



SPRÁVA NÁRODNÍHO PARKU
A CHRÁNĚNÉ KRAJINNÉ OBLASTI ŠUMAVA

Koncepce vzdělávání a odborného rozvoje zaměstnanců Správy NP a CHKO Šumava

Datum: <i>1. 10. 2011</i>	Zpracoval: Lenka Blažíčková Marie Šimková	Funkce: personalistka personalistka	Podpis: <i>Lenka Blažíčková</i> <i>Marie Šimková</i>
Datum: <i>1. 10. 2011</i>	Ověřil: František Zbořil	Funkce: právník	Podpis: <i>František Zbořil</i>
Datum: <i>1. 10. 2011</i>	Schválil, vydal: Jan Stráský	Funkce: ředitel	Podpis: <i>Jan Stráský</i>

Obsah

1.	Úvod	3
2.	Druhy a typy vzdělávání	3
2. 1.	Zaškolení a zaučení	3
2. 2.	Prohlubování kvalifikace.....	4
2. 3.	Zvyšování kvalifikace a kvalifikační dohoda	5
3.	Cíle vzdělávání a odborného rozvoje	7
4.	Programy pro zaměstnance	7
	Vzdělávací programy pro nově nastupující zaměstnance	7
5.	Přílohy	8

1. Úvod

Tato koncepce definuje a popisuje procesy vzdělávání a odborného rozvoje zaměstnanců Správy NP a CHKO Šumava.

Koncepce je platná pro všechny zaměstnance Správy NP a CHKO Šumava.

Správa NP a CHKO Šumava (dále jen „Správa“) soustavně pečuje o odbornou přípravu, kvalifikaci a odborný rozvoj svých zaměstnanců tak, jak to zaměstnavatelům ukládají právní předpisy zejména ustanovení § 227 až § 235 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, pracovní řád, personální příručka a kolektivní smlouva.

Pro odborný rozvoj zaměstnanců Správa zabezpečuje pořádání odborných školení, vysílá zaměstnance na semináře, školení, odborné stáže, jazykové kurzy, studia při zaměstnání.

Správa může poskytnout zaměstnancům pracovní úlevy a hmotné zabezpečení, je-li předpokládáno zvýšení či prohloubení kvalifikace v souladu s právními předpisy a potřebami Správy.

2. Druhy a typy vzdělávání

Péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména:

- zaškolení a zaučení
- prohlubování kvalifikace
- zvyšování kvalifikace

2. 1. Zaškolení a zaučení

V případě, že zaměstnanec vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, je povinností zaměstnavatele zabezpečit získání kvalifikace zaškolením nebo zaučením a zaškolení nebo zaučení zaměstnance zajistit.

Stejnou povinnost má zaměstnavatel i vůči zaměstnanci, který přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce, pokud je to nezbytné.

Zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci plat.

2. 2. Prohlubování kvalifikace

Prohloubením kvalifikace se rozumí průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování nebo prohlubování. Zaměstnanec je povinen prohlubovat svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Účast na školení nebo jiných formách přípravy za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci plat. Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí Správa. Správa se v písemné dohodě může se zaměstnancem dohodnout o jeho spoluúčasti na nákladech souvisejících s prohlubováním kvalifikace.

Prohlubování kvalifikace může mít následující formy:

- vzdělávací projekty a programy, školení, workshopy,
- odborné semináře, kurzy,
- jazykové kurzy.

Vzdělávací projekty a programy, školení, workshopy, semináře

Jedná se o vzdělávání organizované Správou, s vlastními či externími lektory, v režii Správy, ve vlastních či cizích zařízeních a zpravidla pro větší počet zaměstnanců k prohloubení jejich kvalifikace. Náklady hradí v plné výši zaměstnavatel a účast zaměstnanců je zajištěna v jejich sjednané pracovní době.

Odborné semináře, kurzy, školení

Jedná se o vzdělávání zaměřené na prohlubování kvalifikace zaměstnanců pro řádný výkon práce dle sjednané pracovní smlouvy. Správa je nakupuje individuálně u cizích subjektů. Náklady hradí v plné výši zaměstnavatel, pokud se se zaměstnancem nedohodl na spoluúčasti.

Jazykové kurzy

Jedná se o vzdělávání zaměřené na prohlubování znalostí cizích jazyků a jsou sjednávány se vzdělávacími zařízeními nebo s jednotlivými akreditovanými lektory. Se zaměstnanci jsou sjednávány dohody o prohloubení kvalifikace s podmínkami a se spoluúčastí zaměstnance na nákladech kurzu.

Systém uzavírání smluv s lektory jazykové výuky

Správa bude uzavírat dohody o prohloubení kvalifikace pouze na výuku anglického a německého jazyka. Ostatní jazyky nebudou podporovány Správou. Jazykové kurzy budou probíhat vždy jen po pracovní době nebo po době napracované (po 13. hodině).

U zaměstnanců, kteří studují se souhlasem zaměstnavatele, by nemělo být čerpání volna na studium podmíněno vyčerpáním zákonné dovolené na zotavenou. U jazykových kurzů, které budou probíhat déle než 3 roky, bude spoluúčast zaměstnance 50 %.

Náklady na prohloubení jazykové kvalifikace nesmějí přesáhnout za jeden rok pro jednoho zaměstnance 5. 000 Kč. Překročení stanovené částky hradí zaměstnanec.

2. 3. Zvyšování kvalifikace a kvalifikační dohoda

Zvyšování kvalifikace je především osobním zájmem zaměstnance. Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace. Zvýšením kvalifikace je také její získání nebo rozšíření. Zvyšováním kvalifikace zaměstnance je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, **jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele**. Při zvyšování kvalifikace přísluší zaměstnanci pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku

- v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení,
- 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou,
- 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria,
- 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou,
- 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky.

Za pracovní volno poskytnuté

- v nezbytně nutném rozsahu k vykonání přijímací zkoušky,
- k vykonání opravné zkoušky,
- k účasti na promoci nebo obdobném ceremoniálu

nepřísluší náhrada platu.

Zabezpečení při zvyšování kvalifikace je úpravou minimální. Další a vyšší práva zaměstnance mohou být založena smlouvou, popř. vnitřním předpisem. Zaměstnavatel má právo sledovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace zaměstnance. Za určitých okolností může poskytování pracovních úlev zastavit, a to tehdy, jestliže

- zaměstnanec se stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci,
- zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace.

Se zaměstnancem je možné uzavřít kvalifikační dohodu, jejíž součástí je závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, a to i tehdy, jestliže zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace. Kvalifikační dohoda musí obsahovat

- druh kvalifikace a způsob jejího zvyšování (forma studia),
- dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po zvýšení kvalifikace,
- druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání.

Zaměstnancům bude umožněno studium pouze individuálně po předložení žádosti na personálním oddělení. Personalista projedná žádost s ředitelem Správy a posoudí, zda zvýšení kvalifikace je nutné pro danou funkci. Kvalifikační dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

Studium při zaměstnání bez podpory Správy

Vzdělávání je realizováno z rozhodnutí zaměstnance, ale není v souladu s potřebami Správy. Se zaměstnancem může být sjednaná odlišná forma rozvrhu pracovní doby, případně mu může být na jeho žádost, po vyčerpání řádné dovolené, poskytnuto náhradní volno v nezbytném rozsahu.

Studium při zaměstnání s podporou Správy

Jedná se o vzdělávání, které je v souladu s potřebami Správy. Pokud o to zaměstnanec požádá a Správa s jeho zvýšením kvalifikace souhlasí, uzavírá s ním kvalifikační dohodu a poskytuje mu pracovní úlevy a hmotné zabezpečení dle platných právních předpisů.

3. Cíle vzdělávání a odborného rozvoje

Cílem fungujícího systému vzdělávání u Správy je:

Z pohledu zaměstnance:

- Rozvoj schopností a dovedností jednotlivce pro výkon jemu svěřené práce
- Zvýšení kvalifikační úrovně
- Posílení adaptability a konkurenční schopnosti na trhu práce

Z pohledu organizace:

- Časová optimalizace zaučení nových zaměstnanců
- Zlepšení kvalifikační struktury zaměstnanců
- Zkvalitnění služeb poskytovaných klientům

4. Programy pro zaměstnance

Vzdělávací programy pro nově nastupující zaměstnance

Pro nově nastupující zaměstnance Správa připravuje základní vzdělávací program jako sérii instruktážních a odborných seminářů nutných k výkonu přidělené práce, které zaměstnanec absoluuje v průběhu zapracování (zpravidla ve zkušební době).

Personalista a referent BOZP před zahájením práce provedou proti podpisu instruktážní školení o BOZP a seznámí s pracovním řádem, organizačním řádem, kolektivní smlouvou a příp. s dalšími vnitřními předpisy vztahujícími se k dané pracovní pozici.

Vedoucí příslušného útvaru, do jehož podřízenosti nový zaměstnanec patří, seznámí zaměstnance s jeho náplní práce a zajistí mu základní odborné proškolení.

Při přeřazení nebo převedení stávajícího zaměstnance na novou pracovní pozici se postupuje obdobně. Za instruktáž a zapracování tohoto zaměstnance odpovídá příslušný vedoucí útvaru.

5. Přílohy

Přílohou Koncepce vzdělávání a odborného rozvoje zaměstnanců Správy NP a CHKO Šumava je **Plán vzdělávání** jednotlivých organizačních útvarů pro daný rok. Plán vzdělávání odevzdávají vedoucí organizačních útvarů personalistovi vždy do konce ledna. Do 15. ledna následujícího roku předloží vedoucí pracovníci personalistovi Plán vzdělávání z předchozího roku doplněný o hodnocení.