dělí o náklady a sdílejí také poznatky, výzkum v roce 2006 byl realizován pouze pro Dopravní podnik města České Budějovice a porovnával změnu jednotlivých faktorů (tzn. zlepšení služeb či zhoršení služeb) v letech 2000-2006.

Tento výzkum a porovnání s daty získanými v roce 2000 by měl posloužit k vyhodnocení účinnosti jednotlivých opatření, která byla přijata na základě závěrů výzkumu realizovaného v roce 2000, případně k modifikaci opatření orientovaných na zákazníky dopravního podniku či podnikatelského záměru dopravního podniku.

Předání závěrečné zprávy z výzkumu proběhlo dne 25.4.2006 v sídle Dopravního podniku města České Budějovice za přítomnosti zástupců Vysoké školy evropských a regionálních studií a vedení Dopravního podniku.

*Ing. Jiří Dušek – VŠERS
dusek@vsers.cz*

ODBORNÍCI Z PRAXE A AKADEMIČTÍ PRACOVNÍCI SE SEŠLI V LUKÁCH NAD JIHLAVOU

Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s. 19. a 20. dubna spoluprádala workshop na téma „Management regionálního rozvoje“. Iniciátorem pracovního semináře bylo Středisko pro výzkum regionálního rozvoje Západočeské univerzity v Plzni. Akademičtí pracovníci a odborníci z praxe diskutovali k tématům „Regionální management jako cesta k udržitelnému rozvoji venkovských regionů“ a „Budoucnost regionálních rozvojových agentur v České republice“.

Zástupci VŠERS přednesli svá témata v obou blocích. O strategiích dalšího rozvoje mikroregionů hovořil Ing. Jiří Dušek, Ing. Ladislav Skořepa, Ph.D. ve svém příspěvku hovořil o Regionální rozvojové agentuře jižních Čech a jejím vnímání na trhu služeb, Lenka Zimmerlová nastínila vztahy mezi Jadernou elektrárnou Temelín a sousedními obcemi. Na konferenci vystoupila i studentka třetího ročníku kombinovaného studia VŠERS Jiřina Karasová s příspěvkem „Rozvoj venkova na příkladu mikroregionu Strakonicko“.

Akademičtí pracovníci, zástupci samosprávy a regionálních rozvojových agentur ocenili zejména příležitost konfrontovat své názory a navzájem si vyměnit cenné poznatky a zkušenosti.

Workshop se konal ve vzdělávacím centru ERUDITO Luka nad Jihlavou. Obec na něj získala prostředky z fondu SROP a od Ministerstva pro místní rozvoj ČR. Rekonstrukce areálu u barokní sýpky stála téměř deset milionů korun.

Ing. Ladislav Skořepa, Lenka Zimmerlová

ABSOLVENTI VŠERS ZÍSKAJÍ CERTIFIKÁT O ZAMĚŘENÍ ODBORNÉ PRAXE

Projekt „Blíže k zelenému stromu“ má za sebou již téměř půl roku svého trvání. V březnu se uskutečnila dvě pracovní setkání, ve Vysoké škole polytechnické v Jihlavě a Západočeské univerzitě v Plzni, s cílem koordinovat výuku jednotlivých předmětů a průběh odborné praxe studentů. První studenti také získají certifikát o odborné praxi.

Západočeská univerzita bude při zajišťování odborné praxe studentů úzce spolupracovat s Hospodářskou komorou v Plzni. Na Vysoké škole polytechnické se do konce září 2006 zúčastní odborné praxe asi 400 studentů. Certifikátem, který bude dokladovat zaměření jejich odborné praxe, se budou moci pochlubit první absolventi Vysoké školy evropských a regionálních studií.

Garanci předmětu „Institut rovnosti pohlaví na příkladu České republiky a vybraných zemích EU“ převzala za PhDr. Janu Valdrouvou, která z projektu odstoupila, PhDr. Eva Půlkrábková z Vysoké školy polytechnické v Jihlavě. Výuka tohoto předmětu, stejně jako předmětu „Kariérní poradenství“, bude zahájena v zimním semestru. Srovnávací výzkum povede rovněž PhDr. Půlkrábková.

Krom přípravy výuky předmětů pokračuje i vývoj informačního systému, jehož prostřednictvím si budou moci studenti VŠERS i ostatních partnerských škol rezervovat odbornou praxi nebo téma bakalářské práce. Informační systém v pilotní verzi nyní zkoušejí kontaktní pracovníci projektu. Co nevidět začne sloužit studentům.

Realizátorem projektu „Blíže zelenému stromu“ je VŠERS, podporuje jej šestnáct partnerů, z toho tři vysoké školy, dva krajské úřady, úřad práce, hospodářské komory a řada dalších významných podniků a institucí. Projekt je spolufinancován Evropských sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

Ing. Ladislav Skořepa, Lenka Zimmerlová

VÝROČÍ VSTUPU ČESKÉ REPUBLIKY DO EVROPSKÉ UNIE SI VŠERS PŘIPOMNĚLA VÝSTUPEM NA TROJMEZÍ

Výstup na Trojmezí, bod, kde se sbíhají státní hranice České republiky, Spolkové republiky Německo a Rakouské republiky, se stal již tradicí. Poprvé zde zaměstnanci VŠERS a jejich přátelé oslavili vstup České republiky do Evropské unie, v pondělí 1. května 2006 si již připomněli druhý výročí vstupu.

Rektor VŠERS prof. Dr. Josef Dolista k této příležitosti řekl: „Věda a nikoli pouze obchod požaduje spolupráci lidí na společných cílech. Realizace dobrých věcí pro druhé vyžaduje vzájemnou důvěru, sblížení, komunikaci,

Další vzdělávání pedagogických pracovníků - DVPP

Pedagogičtí pracovníci mají po dobu výkonu své pedagogické činnosti povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovují, upevňují a doplňují kvalifikaci a to dle zákona 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů.

Další vzdělávání pedagogických pracovníků se uskutečňuje na vysokých školách, v zařízeních dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a v jiných zařízeních, které jsou akreditované ministerstvem nebo samostudiem.

Ministerstvo akredituje pro účely zákona 563/2004 Sb. vzdělávací instituce a jejich vzdělávací programy zaměřené na další vzdělávání pedagogických pracovníků na základě žádostí. Akreditace vzdělávací instituce se uděluje na dobu 6 let. Akreditace vzdělávacího programu se uděluje na dobu 3 let. Ministerstvo kontroluje činnost akreditovaných vzdělávacích institucí při uskutečňování akreditovaných programů a v případě zjištění výrazných nedostatků je akreditace vzdělávacímu zařízení odebrána.

Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s. také zažádala o akreditaci k provádění vzdělávacích akcí v rámci DVPP a v současné době má akreditované následující vzdělávací programy:

1) Průběžné vzdělávání

- Školský zákon,
- Politická filosofie,
- Regionální výuka v předmětech společenskovedního základu učiva ZŠ a SŠ,
- Regionální výuka v předmětech společenskovedního základu učiva ZŠ a SŠ v rozšířené formě,
- Skupinové vyučování.

2) Studium ke splnění kvalifikačních předpokladů

- Studium pro výchovné poradce.

Z oblasti studia ke splnění kvalifikačních předpokladů máme ještě podanou žádost o akreditaci vzdělávacích akcí:

- Doplňující pedagogické studium pro učitele praktického vyučování a odborného výcviku,
- Doplňující pedagogické studium pro učitele odborných předmětů.

Studium ke splnění kvalifikačních předpokladů je vícesemestrové studium a jeho výuka začne na VŠERS od října 2006. Přihlášky je potřeba podat do 31.8.2006. Více informací je možné najít na www.vsers.cz v části CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.

RNDr. Růžena Ferebauerová

Centrum celoživotního vzdělávání VŠERS



kooperaci, otevřenost. Jen tyto ctnosti posílí stabilitu Evropské unie, opak zrodí nebezpečí jejího rozpadu. Setkání na Trojmezí ať se stane výzvou pro účastníky výstupu k zamyšlení a přenesení této výzvy do všedních dnů.“

GRAFOLOGIE URČITĚ NEPATŘÍ K „ SALONNÍM HRÁM“

Jste zaměstnavatelem, řídicím pracovníkem, personalistou, bankovním úředníkem, kriminalistou, vyšetřovatelem anebo člověkem se zájmem o sebepoznání?

Jste v situaci, kdy se rozhodujete, koho přijmout z uchazečů na rizikové pracoviště, na pokladnu, na oddělení stížností či za tiskového mluvčího?

Cítíte, že vaše rozhodování by potřebovalo k dispozici další fakta, která by potvrdila správnost záměru dát přednost „ korpulentní blondýnce“ před „astenickým vousáčem“ ?

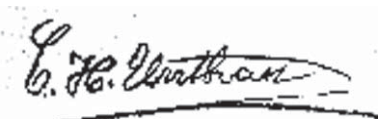
Dovolím si nabídnout projektivní metodu – grafologii, vědeckou disciplínu s úzkým vztahem k psychoanalýze.

Běžně používaný pojem **grafologie** (odvozený od **grapho** = píši, **logos** = nauka) není ničím jiným, než **psychologií písma** (před válkou se říkalo písmařství). Zabývá se studiem písma s cílem interpretovat charakteristiku pisatele.

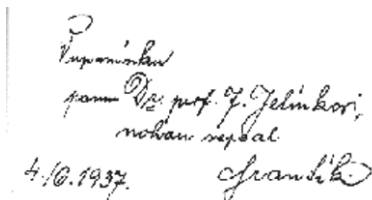
Grafologie je dnes považována za výbornou diagnostickou projektivní metodu, která zkoumá lidský rukopis. Grafologové říkají mozkopis, neboť tvrdí, že ruka je pouze nástrojem, který uskutečňuje procesy a představy odehrávající se v našem mozku. Písmo člověka s trochou nadsázky označují jako elektroencefalogram, který zaznamenává elektromagnetické impulsy probíhající v lidském mozku.

To, že písmo je skutečně mozkopis, dokazují písemné projevy následujících lidí, kteří jako nástroj ke psaní nepoužili ruce, nýbrž nohy:

- Artista C. H. Unthan - odtržený podpis dokladuje jeho sebevědomění.



- František Filip z Prahy (1930)



Písmo je zdrojem mnoha informací o člověku. Z jeho rukopisu lze s 80% validitou zjistit, jaký pisatel je:

- v oblasti myšlení, inteligence, fantazie a vloh
- v oblasti aktivity, vitality, vůle, sebeovládání a stupně integrovanosti
- v oblasti pudovosti, emotivnosti
- ve vztahu k práci, k organizačním a řídicím schopnostem
- ve vztahu k sobě (velikost ega a sebevědomění)
- v oblasti sociability, loajality, asertivity

Rukopis je jedinečný a neopakovatelný. Je vlastně neuvědomovaný testový výkon zkoumané osoby.

Dnes v Česku znovuoobjevená grafologie slouží:

- Pro výběr uchazečů o zaměstnání
- Pro výběr adeptů do řídicích funkcí a odpovědných profesí
- Pro výběr pracovníků na rizikové a speciální práce
- pro sebepoznání

Grafologický rozbor pomáhá zaměstnavatelům nalézat od uchazečů předem dané aspekty kvality zaměstnance jinak obtížně zjistitelné, např. morální vlastnosti jako je odpovědnost, svědomitost, poctivost, důkladnost, a pod.

Rozbor písma každého z uchazečů je odpovědí na to, který z nich splňuje nejvíce dané požadavky. Personalistický či jiný grafologický rozbor umožňuje u jednotlivých kandidátů nebo u skupiny vybraných osobností vyhodnotit a případně porovnat jejich vlastnosti podstatné pro požadovanou pozici, tedy především aktivní i pasivní vůli, zatížitelnost, schopnost dodržet za každé situace jasná pravidla nebo schopnost reagovat pružně a improvizovat, loajalitu, poctivost, kreativitu, spolehlivost, energičnost, předpoklady pro vedoucí postavení nebo předpoklady pro spolehlivou asistenci, schopnost organizovat, schopnost dovést projekty do konce či jejich komunikační profil.

Významné na této metodě je to, že identifikuje nežádoucí pracovníky, kteří by mohli narušovat, komplikovat či dokonce znemožňovat požadované tvořivé pracovní prostředí.

Z rukopisu a mnohdy i z podpisu lze rozpoznat problémové charakteristické vlastnosti zkoumané osoby a nebo lze ze souboru grafologických znaků písma předpokládat tendence a dispozice pro určité vzorce chování a jednání pisatele. Samozřejmě rukopis nemůže předikovat, zda se opravdu tak v dané situaci pisatel zachová.

Grafologický rozbor má výhodu, že k němu není potřeba osobní přítomnosti posuzovaného. Jsou tak vyloučeny faktory, působící při rozhodování, různé úzkosti a stresová zátěž, která doprovází vypracovávání testů a jiné vlivy. Stačí poskytnout ručně napsaný životopis nebo jiný text na nelinovaném papíře.

Při interpretaci písma pisatele musíme mít na zřeteli jeho dlouhotrvající životní okolnosti, např. onemocnění, úrazy, zdravotní postižení, životní osudové ztráty, věznění, ale i profesi, jako například skript u technika, verzály u grafika, dětské písmo u učitele na 1. stupni. Také je dnes mnoho lidí, kteří se denně podřizují globalizaci tím, že komunikují přes internet a elektronickou poštou nebo SMS-kami a dělá jim potíže vzít pero a psát.

Výběr zaměstnance s podporou grafologické analýzy u nás je ještě ojedinelý, avšak v evropských zemích častý a samozřejmý. Vědecká grafologie se také na mnoha světových univerzitách vyučuje pro její praktické použití nejen v personalistice, ale také v kriminalistice a soudnictví.

Jana Mesarčová, studentka 2.roč. KS, (členka grafologické společnosti)

Pravidla slušného chování při telefonování (většinou z pracovního hlediska)

Úvod- proč jsem si vybrala toto téma.

1. Pravidla slušného chování při telefonování z mobilního telefonu
2. Pravidla slušného chování při telefonování z pevné telefonní linky
3. Průzkum T-Mobile, zpracovaného agenturou IBRS
4. Vlastní závěr
5. Zajímavé odkazy na internetu, použitá literatura

Na úvod jen pár vět, proč jsem si vlastně vybrala toto zajímavé téma. Pracuji pro frekvence rádií Faktor, Gold a Eldorádio v Českých Budějovicích jako redaktorka a jedna z hlavních zprávařek. Má práce je rozdělena do okruhů, čímž je velmi bohatá a zajímavá. Čtrnáct dní v měsíci připravuji pro hlavní zprávy příspěvky z jihočeského regionu. Po zbytek měsíce zpracovávám a moderuji hlavní zprávy a zakomponovávám do nich příspěvky, které zase pro mé vysílání připravuje kolegyně Jitka Bednářová. V době, kdy je mým úkolem vyhledat, zajistit, zvukově i písemně zaznamenat a odevzdat ze střížny do vysílání hotový příspěvek, využívám několika možností, jak informace získat. Čerpám z internetového zpravodajství, denního tisku, tiskových konferencí i z postřehů našich posluchačů. Jednu z hlavních rolí při získávání zpravodajských příspěvků však hrají telefonické rozhovory. Správné navázání kontaktu je pro mou práci velmi důležité. Zvláště, jde-li o ožahavé téma. Jak tedy navázat kontakt a vést telefonický rozhovor, aby byla dodržena společenská pravidla a pravidla slušného chování? Aby byla doržena etiketa? (Mimoходом toto slovo má hned dva významy: jde jednak o pravidla společenského chování, souhrn společenských zvyklostí a norem chování a také o vinětu, nálepku či značku.) Já se budu ve své seminární práci věnovat významu prvnímu a pokusím se uspořádat pár pravidel.

Protože vždy při zajišťování příspěvků nepoužívám jen pevnou telefonní linku, ale i mobilní telefon, dodržuji několik zásadních pravidel. Tedy:

- Člověk, se kterým právě hovořím osobně, například v rámci tiskové konference, je pro mne tím nejdůležitějším člověkem, se kterým bych měla mluvit. Proto zvolím telefonní funkci „tichý profil“ nebo „profil jednání“. Na zmeškané hovory budu reagovat později. Zvukovou schránku neaktivuji, protože ji většina lidí, kteří se mi snaží dovolat, nevyužívá.
- Jestliže musím být nutně na jednání, ale očekávám další důležité informace, například kolega má za úkol informovat mne o vynesení rozsudku soudu

v případě, který zpravodajsky sledujeme, požádám ho, aby mi na telefon zaslal textovou zprávu a netelefonoval mi.

- Samostatnou kapitolou je přijímání tel. hovorů a telefonování za jízdy. Nebezpečnost telefonování odhalily s rozvojem mobilních telefonů všechny státy a postupně zavedly i různé přísné zákazy telefonování za jízdy. V některých zemích se uvažuje o zákazu telefonování za jízdy i pomocí zařízení hands free, protože i komunikace tímto způsobem zmenšuje soustředění na jízdu. Důvod? Dvě věci nelze dělat současně stoprocentně, a pokud řidič telefonuje dokonce bez hands free, omezuje své možnosti i tím, že k ovládání automobilu má jen jednu ruku. Hlavně rozptyluje svou pozornost a není připraven psychicky ani fyzicky, aby řešil případně nenadálé situace. Různé průzkumy prokázaly, že telefonování za jízdy zvyšuje riziko nehody obdobně jako například alkohol. Riziko nehody stoupá na čtyřnásobek (!), přičemž nebezpečnější než samotné držení přístroje je ztráta pozornosti a koncentrace na jízdu. Reakce jsou pomalejší až o jeden a půl vteřiny, což představuje prodloužení brzdné dráhy o desítky metrů. Při povolené dálniční rychlosti 130 km/h se takto prodlouží brzdná dráha o 50 metrů. Nesoustředění řidiči podle zjištění psychologů přehlížejí značky a mnohdy nedají přednost v jízdě. Novela upřesňuje dosavadní zákaz, který teoreticky mohl být obcházen tím, že řidič vzal mobil mezi rameno a hlavu a nedržel ho v ruce. Pokud někdo telefonuje za jízdy, porušuje ovšem současně jednu se základních povinností řidiče – „věnovat se plně řízení vozidla“ (paragraf 5, odst. 1b). Všichni experti se shodují, že v automobilu existuje jediný bezpečný způsob použití mobilu. Před jízdou ho včas vypnout. Proto při jízdě v autě prostě telefonické hovory nepřijímám a raději někde v klidu zastavím a hovor vyřídím.

Pakliže se na jednáni dopravuji MHD, snažím se také dodržovat jistá pravidla. Většinou se snažím využít sms zpráv. Je mi jasné, že spolucestujícím nemusí být příjemné vyslechnout hovor, který je nezajímavý a vlastně obtěžuje. (Sama jsem několikrát svědkem telefonátů, kdy se musím nedobrovolně účastnit konverzace telefonujících, kteří jsou navíc – bohužel i velmi hluční.)

- Díky své práci mám štěstí na setkání se zajímavými lidmi. Mezi ně patří i umělci. Někdy proto také v rámci své práce (ale samozřejmě i mimo ni) navštívím koncert, představení, vernisáž apod. Mobilní telefon by v žádném případě neměl zazvonit. Pokud se tak stane, a já nějakým nedopatřením zapomenou zvolit tel. funkci tichého profilu, omluvím se za vyrušení a hovor odmítnu. Jde-li o společenskou akci, ze které je možné se na několik minut omluvit a já čekám neodkladný hovor, tiše odejdu a vyřídím hovor někde stranou, abych nikoho nerušila.

Pakliže nejsem zrovna na tiskové konferenci nebo mimo budovu rádia Faktor, používám výhradně pevnou telefonní linku. Musím se ale také řídit určitými pravidly:

- Při telefonování si musím uvědomit, zda volám ve vhodnou dobu, ne brzy ráno, ne v době oběda nebo pozdě v noci. Ano, to jsou pravidla, kterých by se měl držet každý. Bohužel, musím přiznat, že tato pravidla slušného chování při telefonování v rámci pracovních povinností porušuji. Existují tedy podle mne i výjimky. Jak bych například mohla informovat posluchače o stavu hladin jihočeských řek v nedávných dnech povodní? Jak bych asi omluvila pozdní informace o počasí, kdy v zaplavených oblastech čekají na první ranní zpravodajství a čerstvé zprávy? Podobný případ je i o informovanosti posluchačů v souvislosti s ptací chřipkou a viru H5, či H5N1 u uhynulých labutí na Hluboké nad Vltavou, v Českých Budějovicích a na Orlíku. V těchto případech soudím, že ač skutečně kontaktuji například Hydrometeorologický ústav v Českých Budějovicích v půl páté ráno, je taková výjimka vhodná. (Jiný by byl jistě případ, kdybych kontaktovala v tuto brzkou hodinu starostu jednoho z jihočeských měst, aby mi poskytl informace o jednání rady města. To je skutečně nevhodné.)
- A jak vlastně zahájit telefonování? Pokusím se napsat několik obecných pravidel. Povinností volajícího na soukromé číslo je ihned se představit. Volaný, jde-li o soukromou osobu, se může jen ohlásit buď slůvkem prosím, nebo telefonním číslem, představovat se jménem nemusí. V zaměstnání se ale ohlašuje volaný názvem instituce, konkrétního oddělení, případně i jménem. Telefonujeme-li přes centrálu, jsme naprosto struční. Stačí pozdrav, slůvkem prosím a žádané číslo nebo jméno. Stejně postupujeme, když voláme jakoukoli informační službu.
- Při přerušném hovoru je na volajícím, aby volal znovu. Volaný zavěsí a čeká. Dojde-li k omylu, slušně se omluvíme. Je samozřejmě, že celý rozhovor probíhá zdvořile. (Při mé práci VELMI zdvořile, zvláště, když jde o informace, které volaný není povinen sdělit, ale pro mne jsou opravdu důležité.)
- Někdy se stane, že člověk, kterého voláme, hovor odmítne. Je proto dobré

určitý čas vyčkat a teprve potom zavolat znovu. Rozhodně není dobré volat okamžitě. Pokud volaný hovor odmítne opět, je jasné, že s námi momentálně nechce nebo nemůže mluvit. Volanému by mělo být jasné, že s ním potřebujete mluvit. Měl by se jak bude mít možnost ozvat sám. Je-li to neodkladné je dobré zkusit poslat SMS a v ní stručně vysvětlit problém, jinak nám nezbyvá nic jiného než počkat.

A na závěr ještě pár informací z průzkumů na téma slušného chování při telefonování a několik zajímavých poznatků s touto tematikou souvisejících. Ve Spojených státech existuje celý měsíc věnovaný mobilní etiketě. Každý rok v červenci akci pořádá asociace CTIA (Cellular Telecommunications & Internet Association) – sdružení všech amerických mobilních operátorů a poskytovatelů přístupu k internetu. V České republice podobné aktivity zatím nejsou realizovány, ale myslím si, že i pro nás je mobilní etiketa velmi důležitá. O nás Čechů se občas říká, že jsme kritičtější spíše k těm ostatním než sami k sobě ;) Průzkum T-Mobile ukazuje, že se skutečně v některých případech s mobilním telefonem nechováme tak, jak bychom měli, a hlavně tak, jak požadujeme od svého okolí. Pro zajímavost dokládám pár čísel z průzkumu T-Mobile, zpracovaného agenturou IBRS:

- 98 % respondentů ruší zvonění mobilu v kině nebo divadle
- 96 % respondentů vadí i čtení nebo psaní SMS v kině nebo divadle v nemocnici si vypíná telefon jen 15 % uživatelů mobilních telefonů
- Jen 5 % respondentů obtěžuje zvonění telefonu v restauraci, nicméně 21% z nás si v restauraci mobil vypne nebo aspoň ztlumí zvonění
- V kině obtěžuje čtení či psaní SMS 96 % návštěvníků, nicméně celých 58% si nechá telefon nebo dokonce zvonění zapnuté.
- A na závěr trocha optimismu: i když zvonící telefon v restauraci ruší jen 5 % z nás, tak 20 % návštěvníků restaurace si u něj ztlumí vyzvánění a 1% si jej dokonce úplně vypne.

Za sebe bych chtěla na závěr napsat, že musím přiznat, že ač existují obecná pravidla slušného a společenského chování, mnohdy se nedají v mé práci stoprocentně využít spolu s pravidly telefonování. Při zajišťování zpravodajských příspěvků se s nimi jen těžko snoubí dravost, rychlost, okamžitá reakce a bič neskutečně krátkého časového intervalu mezi získáním informace a zvukovým záznamem, zpracováním a odvykláním. Na mírnou obhajobu svou i kolegů však musím říct, že se „druhá strana“ při vypjatých či choulostivých situacích také pokaždé pravidly společenského chování neřídí. Existuje vůbec soubor takových pravidel v době, kdy informace mají cenu soli? Víím, že je to velmi úzké zaměření, ale možná by stálo za to, taková pravidla sepsat.

Zajímavé odkazy na internetu:

http://www.nokia.cz/press_release.php?i=79 – zásady slušného chování při telefonování z hlediska volby vhodného místa, času a navolení správných parametrů telefonu (hlasitost vyzvánění při různých příležitostech, např. na jednání, atd.)

<http://www.kr-zlinsky.cz/vismo/dokumenty2.php?ID=212734> – etiketa

Obsah:

1. Etiketa
2. Společenské přednosti
3. Seznámení a představování
4. Navštívenky – vizitky
5. Oslovování a titulování
6. Etiketa jmen, jazyka a písemného projevu
7. Oblékání
8. Společenské podniky a příležitosti

<http://chovani.unas.cz/index.php?i=25> – zásady slušného chování při telefonování

Knihy:

1. Václav Štastný, **Etiketa aneb společenské chování v profesním styku**, vyd. ASPI Publishing Praha, 2005, ISBN 80-7357-111-0, 176 str.

(V atmosféře denního pracovního shonu, dnešního tzv. rychlého života, dochází k nutně proměně pravidel etikety, společenského chování.)

Více než na rodinnou výchovu - která by měla být základem - se orientuje na podnikatelskou veřejnost. Chování na pracovišti, ve styku s úřady, ale i při společenských událostech, to vše najdete v této knize..)

2. Ing. Soňa Gullová, Ing. Františka Mülletová, doc. Ing. Ivan Šroněk, **CSc., Společenský styk, obchodní a diplomatický protokol**, vyd. Oeconomica, Vysoká škola ekonomická v Praze, ISBN 80-245-0664-5, 217 str.

*Kateřina Schusterová Křížová, 1.ročník KS RG VŠERS
Společenský a protokolární styk, skupina III.*

Případ Mangold (diskriminace zaměstnanců na základě věku v SRN)

Klíčová slova: Případ Mangold, Evropský soudní dvůr, Evropská směrnice 2000/78/ES, Evropská směrnice 1999/70/ES, diskriminace na základě věku v zaměstnání

1. 26. 6. 2003 uzavřel pan Mangold pracovní smlouvu. Pracovní poměr měl podle smlouvy vzniknout dnem 1. 7. 2003 a zaniknout dnem 28. 2. 2004. Smlouva byla uzavřena s právníkem panem Helmem. Tento případ se odehrává na území SRN a je důležitý z hlediska evropského práva.

2. Na území SRN je v současné době platný Zákon o pracovních poměrech na dobu určitou uzavíraných na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu tzv. Teilzeitbefristungsgesetz, dále jen TzBfG. V § 14 odst. 3 TzBfG bylo uzákoněno, že pracovní poměry s osobami nad 52 let mohou být uzavírány na dobu určitou, aniž by musel být k tomu udáván důvod. Takové pracovní poměry mohou být uzavírány v libovolném počtu, opakovaně (tzv. řetězení pracovních poměrů) a na libovolnou dobu. Pokud ovšem existuje k zaměstnavateli tzv. věcná spojitost (zaměstnavatel již zaměstnával v minulosti tuto osobu na dobu neurčitou a k takovému pracovnímu poměru existuje úzká věcná vazba) nemůže zaměstnavatel využít tohoto privilegia (libovolné řetězení pracovních poměrů na dobu určitou v libovolných intervalech).

3. Pracovní smlouva mezi panem Mangoldem a panem Helmem měla v § 5 následující ujednání. Časové omezení pracovního poměru mezi panem Mangoldem a panem Helmem se opírá o § 14 odst. 3 TzBfG, jelikož panu Mangoldovi je více než 52 let. Pracovní poměr na dobu určitou byl v tomto případě uzavřen pouze na základě věcné skutečnosti, že pan Mangold je starší než 52 let. Tento důvod byl na základě § 14 odst. 3 TzBfG dostačující.

4. Pan Mangold byl však toho názoru, že časové omezení v § 5 jeho pracovní smlouvy je v rozporu s následujícími normami Evropského práva:

a) Rámcové ujednání o pracovních smlouvách na dobu určitou ze dne 18. 3. 1999

b) Směrnice 2000/78/ES.

Ad a) Ustanovení § 5 rámcového ujednání předepisuje státům společenství, že musí předcházet zneužívání řetězení pracovních poměrů uzavíraných na dobu určitou. Tomuto zneužívání se dá předejít např. omezením počtu a délky možného uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky pracovního poměru. Efektivním nástrojem je rovněž zakotvení povinnosti řádného zdůvodnění termínovaného pracovního poměru. § 14 odst. 3 TzBfG však žádný z těchto nástrojů nepřepisuje.

Ad b) Článek 6 směrnice 2000/78/ES uvádí, že v případě legitimního cíle je diskriminace na základě věku oprávněná. K legitimním cílům patří podle čl. 6 především cíle z oblasti politiky zaměstnanosti, pracovního trhu a odborného vzdělávání. Mimo jiné musí být prostředky pro dosažení těchto cílů přiměřené a potřebné. Otázkou tedy zůstává, zda je § 14 odst. 3 TzBfG přiměřeným a potřebným prostředkem pro vylepšení situace německých zaměstnanců nad 52 let na německém pracovním trhu. Pan Mangold a mimo jiné i Pracovní soud v Mnichově jsou toho názoru, že § 14 odst. 3 TzBfG, který umožňuje libovolné řetězení pracovních poměrů na dobu určitou se zaměstnanci nad 52 let za určitých podmínek (viz 2.), nezajišťuje dostatečnou ochranu osob v pracovním životě a je proto s článkem 6 směrnice 2000/78/ES neslučitelný.

5. Jak již bylo řečeno, byla pracovní smlouva uzavřena dne 26. 6. 2003. V této době ovšem ještě neuplynula lhůta pro transformaci směrnice 2000/78/ES do německého národního práva. Podle rozhodnutí Evropského soudního dvora (případ Inter-Environnement Wallonie) nesmí žádný stát společenství již před uplynutím lhůty pro transformaci do národního práva vydávat normy, které mají dosažení cílů směrnice 2000/78/ES. Fakt, že lhůta pro transformaci v tomto případě ještě neuplynula je tedy irrelevantní a Evropský soudní dvůr se může případem zabývat, aniž by musel čekat na uplynutí transformační lhůty.

6. Jak již bylo naznačeno, zabýval se případem Mangold Evropský soudní dvůr, který byl dožádán na základě čl. 234 Smlouvy o založení Evropských společenství (dále jen SES) německým Pracovním soudem z Mnichova.

Soudy všech členských zemí mohou podle čl. 234 SES požádat Evropský soudní dvůr o rozhodnutí, pokud u národního soudu členského státu vyvstane otázka ohledně výkladu SES (primární evropské právo) nebo např. otázky ohledně platnosti a výkladu směrnice (sekundární evropské právo) a za předpokladu, že soudy členského státu takové rozhodnutí Evropského soudního dvora o tzv. předběžné otázce považují za nezbytné k vynesení svého rozsudku. V konkrétním případě předložil nejprve pan Mangold Pracovnímu soudu v Mnichově (národní soud členského státu) otázky týkající se Rámcového ujednání o pracovních smlouvách na dobu určitou ze dne 18. 3. 1999. Mimo jiné se případ dotýkal i směrnice 2000/78/ES. Mnichovský pracovní soud mohl tedy předložit

tyto předběžné otázky podle čl. 234 SES dále Evropskému soudnímu dvoru k posouzení.

7. V rámci tzv. „řízení o předběžné otázce“ předkládají národní soudy členských států Evropskému soudnímu dvoru otázky, které národní soudy sami formulují. V případě Mangold předložil Mnichovský pracovní soud celkem 3 otázky, které formuloval na základě svého pojetí a z podnětu pana Mangolda.

a) Je § 14 odst. 3 TzBfG slučitelný s § 5 rámcového ujednání o pracovních smlouvách na dobu určitou? Jak již bylo řečeno, vztahuje se § 5 rámcového ujednání pouze na zneužívání na základě řetězení pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky pracovního poměru. Pan Mangold uzavřel ovšem s panem Helmem pouze jeden pracovní poměr. Stav opakovaného řetězení pracovních poměrů tedy nenastal. Za těchto podmínek je tato otázka podle Evropského soudního dvora irelevantní neboli nepodstatná.

b) Otázky 2 a 3 byly přezkoumány společně. Mnichovský pracovní soud chtěl vědět do značné míry odpověď na následující konstrukci otázek. Lze čl. 6 směrnice 2000/78/ES vyložit tak, že mu odporuje každá národní norma členského státu, která povoluje uzavírání termínovaných pracovních smluv v libovolném počtu a libovolné době s lidmi nad 52 let, neexistuje-li tzv. věcná spojitost? Pokud ano či ne, jaké důsledky z toho musí vyvodit soudce národního soudu? Evropský soudní dvůr odpověděl a argumentoval následovně. Pro pochopení odpovědi je důležitý čl. 1 směrnice 2000/78/ES. Tento článek zamýšlí vytvoření pracovního prostředí bez diskriminace především na základě věku. Ustanovení § 14 odst. 3 TzBfG ale diskriminuje zaměstnance na základě věku, jelikož nestejně zachází se zaměstnanci do 52 let a se zaměstnanci nad 52 let. Nepochybný je tedy fakt, že dochází v tomto případě k diskriminaci na základě věku. Dále přezkoumával Evropský soudní dvůr, zda je tato věková diskriminace oprávněná podle článku 6 směrnice 2000/78/ES. Zapotřebí je tedy legitimní cíl. Z podkladů, které předložil Mnichovský pracovní soud Evropskému soudnímu dvoru vyplývá, že legitimní cíl § 14 odst. 3 TzBfG je integrace a navrácení starších nezaměstnaných občanů (nad 52 let) do pracovního života. Jelikož § 14 odst. 3 TzBfG umožňuje privilegované uzavírání termínovaných pracovních smluv s občany nad 52 let, stoupá tak pravděpodobnost, že zaměstnavatelé tyto občany budou zaměstnávat. Tento cíl je podle Evropského soudního dvora legitimní. Další podmínkou podle čl. 6 směrnice 2000/78/ES je, že prostředky pro dosažení tohoto cíle musí být přiměřené a potřebné. **Aplikace § 14 odst. 3 TzBfG vede ovšem k tomu, že občané nad 52 let nemají možnost získat pracovní poměr na dobu neurčitou a v důsledku toho je porušován důležitý aspekt ochrany zaměstnance, který je rovněž zakotven v rámcovém ujednání o pracovních poměrech na dobu určitou. Ustanovení § 14 odst. 3 TzBfG diferencuje pouze na základě věku, aniž by byly brány v potaz jiné důvody jako např. stav na konkrétním pracovním trhu či osobní situace nezaměstnaného. Takové prostředky jsou nepřiměřené a nepotřebné. Závěr této argumentace je tedy takový, že § 14 odst. 3 TzBfG není v souladu s článkem 6 směrnice 2000/78/ES a je tak v rozporu s evropským právem.**

8. Je důležité si připomenout, že uplynutí lhůty pro transformaci směrnice nebrání tomuto zjištění Evropského soudního dvora.

9. Závěrem si shrneme nejdůležitější poznatky pro praktický život.

a) Zásada stejného zacházení se zaměstnanci všech věkových kategorií v zaměstnání není zakotvena přímo ve směrnici 2000/78/ES. Čl. 1 této směrnice vytváří prostředí pro generelní potírání diskriminace na základě např. sexuální orientace, náboženství a rovněž podle věku. Z této generelní zásady se nepřímou odvozuje zákaz diskriminace v zaměstnání na základě věku.

b) Národní normy, které mají transformovat evropské směrnice do národního právního systému, spadají do evropského práva a tedy i do kompetence Evropského soudního dvora. V našem konkrétním případě přezkoumával Evropský soudní dvůr německý § 14 odst. 3 TzBfG, jelikož tento zákon měl transformovat evropskou směrnici 1999/70/ES.

c) Evropský soudní dvůr nemůže v rámci řízení o předběžné otázce podle čl. 234 SES národní normu zcela zrušit. ESD pouze zjistí na základě svého výkladu, zda národní norma odporuje či neodporuje evropskému právu. V našem konkrétním případě ESD zjistil, že národní soudy musejí zajistit efektivnost generelní zásady zákazu diskriminace v zaměstnání na základě věku tím způsobem, že nebudou aplikovat normy, které této zásadě odporují. Ustanovení § 14 odst. 3 TzBfG nesmí být tedy aplikováno.

d) Ustanovení § 14 odst. 3 TzBfG, které povoluje za určitých okolností benevolentní uzavírání termínovaných pracovních poměrů s občany nad 52 let odporuje čl. 6 směrnice 2000/78/ES a je neaplikovatelné.

e) Toto rozhodnutí je závazné pro všechny členské státy ES a EU a tedy i pro ČR.

Ilona Kostadinová, Petr Petr, Lukáš Musil

Sociálně patologické jevy v rámci prevence Policie ČR

Sociálně patologické jevy u dětí a mládeže tvoří širokou škálu problémů, které trápí pedagogy, psychology, policisty, právníky a další odborníky. Proto českobudějovičtí policisté ve spolupráci s kolegy z Národní protidrogové centrály připravili projekt, který dostal název Malá policejní akademie. Jeho úkolem je systematická a důsledná práce s dětmi vybraných tříd na druhém stupni základních škol. Cílem je preventivně přispět u dětí k osvojování si pozitivního sociálního chování a odmítání porušování zákona.

Policie se snaží stále více integrovat do preventivních programů zejména na místní úrovni. Velmi důležité je zaměřit se na včasný začátek prevence, ideálně již v předškolním věku, přičemž formy působení přizpůsobit věku a individuálním zvláštnostem dětí a mládeže, podpořit zdravý životní styl a nabídnout pozitivní životní alternativy. Primární a sekundární prevence musí působit kontinuálně a být systematicky plánovaná, kombinace různých strategií prevence by měla cíleně působit na děti jednotlivých věkových skupin. Programy primární a sekundární prevence je nutné zaměřit na ovlivnění postojů v chování v rizikové populaci, jde o programy určené nejenom na předávání informací o škodlivosti, ale i na prožití pozitivních zkušeností a odmítání vlivu sociálně patologických skupin. Neméně důležité je zaměřit se na rozvoj schopností mladých lidí čelit sociálnímu tlaku svých vrstevníků, kteří měli nějakou zkušenost s delikventní činností - zvýšením sebevědomí, zkvalitnění sociálních dovedností a schopností obstát v náročných sociálních a životních podmínkách. Samozřejmostí by měl být důraz na zapojení rodičů a pedagogických pracovníků do preventivních aktivit.

Na všechny tyto aspekty jsme se snažili brát ohled a výsledkem naší dlouhodobé práce je právě výše zmíněná Malá policejní akademie. Pilotní projekt počítal se čtyřletým působením a za tuto dobu se v něm vystřídá asi 4 000 dětí. Program v sobě zahrnuje otázky týkající se šikany, záškoláctví, agresivity, gamblerství, protispolečenských jevů, dětské kriminality, trestního práva, alkoholové a nealkoholové toxikomanie a další. Speciální výukové programy jsou zařazeny dle osnov základních škol do hodin občanské a rodinné výchovy a vyučují je specialisté z řad policie a další odborníci.

Děti tak pracují nenásilnou formou a pomocí různých didaktických metod. Pedagogové na jednotlivé výukové programy následně navazují, a tak se s uvedenými tématy pracuje po celý školní rok.

Součástí projektu jsou každoročně i různé druhy soutěží, doprovodné akce, besedy pro rodiče, výlety a slavnostní vyhodnocení nejlepších za účasti VIP hostů.

V letošním školním roce jsme uvítali spolupráci s pracovníky a studenty Zdravotně sociální fakulty JČU. Díky nim jsme mohli nabídnout 1.-5. třídám výukové dvouhodinové programy, zaměřené na prevenci úrazů, dopravní výchovu, šikany, násilí a další problematiky sociálně patologických jevů. Po prvních zkušenostech jsou ohlasy na tyto novinky velmi kladné a jsme rádi, že alespoň letošního závěrečného školního roku MPA se mohou zúčastnit výukových programů, soutěží a doprovodných akcí všichni žáci bez rozdílu věku.

Ze čtyřletého působení MPA vyplývá velký zájem o projekt, a to jak od dětí, pedagogů, rodičů, tak i široké veřejnosti. Již od začátku druhého ročníku jsme se začali setkávat s výtčkami, že je MPA pouze na třech školách, že by i jiné školy měly zájem o projekt. Museli jsme a vlastně musíme i v současné době další školy odmítat. Jelikož se jedná o celoroční programy, jsou velice náročné na čas a na „lidi“. Kvalita se pro nás stala prioritní a převažuje nad kvantitou. Zájem ostatních nám dělá samozřejmě radost, a protože bychom nechtěli ostatní pouze odmítat, stáli jsme před rozhodnutím, jak tento problém řešit.

Na základě zpětné vazby a požadavků učitelů i žáků jsme se rozhodli připravit výukový DVD program pro II. stupeň základních škol, který by byl přístupný všem školám, učitelům a dětem. Z výsledků našich šetření vyplynulo, že pokud se dětem bude věnovat pozornost

v této oblasti, dojde nejen ke zlepšení jejich znalostí a vědomostí, ale i ke změně názorů a postojů. Ukazuje se, že tyto programy jsou účinné a přinášejí dobré výsledky v oblasti prevence. Děti si osvojí zdravý životní styl, pozitivní postoje, dovednosti a ochranné kompetence.

Malá policejní akademie se svým obsahovým pojetím může stát i tématem v rámci připravovaných Rámcově vzdělávacích programů. Jejím smyslem je pomáhat každému žákovi hledat vlastní cestu životem a utvářet životní dovednosti a kompetence pro život. Vzdělávání v tomto případě zajišťuje nejen rozvoj schopností, umožňujících získat informace, kriticky je posuzovat, třídít a pracovat s nimi, ale má i formativní funkci, podněcuje sociální a osobnostní rozvoj. Je zřejmé, že preventivní ochranné kompetence dětí a mládeže jsou vytvářeny nejen konkrétními informacemi o jednotlivých společensky nežádoucích jevech, informacemi o zdraví a zdravém životním stylu, ale i osobnostním a sociálním rozvojem a výcvikem v sociálních dovednostech.

Pokud školy budou připravovat vlastní vzdělávací programy, Malá policejní akademie by mohla být vodítkem pro prevenci sociálně patologických jevů. Výukový DVD

program by tak mnoha školám umožnil využít jinak nedostupnou Malou policejní akademii v rámci celé České republiky. Ve školách, které mají o MPA zájem, může být toto výukové DVD příspěvkem v rámci prevence sociálně patologických jevů a zároveň by bylo efektivním zhodnocením již vložených prostředků do celého projektu.

Stojí před námi tento rok ještě mnoho práce. Výukový DVD film by měl být tou pomyslnou „třešinkou na dortu MPA“, vždyť nám jde všem o stejnou věc. Citlivým, empatickým přístupem k žákům vytvořit příznivou atmosféru ve třídě. Nestačí jen pedagogický takt, ale významná je vůle řešit daný problém. Je nesporné, že kvalita osobnosti pedagoga a jeho kompetentnost příznivě ovlivňují celou atmosféru i samotný učební proces. Nyní směřujeme i k tomu, že by bylo vhodné věnovat více pozornosti problematice sociálně patologických jevů v pregraduální přípravě učitelů. Studenti by si měli osvojit nejen teoretické poznatky, ale projít i praktickým výcvikem. Možná se toto DVD dostane i na pedagogické fakulty a bude přínosem i pro budoucí pedagogy.

*PhDr. Lucie Ptáčková, Ph.D.,
tisková mluvčí OŘP ČR*

Zpráva o výsledcích pracovní cesty do Jihoafrické republiky

Pracovní cesta pracovníků VŠERS do Jihoafrické republiky se uskutečnila ve dnech 26.1. – 6.2. 2006, vycestovali doc. MUDr. Petr Petr, PhD a Mgr. Hana Kalová. Cílem cesty bylo navázat, resp. upevnit spolupráci VŠERS s vysokými školami v JAR a posoudit možnosti výměny pedagogů a studentů na pracovních pobytech a stážích. Delegáti VŠERS navštívili Pretorii, Johannesburg, Kapské město a Stellenbosch.

V Pretorii proběhlo jednání s prof. Dr. Paulem Hendrikem Mollerem profesorem University of Johannesburg. Jednání bylo díky již předchozím kontaktům velmi srdečné a postoj prof. Mollera ke spolupráci vstřícný. Prof. Moller je připraven působit jako hostující pedagog na VŠERS v Č. Budějovicích. Dále jsme zde jednali s Dr. Noelem Lehoko, ředitelem odboru pro střední Evropu Ministerstva zahraničí JAR, o možnostech jeho návštěvy naší země a jmenovitě VŠERS. Dr. Lehoko přislíbil účast na kongresu VŠERS a Nemocnice Č. Budějovice v září t.r. Na tomto kongresu přednese příspěvek a navštíví VŠERS, kde bude prostor pro jednání o dalších možnostech spolupráce.

Poté jsme přešli do Johannesburgu, kde jsme jednali s prof. Ing. Ivanem Havlíkem z oddělení klinické farmakologie Witwatersrand Universiteit. Prof. Havlík je připraven přijmout naše praktikanty v oborech ošetrovatelství a fiziotherapie, zejména pro předměty klinická farmakologie, Klinická farmakologie a toxikologie, sociální a klinická farmakologie, vnitřní lékařství. Na téže univerzitě jsme se dále setkali s prof. Ronaldem Clarkem z oddělení paleoantropologie. Prof. Clarke je správcem a odborným ředitelem Cradle of Humankind – kolébka lidstva, naleziště prehistorických předchůdců člověka. Jeho pracoviště a přede-

(Pokračování na straně 12)

Zpráva o výsledcích... (Pokračování ze strany 11)

vším tato africká naleziště jsou kulturní památkou UNESCO. I on je připraven přijmout naše praktikanty ke studijnímu pobytu v oborech, které se k dané problematice váží.

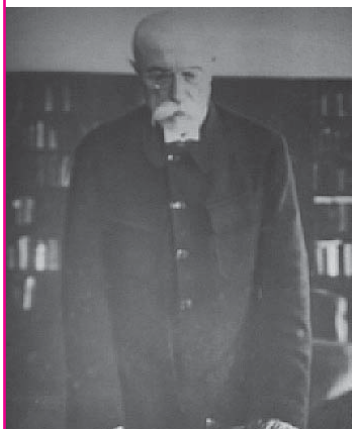
V Kapském městě, resp. Stellenbosch jsme jednali s prof. Peterem van der Bilj z Ústavu farmacie a farmakologie, Universiteit van Stellenbosch. Tato univerzita je přední vysokou školou v JAR, kde je primárním vyučovacím jazykem afrikaans. Má tedy solné vazby na Evropu, zejména na Nizozemí a vlámské regiony Belgie. V případě podpory spolupráce ze strany Velvyslanectví JAR v ČR, jmenovitě velvyslankyně N. Dube, je možno i v tomto případě navázat zajímavé formy spolupráce.

Z celé této pracovní cesty bylo zřejmé, že je v JAR o spolupráci s námi na akademické úrovni i při řešení odborných otázek zájem a všechny kontakty lze označit za perspektivní, přičemž ve většině případů jsou již koncipovány konkrétní kroky této spolupráce.

doc. MUDr. Petr Petr, PhD



T. G. MASARYK A JEHO VÝZNAM PRO SOUČASNOST



(dne 8. března 2006 proběhla pod záštitou naší školy konference s mezinárodní účastí)

V zajímavých příspěvcích akademiků byl tento národní veličán připomenut nejen jako filosof, sociolog, pedagog a politik, ale především jako osobnost, která měla chtěný i nechtěný vliv na veřejný i soukromý život minulé generace. A doufáme, že vliv neustal a pokračuje u nynější generace a bude pokračovat u generací budoucích.

Konference probíhala shodou okolností v den, který je označován jako Mezinárodní den žen. Víme, dnes je tento svátek vytlačen „Svatým Valentýnem“, a je jedno, zda tradičně jako revolta po minulém režimu, či z módnosti proamerických tendencí. O tom nechci

polemizovat. Jen dávám téma konference a svátek žen do souvislosti proto, že TGM se zabýval i postavením ženy ve společnosti.

Názory na ženu, její postavení vykládal Masaryk hlavně ve spise Mnohoženství a jednoženství, v Otázce sociální a v jeho posledních přednáškách v Americe v r. 1907. Nevylučoval ženy působící ve veřejné politice. Napsal: „*Máme-li provozovat politiku práce a vědění, politiku opravdu kulturní, musíme kní sbírat všechny síly a sílečky; proto je třeba, aby naše ženy, polovice obyvatelstva, byly přibrány k veřejné činnosti. Tak zvaná otázka ženská je žhavá, ve skutečnosti běží tu hlav-*

ně o stav měšťanský, naši zemědělci a dělníci, gros obyvatelstva, otázku tak zle nepocítují.“

TGM nemluvil výrazně o ženské otázce. Ovšem napsal, že: „... *existuje velká mravní otázka, zda-li muž a žena mají k čistotě stejné postavení ...*“, čímž se zamýšlel nad manželstvím a čistotou lásky, nad požadavkem fyzické neporušenosti ženy a nesprávnosti tolerování surovosti muže.

Masaryk byl opravdu velký muž. Jeho mluvené a psané slovo je silně dodnes. Je potřeba si je připomínat, přemýšlet na něm a ctít je. A snad právě onen svátek žen ušlechtilost jeho odkazu ještě více podtrhává.

Zkušenosti z cesty do Texasu

Před několika lety jsem navštívil Spojené státy americké. Již před přiletem jsem byl částečně připraven na to, že některé zvyklosti budou jinak, než je běžné ve střední Evropě.

Konkrétně jsem navštívil své příbuzné, kteří žili v jednom okresním městě v jižní části Texasu, cca 200 km od hranic s Mexikem. Toto město, nesoucí jméno Beeville, se nachází cca 60 km od přímořského letoviska Corpus Christi, které se rozkládá při pobřeží Mexického zálivu. Kraj okolo Beeville je vzhledem k zeměpisné poloze spíše polo-poušť. V okolí tohoto města je velké množství rančů pro chov dobytka a ropných vrtů. Hovory místních usedlíků se většinou stočí na tato dvě témata, podobně jako u nás na počasí a sport.

Nyní se pokusím vylíčit některé odlišné zvyky a pro Evropana poněkud zvláštní situace.

V prvé řadě způsob stravování včetně stolování. V Texasu se v daleko větší míře používá plastové stolní nádobí. Dokonce i v restauracích střední úrovně se stoluje na plastových talířích, které jsou omyvatelné a běžně se opakovaně používají. Nápoje se většinou podávají v plastových kelímcích nebo v případě kávy v klasických keramických, přibližně čtvrtlitrových hrnečcích s ouškem. Málokdy jsem se setkal se skleněnou sklenicí. K jídlu se běžně pijí velká kvanta překapávané kávy, ledového čaje nebo jen vody s ledem. Tyto nápoje jsou obecně velmi levné a to i na české poměry. Vodu s ledem

často dávají i zadarmo a u kávy se zaplatí jen jeden hrneček a poté je možno si libovolné množství po dobu konzumace dolévat. Cena cca půllitrového kelímku ledového čaje vychází na pouhých 10 centů. Málokterá restaurace má licenci na alkohol, a tak výběr bývá omezen na již vyjmenované nápoje, nebo na džusy či různé limonády. Někdy nebývá v nabídce ani minerální voda.

Co se týká jídla, tak jsem navštívil řadu různých restauračních zařízení. Některé restaurace fungují na poněkud nezvyklém principu. Za vstup se zaplatí předem daná cena, většinou kolem 5 až 7 dolarů za osobu a návštěvník si může vybrat z celé řady teplých i studených pokrmů, různých zeleninových i ovocných salátů a zmrzliny. Může si i opakovaně přidávat. Navíc se platí pouze nápoje a případně nějaká zvláštní objednávka. Při odchodu je zvykem ponechat dížko.

V jiném typu restaurace, který často provozují lidé mexického původu, je v hlavní nabídce taco a k tomu přílohy různých druhů. U nás si pod názvem taco spíše můžeme představit libanonský chléb. Servírují se teplé čerstvé chlebové placky a k tomu míchaná vajíčka, místní opečená slanina, různé ostré chilli směsi atp. Nedílnou součástí těchto jídel je domácí salsa, na kterou bývá majitel hrdý. Musím přiznat, že ač jsem zvyklý jíst ostrá jídla, konzumace domácí salsy v množství, které místní obyvatelé požívají, jsem byl schopen až po více než týdnu pobytu. V nabídce těchto restaurací dále bývá nějaké fazolové jídlo a pak smažená kuřata. Jídlo se zde většinou zapíjí kávou, opět ve velkých kvantech, kdy se ovšem opět zaplatí jen jeden hrnek.

Společným rysem stolování v Texasu je daleko menší používání příboru, než v Evropě. Samozřejmě

(Pokračování na straně 13)

Zkušenosti z cesty... (Pokračování ze strany 12)

s výjimkou dražších restaurací. Na taco se většinou jen pomocí jednoho kusu příboru nanesou ingredience dle vlastního výběru a pak za pomoci ubrousku a rukou se konzumují. Tímto způsobem se však jí i pizza, hranolky, hamburgery a řada dalších pokrmů, dokonce včetně zeleninových salátů. Místní si občas i v restauraci položí papírový ubrousek na klín. Pokud používají příbor, je pak časté vidět následující scénu. Pokrm se za pomoci nože a vidličky nakrájí, nůž se odloží na stůl, vidlička se přesune do pravé ruky a již se může vesele jíst.

Samostatnou kapitolou je v Texasu barbecue. To není pro Texasany jen druh pokrmu, ale obřad, posezení, jídlo a národní zvyk, na který jsou všichni hrdí. V prapůvodním významu bylo barbecue velký kus hovězího masa, který byl připravován v celku po dlouhé hodině zvláštní metodou na pomezí grilování a uzení v uzavřeném prostoru. Takto připravené maso je velmi jemné, úplně se rozsypá na jazyku a má těžko s něčím porovnatelnou chuť. K němu se servíruje barbecue omáčka, jež v obchodech bývá v nabídce v mnoha desítkách variací. Dále bramborový salát, chléb a někdy i něco dalšího. Měl jsem příležitost jíst toto jídlo při několika příležitostech. V rodině, ve specializované restauraci za městem, jež měla neo-pakovatelnou atmosféru, a kde mi majitel předvedl a vysvětlil základy přípravy a pak na setkání bývalých pracovníků, tehdy již několik let zrušené, základny námořního letectva, která se nacházela v Beeville. Jedna z mých příbuzných dříve pracovala jako civilní zaměstnanec na této základně. Tito bývalí kolegové se pravidelně střetávají, pořádají hosti-

va z „exotického“ Československa. Opakovaně jsem sice různým lidem vysvětloval co je Česká republika, ale bez valného efektu.

Při svém pobytu v jižním Texasu jsem spatřil velké množství lidí, kteří byli velmi obézní. Vzhledem ke stylu stravování se ani není čemu divit.

Další záležitostí o které je důležité se zmínit je prodej alkoholu. V Texasu, tak jako obecně v celých USA, má každé město právo si stanovovat vlastní zákony. Samozřejmě s omezeními vyplývajícími z federálních a státních zákonů. Na základě tohoto si několik měst

v okolí Beeville stanovilo tzv. „suchý zákon“. Jednoduše řečeno, nesmí se na území města prodávat alkoholické nápoje a to ani pivo v supermarketech. Obyvatelé si ale alkohol mohou přivést odjinud a v soukromí vypít. Jedná se o dědictví z časů prohibice a též poněkud jiný náhled na to co jsou to práva jednotlivce a jak mohou být vytvářeny zákony. V Beeville je prodej alkoholu ome-

řeno od 9.00 hodin ráno do 15.00 a měl všechna okna zamřížovaná. Pouze v jednom supermarketu ze tří ve městě bylo možné zakoupit pivo a víno, nikoliv už tvrdý alkohol. Mně, ač mi už bylo dávno 21 let pryč, což je v USA hranice pro prodej alkoholu, se stalo v supermarketu při koupi několika plechovek piva, že jsem byl vyzván k předložení průkazu totožnosti, abych prokázal, že jsem starší jednadvaceti let.

V očích Evropana stojí v protikladu k prodeji alkoholu možnost pořídit si v Texasu střelnou zbraň. Není tomu tak v celých USA, ale jak i sami Texasané přiznávají. Texas

se řídí hlavně podle sebe. Střelnou zbraň je možné v Beeville zakoupit na více místech. Dokonce v jednom supermarketu, který mimochodem neměl licenci na prodej alkoholu, byl dlouhý pult za nímž byly v nabídce různé pistole, revolvery, opakovací brokovnice, kulovnice a řada automatických zbraní, které by normálně člověk spatřil asi pouze v nějakém akčním filmu. Před pultem byly na dřevěných paletách vyskládány krabice s různými druhy nábojů. Plocha palet byla odhadem větší než 50 m² a byla naprosto volně přístupná, kdy si nakupující mohl volně naložit požadované množství krabic do nákupního vozíku. Od místních lidí jsem se dozvěděl, co se týká zbraní, určitou zajímavost. Nemohou se u nich volně nosit jako u nás v České republice zavírací nože s pojistkou a je ztížen volný prodej loveckých a vojenských nožů. Z mého pohledu poněkud absurdní, ale nějaký důvod si pro tento stav určitě našli.

Také jsem zažil velké překvapení, zračící se v očích jednoho místního člověka, po otázce, jestli si u nás také chodíme popovídat do restaurace. Po odpovědi, že samozřejmě ano, se dále ptal co při tom pijeme, jestli čaj, kávu, nebo něco jiného. Po jedno-

slovné odpovědi, že pivo, pohlédl na mně s nelicencem úžasem. Ten muž byl válečný veterán, který v době Druhé světové války létal s torpédovým bombardérem z letadlových lodí v Pacifiku.

Zaujal mě také jeden ne zase tak ojedinělý zvyk. Lidé mají dopředu na hřbitovech připravené náhrobky se svými jmény a daty narození. Při úmrtí stačí jen dopsat datum.

Dalším místním zvykem je všude se přemísťovat pomocí automobilu a to i na vzdálenost několika desítek metrů. Kdo jde delší vzdálenost městem pěšky, budí pozornost okolí.

V Texasu mají velmi kvalitní

silniční síť. Málokdo, mimo velká města, používá k cestování nějakou formu veřejné dopravy s výjimkou letadel. Jsou hrdí to, že jsou bohatý a velký stát. Na kosmické středisko v Houstonu. Na svá památná místa, jako je například pevnost Alamo a muzea vzniklá z vysloužilých válečných lodí. Na své národní parky, rozvinuté hospodářství a průmysl, prostě na vše co mají.

V Texasu byli téměř všichni lidé, s nimiž jsem se setkal, velice srdeční a přátelští. V mém případě se na tom někdy možná spolupodílelo i to, že jsem byl brán jako příbuzný někoho místního.

Texasané jsou velcí vlastenci a zvlášť jsou hrdí na stát Texas. Narozdíl od České republiky mají v drtivé většině silné religiозní cítění, které okázale projevují. Jejich hrdost na vše z Texasu a okázalost není ovšem hraná. Nepoučenému pozorovateli to může připadat jako určitá forma nabubřelosti, ale domnívám se, že je to jejich přirozeným vyjádřením citění a nikoliv něco hraného.

Radim Kramář, student, 1. ročník VŠERS

nu, kam nosí i doma vyrobené pokrmy a povídají si. Když jsem tam byl pozván, tak jsem po úvodním proslovu jednoho z organizátorů, byl představen celému sálu, jako návště-

zen, ale není zcela zakázán. V tomto městě, které má kolem 20 tisíc obyvatel, byly jen 4 zařízení na pomezí baru a restaurace. Dále jen 1 obchod s tvrdým alkoholem, který měl ote-

VLIV PRÁVA EVROPSKÉ UNIE NA PRACOVNÍ PRÁVO V ČR

V současné době za ně lze považovat např. takzvaný teleworking, neboli „práce na dálku“ a homeworking, tedy „práce doma“. Aby se jednalo o teleworking, pracovní místo musí být jiné než běžné pracovní místo u zaměstnavatele (např. bydliště zaměstnance: zde se pak jedná o homeworking, dále např. centrum teleworkingu, prostory klienta apod.).

To znamená, že v rámci teleworkingu pracuje zaměstnanec na dálku podle pokynu zaměstnavatele a místem výkonu práce nemusí být bydliště zaměstnance, v případě homeworkingu jde o práci v místě bydliště. U zaměstnanců se uplatní tzv. samořídící schopnost, neboť pracovní kontakt je stavěn na vzájemné důvěře mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který pracuje mimo pracoviště a dosah obvyklé a běžné kontroly zaměstnavatele.

Charakteristickým rysem takového způsobu zaměstnání je využívání moderních informačních a komunikačních technologií. Současné pracovní právní předpisy, zejména zákoník práce, umožňují uvedený způsob zaměstnávání v několika formách:

- využití § 267 odst. 2 a 3 (domácí zaměstnanci)
- aplikace některých ustanovení zákoníku práce umožňující flexibilní formy zaměstnávání
- prostřednictvím agentur práce

Zákoník práce v § 267 odst. 2 a 3 upravuje právní poměry tzv. domácích zaměstnanců, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě pro něj vykonávají sjednané práce doma v pracovní době, kterou si sami rozvrhují. Pro takové zaměstnance uvedené ustanovení stanoví některé odchylky od právní úpravy „klasického“ pracovního poměru, jinak pro domácí zaměstnance platí ostatní právní úprava jako v případě jiných zaměstnanců v pracovním poměru.

Současná definice domácích zaměstnanců (zejména jde-li o omezení domácích zaměstnanců na zaměstnance, kteří pracují doma) a jejich právní úprava již přestává vyhovovat podmínkám postavení těchto zaměstnanců v současné době, zejména v důsledku využití dnešní informační a telekomunikační techniky.

Zákoník práce upravuje zvláštním způsobem práva a nároky zaměstnanců, kteří pracují doma. Domáctví zaměstnanci mohou k výkonu sjednaných prací a úkolů používat vlastní nářadí, stroje nebo jiné předměty. Tuto závažnou okolnost je třeba dohodnout v pracovní smlouvě. Měla by obsahovat konkrétní údaje, zda zaměstnanci budou používat své nářadí a pracovní předměty, nebo zda jim zaměstnavatel poskytne potřebné předměty sám.

V případě, že dojde mezi ním a zaměstnancem k dohodě o používání vlastních předmětů zaměstnanců, nemělo by se v pracovní smlouvě zapomenout na určení výše náhrad, které zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za použití jeho nářadí, zařízení, a předmětů potřebných pro výkon práce. Jde o paušální částky zahrnující náhradu za opotřebení těchto předmětů i za případnou spotřebu energie k jejich pohonu a na osvětlení pracoviště.

U domácích zaměstnanců se předpokládá osobní výkon práce, přestože je u nich prakticky vyloučena soustavná kontrola, zda vykonávají sjednané práce bez pomoci cizích osob, zejména rodinných příslušníků. Proto rozsah práce, který zaměstnavatel určuje množstvím materiálu a předává zaměstnanci ke zpracování (např. materiál k výrobě zdravotnických pomůcek, potřeb apod.) nemá většinou přesahovat množství práce, jaké podle konkrétních norem spotřeby práce odpovídá týdenní pracovní době obecně stanovené pro výkon prací tohoto druhu.

Pracovní doba je i pro tyto zaměstnance nejvýše čtyřicet hodin týdně. Vzhledem k tomu, že domáctví zaměstnanci mají možnost přizpůsobovat si pracovní dobu osobním časovým možnostem, není nutné jim zajišťovat náhradu mzdy při osobních překážkách v práci.

Narišení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, neumožňuje, aby se těmto zaměstnancům poskytovala náhrada ušlé mzdy ve výši průměrného výdělku jen při těchto osobních překážkách v práci: úmrtí rodinných příslušníků, vlastní svatba, svatba dětí, přestěhování (pokud zaměstnanec má svou vlastní domácnost – bytové zařízení).

Naproti tomu za nezbytně zameškanou dobu pro překážky z důvodu obecného zájmu (výkon veřejné funkce, občanské povinnosti – svědek apod.) poskytuje se i domácím zaměstnancům náhrada ušlé mzdy ve výši průměrného výdělku.

Skutečnost, že na domácí zaměstnance se nevztahuje ustanovení zákoníku práce o rozvržení pracovní doby, má další důsledek: nemohou uplat-

ňovat nárok na příplatek za práci přesčas, v noci, v sobotu, v neděli nebo ve svátek.

V důsledku osobního výkonu práce odpovídá za způsobenou škodu zaměstnavateli samotný zaměstnanec podle pracovníprávních předpisů jako zaměstnanec v obvyklém pracovním poměru. I kdyby mu při práci pomáhali rodinní příslušníci a způsobili škodu na materiálu svěřeném ke zpracování nebo na zapůjčeném nářadí, odpovídá by pouze zaměstnanec, který je v pracovním poměru. Ani úraz, který by zaměstnanci utrpěli při této pomoci, není možné považovat za pracovní. Za způsobenou škodu v důsledku tohoto úrazu by jim odpovídal, podle ustanovení občanského zákona o náhradě škody, výhradně jen domácí zaměstnanec, který jejich pomoci sám používal.

Odvoz materiálu domácím zaměstnancem od zaměstnavatele nebo sběrný do místa výkonu práce (většinou vlastní bydliště) a odvoz hotových výrobků zpět, je nutné považovat za výkon práce, a to bez ohledu na to, v které době k tomu dochází. Protože se jedná o výkon práce, může zaměstnavatel ovlivnit i způsob dopravy těchto materiálů, může vyslovit i zákaz odvozu vlastními vozidly domácích zaměstnanců. V pracovních řádech je možné uvést i výjimky z těchto zákazů nebo příkazů či stanovit jiný způsob dopravy. Nedodržení příkazu použít stanovený dopravní prostředek pro dopravu materiálu nebo výrobků domácím zaměstnancem nebo porušení zákazu používání neveřejných dopravních prostředků při těchto úkonech by bylo pro zaměstnavatele důvodem k částečnému nebo úplnému zbavení se odpovědnosti za případný pracovní úraz, který přitom domácí zaměstnanec utrpěl.

V současné době se ukazuje řada právních problémů, které zákonodárce v době, kdy upravoval postavení domácích zaměstnanců, mohl sotva předvídat. Způsobují, že se právní úprava domácích zaměstnanců může uplatňovat v teleworkingu nebo homeworkingu jen s obtížemi a některé praktické problémy vyskytují se v této formě zaměstnávání se v § 267 zákoníku práce vůbec neřeší.

Jedná se např. o uplatňování náhrady škody, kterou utrpěl domácí zaměstnanec při teleworkingu např. v místě svého bydliště. V případě pracovního úrazu domácího zaměstnance připadají v úvahu mnohé situace, jejichž řešení je poněkud komplikované, a to především z důvodu totožné relevantní právní úpravy jak pro „klasické“, tak i pro domácí zaměstnance. Problémy jsou zejména s důkazním posuzováním, zda se jedná o pracovní úraz, či nikoliv, neboť stále přetrvává snaha některých zaměstnanců přenášet odpovědnost za škodu v důsledku mimopracovních úrazů na zaměstnavatele nebo jiný subjekt, který by měl být za náhradu škody odpovědný.

Uvedená situace v nemalé míře souvisí také s omezenou možností kontrolní činnosti zaměstnavatele vůči domácímu zaměstnanci. Omezení kontrolní činnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci je na přítěž a prokazování zaměstnance, že si zrovna v uvedeném případě přivodil úraz při, nebo pro plnění pracovních úkolů, je poměrně komplikovanou záležitostí. Judikaturou aplikovaný předpoklad, že již vstupem zaměstnance do prostor objektu zaměstnavatele je splněna jedna z podmínek pro případnou budoucí odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech, nelze bez dalšího použít ani v případě domácích zaměstnanců.

Analogicky sice lze pro tyto účely považovat např. bydliště jako místo výkonu práce za „prostor objektu zaměstnavatele“ ve smyslu zákoníku práce a prováděcích předpisů, avšak v praxi se vyskytují problémy při posouzení rozhodného okamžiku utrpění úrazu, případně unesení důkazního břemene zaměstnance, že se tak stalo právě v době plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s nimi. Další problém je omezení možnosti částečné nebo úplné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za úraz z důvodu prakticky nemožné kontroly zaměstnance v rozhodném okamžiku a s tím spojené možnosti důkazu např. o porušení povinností při výkonu práce zaměstnancem.

Bylo by jen ku prospěchu věci, kdyby se zákonodárce problémem zaměstnavatele za škodu utrpěnou domácímu zaměstnanci, zejména odpovědností při pracovních úrazech a nemocech z povolání, zabýval a stanovil určitá kritéria pro posuzování konkrétní situace při utrpění úrazu včetně její pozdější kvalifikace jako pracovního úrazu.

K teleworkingu je možné využít několik legislativních forem, které obsahuje platný zákoník práce:

- pracovní smlouvou s dohodnutým výkonem práce doma a s časovým vymezením nebo jiným určením trvání pracovního poměru
- vedlejší činností (případně dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr
- vhodným rozvrhem pracovní doby

- kombinací uvedených forem

Práci na dálku může zaměstnanec vykonávat také ve vedlejším pracovním poměru, např. po své pracovní době u zaměstnavatele, kde je v hlavním pracovním poměru po čtyřicet hodin týdně.

Tento druh pracovního poměru lze sjednat jen na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu a za předpokladu, že zaměstnanec má ještě pracovní poměr, v němž je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 70 odst. 1 zák. práce). Pokud by neexistoval pracovní poměr se stanovenou týdenní pracovní dobou, jednalo by se o dva pracovní poměry s kratší pracovní dobou. Vedlejší pracovní poměr na rozdíl od pracovního poměru, který je sjednáván na stanovenou týdenní pracovní dobu, má flexibilní znaky a umožňuje zaměstnavateli pružnější postup při jeho skončení: k výpovědi není třeba uvádět důvod, výpovědní doba je patnáctidenní, není nutné nabízet jiné vhodné pracovní místo, nevyžaduje se projednání s odborovou organizací a neplatí zákaz výpovědi pro určité skupiny zaměstnanců (např. osoby zdravotně postižené).

Vedlejší pracovní poměr se zaměstnancem pracujícím na dálku tak může zaměstnavatel skončit operativně i s ohledem např. na snížení potřeby výkonu práce nebo na změny v jeho výrobní činnosti.

Významnou formou k práci na dálku mohou být dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. U dohody o provedení práce jde o krátkodobou formu zaměstnání, jestliže předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu), na který se dohoda uzavírá není vyšší než sto hodin u jednoho zaměstnavatele v kalendářním roce. Počet těchto hodin a jednotlivých dohod u různých zaměstnavatelů zákoník práce neomezuje.

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavírat, jestliže rozsah prací podle ní nepřekročí v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Podle současné právní úpravy stanovené týdenní pracovní doby se zpravidla jedná o rozsah pracovní doby do dvaceti hodin týdně.

Oba typy dohod se posuzují jako pracovněprávní vztah. Zaměstnanec v nich nemusí mít pevně stanovenou pracovní dobu ani její rozvrh a může pracovat podle operativních pokynů zaměstnavatele např. doma.

Zákoník práce umožňuje, aby zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl úpravu pracovní doby podle provozních nebo jiných potřeb nebo na žádost zaměstnance např. ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů. Tato úprava může být sjednána již v pracovní smlouvě nebo v jiné dohodě.

Vhodná úprava pracovní doby může spočívat např. v kratší pracovní době, stanovení jiného začátku, případně konce, v jiném rozvrhu pracovní doby apod. V těchto případech se může uplatnit zejména nerovnoměrný rozvrh pracovní doby, který se přizpůsobuje výrobním a provozním potřebám zaměstnavatele.

Je potěšitelné, že připravovaný nový zákoník práce počítá se zvláštní povahou práce některých zaměstnanců, kterými jsou zejména zaměstnanci pracující v teleworkingu a nepracují na pracovišti zaměstnavatele. Na tyto zaměstnance se bude vztahovat zákoník práce kromě několika výjimek, které se týkají např. rozvrhu pracovní doby, odměňování práce přesčas, poskytování náhrady mzdy při některých důležitých osobních překážkách v práci apod. V důvodové zprávě k novému zákoníku práce se uvádí, že touto právní úpravou „se sleduje v podmínkách liberální úpravy pracovněprávních vztahů aplikující zásadu co není zakázáno, je dovoleno využití některých nových forem organizace práce mimo pracoviště zaměstnavatele“. Vychází se zde z předpokladu, že zákonem neupravené záležitosti naplní účastníci, a to i za případného použití nepojmenované smlouvy podle § 51 občanského zákoníku.

Bude tak dána legislativní možnost zaměstnavateli a zaměstnanci, aby si nároky neupravené pracovněprávními předpisy sjednali ve smlouvě podle občanského zákoníku. Tím může být odstraněna řada současných legislativních problémů, které dosud v teleworkingu existují.

V Českých Budějovicích dne 31. října 2005

JUDr. Jiří Homolka

OKP MM České Budějovice

Vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů ÚSC

Téma:

Osobnost vedoucího zaměstnance (manažera) v podmínkách veřejné správy

Management veřejné správy

V Písku dne 28.11.2005

Zpracovala: Marie Pivcová

Živnostenský úřad Městského úřadu Písek

OBSAH:

Strana

ÚVOD 1

I. Historie managementu 1

II. Management ve veřejné správě 1 – 2

III. Nejdůležitější činnosti manažera ve veřejné správě 2 – 4

IV. Shrnutí 5

ZÁVĚR 5

Strana 2

identifikovatelné širokou veřejností. Proto správa obcí a krajů nemůže být nikdy ze své podstaty zcela rovna sektoru soukromému.

Mezi hlavní rozdíly mezi managementem v podnikové sféře a „veřejným“ managementem patří rozdílnost cílů. Na úrovni obcí a krajů není cílem zisk či jiný prospěch pro konkrétní právnickou nebo fyzickou osobu, zde je sledován veřejný zájem a jeho naplnění, sleduje se prospěch veřejnosti.

Dalším podstatným rozdílem je právní úprava. V oblasti výkonu managementu obcí a krajů existuje mnohem větší vázanost právem, z čehož vyplývá omezenost v rozhodování, neboť je nutné respektovat a plnit povinnosti a zásady veřejné správy, respektovat volené orgány, projednávat důležité otázky s občany. Zákonem je upraveno i postavení a organizace daných územních jednotek, práva a povinnosti jejich zaměstnanců, finanční a majetkové hospodaření ad.

Rozdílem a do jisté míry i překážkou kvalitnějšího územního managementu je omezené využití měřítek a ukazatelů, které jsou jinak v soukromé sféře běžně užívané. To souvisí právě s absencí ziskového motivu, který neexistuje nikde napříč celou veřejnou správou.

Management územní správy je možno charakterizovat jako ucelený soubor aktivit, jejichž realizace v praxi napomáhá kvalitnímu chodu organizace a dosahování jejích cílů. Základními funkcemi managementu veřejné správy jsou plánování a organizování, řízení a rozhodování, vedení a řízení lidí, informování a komunikace, kontrola a monitorování, a rovněž i reprezentování úřadu. Důležité je, aby si každý manažer všechny uvedené činnosti uvědomil a vykonával je.

III. NEJDULEŽITĚJŠÍ ČINNOSTI MANAŽERA VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ

Plánování a organizování

Základní a jedna z nejdůležitějších činností manažera je plánování, a to zejména plánování strategické tzv. strategický management. Tento management pomáhá předvídat a řešit množství faktorů vnitřního a vnějšího prostředí které nespádají do běžných operativních činností. Strategický management je velmi často založen na vizích a představách rozhodujících představitelů regionu, a je pak úkolem manažera tyto vize převést do programů, propojit je na rozpočtový proces a následně uvést do praxe. V rámci strategického managementu jsou vypracovávány strategické plány rozvoje, operační rozpočty a plány kapitálových investic. Každá strategie musí respektovat místní podmínky, měla by vyjadřovat zájmy a potřeby občanů, místních podnikatelů a zaměstnanců a dosáhnout všeobecné podpory obyvatel. Městský úřad Písek má zřízen samostatný odbor strategického rozvoje a územního plánování.

Řízení a rozhodování

Do oblasti řízení a rozhodování spadá rovněž otázka financí, tedy finančního managementu. Důležitým pro všechny subjekty veřejné správy, tedy i pro orgány obcí a krajů, je rozpočet a rozpočtový proces. Každý rozpočet vlastně představuje plánovací dokument.

Strana 3

Slouží však i jako nástroj kontroly. Rozpočet musí být přesný a reálný. Úkolem vedoucího

zaměstnance (manažera) v oblasti finančního managementu je kromě jině také sledování změn v právní úpravě týkající se hospodaření obcí, sledování státní politiky a jejich programů.

Oblast financí a hospodaření s majetkem je oblastí, která je pravděpodobně nejvíce omezena a upravena v právních předpisech, jejich znalost je pro manažera v této oblasti naprosto nepostradatelná.

Základem veškeré manažerské práce je rozhodování, které prolíná vše-

mu dalšími činnostmi. Důležité je na rozhodování pohlížet jako na proces sestávající se z několika postupných kroků. Nejprve je nutné identifikovat možnosti – reální problémy, priority a v protíváze omezených finančních zdrojů. Dále je nutné stanovit cíle, vymezit podmínky, stanovují se alternativy, kritéria, podle kterých se alternativy hodnotí. Poté je nutné tyto alternativy utřídit, vybrat a poté dochází ke konečné realizaci. Dodržením všech jednotlivých kroků rozhodovacího procesu by mělo zajistit optimální rozhodnutí.

Vedení a řízení lidí

Vedení a řízení lidí je velmi rozsáhlá a fungování úřadu zcela nepostradatelná. Činnost úřadu je na práci zaměstnanců zcela závislá. To se týká jak řadových zaměstnanců, tak i nejvyššího vedení. Tato oblast je kontrolována velkým množstvím právních a jiných souvisejících předpisů. Úkoly spojené s vedením jsou často velmi problematické. Vedení lidí je schopnost, dovednost a umění manažera vést, usměrňovat, stimulovat a motivovat své spolupracovníky ke kvalitnímu, tvůrčímu plnění úkolů. Pro vedení lidí je důležitý výběr správné metody a stylu vedení.

V praxi se můžeme setkat s několika styly vedení. Častým je autoritativní styl vedení s přesnými příkazy a kontrolou usnadňuje manažeru zajistit požadovaný výstup – minimalizovat nežádoucí efekty. Podřízení jsou vmanipulováni do postavení, že si musí řešit rozpor mezi osobním očekáváním a reálnými možnostmi přizpůsobením svého jednání. Stávají se proto pasivními, k práci mají negativní postoj a využití času nevěnují příliš pozornosti.

Někdy je možno se setkat i liberálním stylem, který dává větší nezávislosti, ale v podstatě funguje na pozici dělej si co chceš. Tento nelze dlouhodobě aplikovat.

Dalším stylem vedení je participativní styl vedení, kdy manažer jedná s pracovníkem tak, že vyžaduje o něho více samostatnosti a osobní odpovědnosti, předává mu potřebné informace, věnuje mu dostatek péče, zapojuje ho do záležitostí veřejné správy.

Metody vedení zahrnují především informovanost pracovníků (např. o cílech a záměrech města, projednáváních záležitostech v městském zastupitelstvu, radě, o zadávaných úkolech). Důležité jsou rozhovory se zaměstnanci. Další metodou je cílevědomost v práci – jasně určené cíle i odpovědnost, perspektiva, samostatnost, participaci, péči o pracovní podmínky, hodnocení pracovníků (kontrola a diferenciací), hmotná a morální zainteresovanost (např. výhodné stravování, pružná pracovní doba ad.). Důležité je, aby si každý manažer všechny uvedené činnosti uvědomil a vykonával je.

Vedoucí pracovník by měl umět:

- trpělivě naslouchat
- zjišťovat (správně se zeptat)
- formulovat problém
- přesvědčovat (snést argumenty, které má spolehlivě zjištěny) strana 4
- ovládat jednání dospělého člověka (toto umění je pro osobu vedoucího pracovníka ve veřejné správě nepostradatelné)
- být kreativní
- motivovat

Kvalitní personální management může udělat z práce v územně-správních orgánech práci značně atraktivní a přilákat tak schopné lidi, jejichž zapojení může přinést do veřejné správy pozitivní výsledky.

Informování a komunikace

Důležitá pro osobu manažera ve veřejné správě je otázka informování a komunikace. Tato komunikace probíhá dvěma směry, uvnitř úřadu nebo navenek. Vnitřní komunikace bývá zpravidla upravena vnitřními předpisy úřadu a slouží hlavně jako efektivní činnosti (pracovní porady ad.) Komunikace navenek se ovšem jeví jako důležitější. Správa obce je vždy vykonávána pro jeho obyvatele. Dobré vztahy s nimi, ale i s dalšími subjekty a partnery jsou proto velmi důležité. Zapojení široké veřejnosti do rozhodování a správy území přináší řadu výhod. Rozhodovací proces se stává otevřeným, lépe kontrolovatelným, bohatším o nové nápady, podněty a způsoby řešení a realizace, jsou zohledněny místní podmínky prostředí a jeho charakteristiky, je zabezpečena i zpětná vazba. Mnoho úřadů již přistoupilo na praxi zjišťování úrovně spokojenosti obyvatel s poskytovanými službami.

Pro takové účely jsou hojně využívány dotazníky a jsou prováděny průzkumy veřejného mínění. Úřady se snaží stát se v očích občanů i dalších subjektů oblíbenějšími, podporují komunikaci s veřejností, zavádějí jednotný styl prezentace, budují svou image, navazují partnerské vztahy s podnikatelskou sférou, ale i dalšími úřady a organizacemi, a to i na mezinárodní úrovni. Mezinárodní partnerství regionů a obcí je dnes zcela běžnou záležitostí.

Monitorování a kontrola

Další důležitou činností v managementu veřejné správy je monitorování a kontrola. Pro tyto účely by bylo vhodné vytvořit samostatnou složku. Pro účely kontroly je toto již tradicí. Důležitost je ale nutno vtisknout i procesu monitorování, tedy průběžnému sledování. Monitorování může být často přínosnější než následná kontrola, neboť díky němu je stále znám aktuální stav a je tedy možná včasná náprava ke stavu požadovanému. Monitorovací složkou jsou nejčastěji výbory či komise, zapojení by do nich měli být i zástupci místní samosprávy, významné zastoupení by měli mít představitelé soukromého sektoru, dalšími členy by pak měli být i experti z daných oblastí.

Je skutečností, že manažer státní správy je rovněž reprezentantem úřadu. Do takové reprezentace patří vystupování na veřejnosti, tedy před občany, jednání s podnikatelským sektorem obce – města, ale i mimo něj, komunikace s dalšími úřady a správními orgány, navazování mezinárodních partnerství a spolupráce. Při všech jednání a vystoupení jsou vedoucí pracovníci vnímáni jako představitelé dané obce či kraje, a proto si občané i další subjekty v jednání činí prvotní úsudek na základě dojmů z jejich reprezentantů a z jejich schopnosti svoji obec hájit, prezentovat a propagovat.

strana 5

IV. SHRnutí

Z uvedeného je patrné, že úkoly managementu ve veřejné správě jsou velmi náročné. Neboť rozvoj jakéhokoliv území je velmi úzce vázán na orgán, který ho řídí a na jeho zaměstnance. Na kvalitě jejich práce je závislá úspěšnost celého územního celku. Manažer působící na místní úrovni navíc nese i tzv. správní zodpovědnost, tedy zodpovědnost vůči veřejnosti za provádění veřejné politiky, finanční řízení a administrativní rozhodování. V rámci rozhodování přitom musí respektovat nadřazenost veřejného zájmu nad soukromým.

Práce manažera ve veřejné správě je v mnohém velmi náročná, neboť sám má omezené možnosti rozhodování dané zákony, zodpovědností před volebními orgány obce a pod stálým dohledem veřejnosti.

Jako velice důležité vidím pro pozici manažera komunikaci na všech úrovních s občany, vysvětlování jednotlivých záměrů, zvláště nepopulárních opatření i za pomoci médií. Ovšem pokud občan nechce být informován, nebude nikdy.

Z Á V Ě R

Činnost vedoucího pracovníka ve veřejné správě je velmi náročná, odpovědná, vystavena soustavné pozornosti a v mnohém nedocenená, neboť jde často o činnost úředníka. V naší společnosti je módou znevažování práce úředníků. Tento pohled je podpořen i vyjádřením médií a představitelů politických stran, kteří se sami podílí na tvorbě zákona, na jejichž dodržování poté úředník dohlíží a je jimi při svém rozhodování vázán. Ze své zkušenosti vím, že většina pracovníků ve veřejné správě věnuje plnění svých úkolů mnoho energie, času a všech svých schopností.

Věřím, že postavení vedoucího zaměstnance (manažera) i úředníka ve veřejné správě, bude i v naší společnosti doceněno tak, jak je tomu ve státech Evropské unie, kde je postavení úředníka, zejména vedoucího pracovníka (manažera) ve veřejné správě uznávaným postavením ve společnosti.

strana 6

Použité prameny:

- publikace „Řízení lidských zdrojů“ – autoři Kleibl, Dvořákova, Šubr
- přednáška Mgr. Františka Běra ze dne 8.11.2005
- materiály Svazu měst a obcí a časopisu „Veřejná správa“