

An aerial photograph of the town of Znojmo, Czech Republic, showing a dense cluster of buildings with red-tiled roofs on a hillside. A prominent church with a tall, pointed spire is visible. Below the town, a wide river (Sava) flows through a lush green forest. The sky is blue with scattered white clouds. A semi-transparent white banner is overlaid across the middle of the image, containing the title text. A thick red vertical bar is on the left side of the page.

STRATEGICKÉ CÍLE

MĚSTSKÉHO ÚŘADU ZNOJMO

The logo for the Znojmo municipal office, featuring the word "znojmo" in a white, lowercase, sans-serif font on a red rectangular background. A yellow smiley face is positioned below the letter 'o'.

znojmo

Obsah

1	Environmentální pilíře	3
1.1	Environmentální pilíř č. 1.....	3
1.2	Environmentální pilíř č. 2.....	4
1.3	Environmentální pilíř č. 3.....	5
1.4	Environmentální pilíř č. 4.....	6
2	Sociální pilíře	8
2.1	Sociální pilíř – zaměstnanci č. 1.....	8
2.2	Sociální pilíř – zaměstnanci č. 2.....	12
2.3	Sociální pilíř – zaměstnanci č. 3.....	16
3	Ekonomické pilíře	19
3.1	Ekonomický pilíř č. 1.....	19
3.2	Ekonomický pilíř č. 2.....	21

1 Environmentální pilíře

1.1 Environmentální pilíř č. 1	
Název cíle/rozsah:	Spotřeba médií v rámci MěÚ Znojmo
Zainteresované strany:	Organizace – městský úřad
Dopad na zainteresované strany:	Společenská odpovědnost v rámci čerpání a užívání zdrojů – s dopadem na životní prostředí. V případě výrazného neopodstatněného negativního výkyvu zjednání nápravy.
Garant:	Vedoucí odboru vnitřní správy
Manažer projektu/činnosti:	Vedoucí odboru vnitřní správy
Projektový tým:	Referent, který má v gesci správu budov
Kontaktní údaje:	Tel.: 515 216 273, e-mail: pavel.molik@muznojmo.cz
Oblasti zlepšování:	Monitoring a vyhodnocení relevantnosti spotřeby – vody, tepla, el. energie, pohonných hmot
Možnost alternativního řešení:	Vyhodnocení výše plateb za jednotlivé položky (alternativa je složitější v potřebě přepočtu dle různých jednotkových cen)
Omezení (rizika):	Nedostupnost vstupních dat
Potřebné zdroje (lidské, finanční, informační, materiální):	Pouze lidské – jednou ročně pracovník provede srovnání s předchozím obdobím.
Datum schválení:	do 31.05.2020
Datum zahájení:	01.09.2020
Odhadovaný konečný termín:	Průběžně trvajícím

Popis

Spotřeba zdrojů patří mezi základní parametry posouzení environmentální stopy, kterou jednotlivé činnosti nebo organizace vytváří. Na základě znalosti spotřeby zdrojů lze stanovit trend a případně plánovat opatření, která by vedla ke snížení čerpání zdrojů, a tím odpovědnému chování organizace k životnímu prostředí.

Aby tohoto cíle mohlo být dosaženo, je třeba sbírat a vyhodnocovat primární data. Ta by se týkala základních médií, která úřad spotřebovává. Díky tomu lze nejen navrhnout opatření, ale i vyhodnotit dopady jednotlivých opatření a případně je upravovat nebo zrušit.

1.2 Environmentální pilíř č. 2

Název cíle/rozsah:	Třídění odpadu
Zainteresované strany:	Pracovníci úřadu
Dopad na zainteresované strany:	Umožnit pracovníkům úřadu třídění odpadů na pracovišti
Garant:	Vedoucí odboru vnitřní správy
Manažer projektu/činnosti:	Referent, který má v gesci odpadové hospodářství
Projektový tým:	Referent, který má v gesci správu budov
Kontaktní údaje:	Tel.: 515 216 273, e-mail: pavel.molik@muznojmo.cz
Oblasti zlepšování:	Zvýšení výtěžnosti separovaných odpadů
Možnost alternativního řešení:	Není
Omezení (rizika):	Nedostatek směrných prostředků, popř. nemožnost jejich umístění
Potřebné zdroje (lidské, finanční, informační, materiální):	Potřeba zdrojů bude nahodilá a nelze předem definovat – bude závislá na druhu a rozsahu opatření
Datum schválení:	Částečně již probíhá – jednalo by se pouze o schválení – do 31.05.2020
Datum zahájení:	Částečně již probíhá
Odhadovaný konečný termín:	Průběžně trvajícím

Popis

Třídění odpadů je základním pilířem nakládání s odpady. V tomto směru existují jak společenské, tak i legislativní požadavky, které zahrnují nejen oddělený sběr odpadů, ale i následné nakládání s nimi. Na MěÚ Znojmo je pracovníkům umožněn oddělený sběr jednotlivých odpadů a je třeba tento interní odpadový systém nejen udržovat, ale i dále rozvíjet, a to jak s ohledem na požadavky legislativy, tak i s ohledem na společenskou odpovědnost. V rámci této snahy je možno využívat případné pomoci kolektivních systémů, které oddělený sběr odpadů řeší.

Na základě vyhodnocování stávajícího systému navrhnout změny, které by vedly ke zvýšení sběru oddělně sbíraných složek, popřípadě stávající systém udržovat tak, aby nedocházelo ke snížení jeho účinnosti.

1.3 Environmentální pilíř č. 3

Název cíle/rozsah:	Hodnocení produkce odpadů
Zainteresované strany:	MěÚ Znojmo
Dopad na zainteresované strany:	Společenská odpovědnost v rámci produkce a nakládání s odpady, které jsou produkovány úřadem
Garant:	Vedoucí odboru, pod něž je zařazen referent, který má v gesci odpadové hospodářství
Manažer projektu/činnosti:	Referent, který má v gesci odpadové hospodářství
Projektový tým:	Referent, který má v gesci odpadové hospodářství
Kontaktní údaje:	Tel.: 515 216 406, e-mail: stanislav.curda@muznojmo.cz
Oblasti zlepšování:	Odpadové hospodářství
Možnost alternativního řešení:	Není
Omezení (rizika):	Nedostupnost vstupních dat, popř. nedostatečná relevantnost dat
Potřebné zdroje (lidské, finanční, informační, materiální):	Pouze lidské – 12× ročně pracovník provede průběžnou evidenci a 1× ročně provede vyhodnocení.
Datum schválení:	do 31.05.2020
Datum zahájení:	01.11.2020
Odhadovaný konečný termín:	Průběžně trvající

Popis

Jedná se o oddělení vedení evidence odpadového hospodářství města Znojma a MěÚ Znojmo. Vedení průběžné evidence je řešeno zákonem č. 185/2001 Sb., o odpadech, a jeho prováděcími předpisy (zejména vyhláškou č. 383/2001 Sb., o podrobnostech nakládání s odpady).

Díky vedení průběžné evidence bude možno sledovat a vyhodnocovat odpadové hospodářství MěÚ Znojmo samostatně, a lze tak reagovat na trendy vývoje v této oblasti.

1.4 Environmentální pilíř č. 4

Název cíle/rozsah:	Environmentální osvěta
Zainteresované strany:	Pracovníci úřadu a veřejnost
Dopad na zainteresované strany:	Environmentální vzdělávání a výchova občanů města Znojma a pracovníků městského úřadu
Garant:	Vedoucí oddělení vnějších vztahů
Manažer projektu/činnosti:	Pověřený referent oddělení vnějších vztahů
Projektový tým:	Pověřený referent oddělení vnějších vztahů
Kontaktní údaje:	Tel.: 515 216 339, e-mail: sona.bystricka@muznojmo.cz
Oblasti zlepšování:	Environmentální výchova
Možnost alternativního řešení:	Není
Omezení (rizika):	Omezení finančních prostředků, ukončení spolupráce s externími subjekty
Potřebné zdroje (lidské, finanční, informační, materiální):	Potřeba zdrojů bude nahodilá a nelze předem definovat – bude závislá na druhu a rozsahu opatření.
Datum schválení:	Částečně již probíhá – jednalo by se pouze o schválení koncepce – do 31.05.2020
Datum zahájení:	Částečně již probíhá
Odhadovaný konečný termín:	Průběžně trvající

Popis

Environmentální výchova probíhá ve městě Znojmě prostřednictvím dílčích projektů (Den země, Den bez aut apod.). Cílem je udržet počet a kvalitu jednotlivých akcí. Dopad v tomto případě není pouze na pracovníky úřadu, ale i na širokou veřejnost. Tyto aktivity jsou organizovány městem Znojmem (projekt Zdravé město Znojmo) ve spolupráci s dalšími externími subjekty nebo s příspěvkovými organizacemi města. Realizace těchto projektů je základní edukační prostředek environmentální problematiky. V případě externích subjektů je třeba mapovat možnosti spolupráce, kterou tyto subjekty nabízejí, a pokusit se je maximálně využívat, tak aby nároky na potřebné zdroje byly realizovány z mimoměstských zdrojů.

Časový plán

Cíl		31. 05. 2020		01. 09. 2020		01. 10. 2020		01. 01. 2021
1		schválení		příprava		sledování některých položek		sledování všech položek
2		schválení						
3		schválení				příprava		vedení evidence a podávání hlášení
4		schválení						

1. Spotřeba médií v rámci MěÚ Znojmo

Ukazatele se sledují za vymezené období – převážně za kalendářní rok, pouze u některých (např. u topení) se toto období posouvá (topná sezóna).

- Po fázi schválení bude k dispozici období na přípravu, po kterém budou jednotlivá media postupně sledována. Nejpozději od 01.01.2021 bude realizován cíl v plném rozsahu. Jde o průběžně trvající cíl, a proto není stanoveno datum ukončení.

2. Třídění odpadu

Částečně již je cíl realizován (ne v plném rozsahu), jednotlivá opatření jsou prováděna průběžně bez daného harmonogramu, kdy se reaguje na aktuální situace a potřeby, popř. na dotace nebo motivační pobídky (zejména od kolektivních systémů nakládání s odpady).

- Není stanoven začátek, cíl je již nyní částečně realizován. Do 31.05.2020 by měl být formálně schválen a následně bude naplňován. Jde o průběžně trvající cíl, a proto není stanoveno datum ukončení.

3. Hodnocení produkce odpadů

Průběžná evidence produkce a nakládání s odpady bude sloužit pro podání ročního hlášení produkce a nakládání s odpady, proto je účelné začít s jejím vedením za ucelené období, za které je hlášení podáváno – tj. kalendářní rok. Před samotným začátkem vedení evidence je třeba realizovat přípravu a nastavit systém, proto předchází přípravná fáze.

- Po fázi schválení bude k dispozici období na přípravu, po kterém bude evidence vedena za kalendářní rok, a po jeho uplynutí bude podáno roční hlášení produkce a nakládání s odpady (tzn. první hlášení bude podáno mezi 01.01.2022 a 15.2.2022). Jde o průběžně trvající cíl, a proto není stanoveno datum ukončení.

4. Environmentální osvěta

Cíl je již částečně realizován a jde o jeho formální schválení a následné naplňování.

- Není stanoven začátek (cíle se již částečně provádí) do 31.05.2020 by měl být formálně schválen a následně bude naplňován. Jde o průběžně trvající cíl, a proto není stanoveno datum ukončení.

2 Sociální pilíře

2.1 Sociální pilíř – zaměstnanci č. 1	
Název cíle/rozsah:	Spolupráce s vysokými školami
Zainteresované strany:	Zaměstnanci města Znojma zařazení do MěÚ Znojmo, vedení města Znojma – zaměstnavatel, vysoké školy v ČR
Dopad na zainteresované strany:	Spolupráce se studenty – stáže, praxe, exkurze, konzultace seminárních, bakalářských a diplomových prací. V současné době jsou uzavřeny dvě smlouvy o poskytnutí odborných praxí studentů (s SVŠE Znojmo a s CMTF UP Olomouc).
Garant:	Vedoucí personálního oddělení
Manažer projektu/činnosti:	Pověřený pracovník personálního oddělení
Projektový tým:	Pověřený pracovník personálního oddělení
Kontaktní údaje:	Tel.: 515 216 296 e-mail: monika.havlova@muznojmo.cz
Oblasti zlepšování:	Uzavřít několik dalších rámcových smluv o spolupráci s vysokými školami napříč ČR. Vést evidenci mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u města Znojma zaměstnáni. U každého mladistvého zaměstnance evidovat jeho jméno, příjmení, datum narození a druh práce, kterou tento zaměstnanec vykonává.
Možnost alternativního řešení:	Zasílání informací na studijní oddělení vzdělávacích institucí (MUNI, UPOL, CUNI, VŠPP ¹ apod.)
Omezení (rizika):	Právní úprava problematiky studentských praxí je komplikovaná a roztříštěná do mnoha právních předpisů. Problematická je i náhrada škody.
Potřebné zdroje (lidské, finanční, informační, materiální):	Lidské – zaměstnanec mající agendu na starosti, finanční – modul na evidenci studentských praxí
Datum schválení:	02.Q.2020
Datum zahájení:	01.03.2020
Odhadovaný konečný termín:	Dlouhodobá udržitelnost

¹ Vysoká škola podnikání a práva

Popis

Současná situace na trhu práce (nedostatek pracovních sil) vede k tomu, že se zaměstnavatel – město Znojmo – poohlíží po různých méně standardních možnostech, jak získat nové (ideálně spolehlivé a motivované) zaměstnance a takové zaměstnance si následně i udržet. Jednou z cest je zapojení studentů, kteří se dosud na své povolání studiem na různých školách v ČR připravují.

Takové zapojení může mít řadu podob – od uzavření pracovněprávního vztahu na dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti přes různé formy placených i neplacených praxí až po různá jednorázová školení či stáže, někdy i bez přímé spolupráce s konkrétní vzdělávací institucí.

Smyslem je, aby se studenti pro zaměstnání u města Znojma nadchli a následně po ukončení studia měli zájem u města Znojma pracovat.

Problémem je ale skutečnost, že právní úprava problematiky studentských praxí je komplikovaná a roztržštěná do mnoha právních předpisů. Nejednotné jsou navíc i praktiky kontrolních správních orgánů, problematické bývá pokrytí náhrady škody. Často tedy vzniká nejistota, zda spolupráce se studenty nepovede k různým formám postihu zaměstnavatele či jiným nežádoucím komplikacím.

Mladistvým zaměstnancem se ve smyslu ust. § 350 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) rozumí zaměstnanec mladší 18 let.

Mladiství zaměstnanci (představují významnou podskupinu studentů) požívají zvláštní ochrany i během samotného pracovněprávního vztahu. Tato ochrana je obecně vyjádřena v

§ 243 ZP, podle kterého jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet mladistvým zaměstnancům příznivé pracovní podmínky pro všestranný rozvoj jejich tělesných a duševních schopností.

U zaměstnance mladšího 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích (pracovní poměru a dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr) nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně (§ 79a ZP). Zaměstnavatel je povinen zajistit, že u konkrétního mladistvého zaměstnance tyto denní, resp. týdenní maximální limity výkonu práce překročeny nebudou, a musí proto rozsah vykonávané práce u mladistvých aktivně zjišťovat, resp. ověřovat. Způsob takového zjišťování zákoník práce neupravuje, v praxi zpravidla postačí, pokud se mladistvý zaměstnanec zaváže zaměstnavatele informovat o případném výkonu práce v dalším základním pracovněprávním vztahu, pokud by k takovému paralelnímu výkonu práce pro několik zaměstnavatelů mělo dojít během trvání pracovněprávního vztahu s tímto zaměstnavatelem.

Dalším významným omezením u zaměstnávání mladistvých je zákaz práce přesčas a zákaz prací v noci (tj. prací vykonávaných v noční době mezi 22. a 6. hodinou). Noční práci nepřesahující 1 hodinu mohou konat pouze výjimečně a při splnění dalších podmínek jen mladiství zaměstnanci starší 16 let (blíže viz § 245 ZP). Specifická úprava pracovní doby u mladistvých zahrnuje i povinnost poskytovat těmto zaměstnancům dříve a nezbytně přestávku na jídlo a oddech (již po 4,5 hodinách nepřetržité práce oproti standardním 6 hodinám) a delší odpočinek mezi směnami (alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích), resp. delší nepřetržitý odpočinek v týdnu (který musí činit minimálně 48 hodin). Všechna tato pravidla přitom nepřipouštějí jakékoli výjimky.

Takové zapojení může mít řadu podob – od uzavření pracovněprávního vztahu na dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti přes různé formy placených i neplacených praxí až po různá jednorázová školení či stáže, někdy i bez přímé spolupráce s konkrétní vzdělávací institucí.

Smyslem je, aby se studenti pro zaměstnání u města Znojma nadchli a následně po ukončení studia měli zájem u města Znojma pracovat.

Problémem je ale skutečnost, že právní úprava problematiky studentských praxí je komplikovaná a roztržštěná do mnoha právních předpisů. Nejednotné jsou navíc i praktiky kontrolních správních

orgánů, problematické bývá pokrytí náhrady škody. Často tedy vzniká nejistota, zda spolupráce se studenty nepovede k různým formám postihu zaměstnavatele či jiným nežádoucím komplikacím.

Mladistvým zaměstnancem se ve smyslu ust. § 350 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) rozumí zaměstnanec mladší 18 let.

Mladiství zaměstnanci (představují významnou podskupinu studentů) požívají zvláštní ochrany i během samotného pracovněprávního vztahu. Tato ochrana je obecně vyjádřena v

§ 243 ZP, podle kterého jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet mladistvým zaměstnancům příznivé pracovní podmínky pro všestranný rozvoj jejich tělesných a duševních schopností.

U zaměstnance mladšího 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích (pracovním poměru a dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr) nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně (§ 79a ZP). Zaměstnavatel je povinen zajistit, že u konkrétního mladistvého zaměstnance tyto denní, resp. týdenní maximální limity výkonu práce překročeny nebudou, a musí proto rozsah vykonávané práce u mladistvých aktivně zjišťovat, resp. ověřovat. Způsob takového zjišťování zákoník práce neupravuje, v praxi zpravidla postačí, pokud se mladistvý zaměstnanec zaváže zaměstnavatele informovat o případném výkonu práce v dalším základním pracovněprávním vztahu, pokud by k takovému paralelnímu výkonu práce pro několik zaměstnavatelů mělo dojít během trvání pracovněprávního vztahu s tímto zaměstnavatelem.

Dalším významným omezením u zaměstnávání mladistvých je zákaz práce přesčas a zákaz prací v noci (tj. prací vykonávaných v noční době mezi 22. a 6. hodinou). Noční práci nepřesahující 1 hodinu mohou konat pouze výjimečně a při splnění dalších podmínek jen mladiství zaměstnanci starší 16 let (blíže viz § 245 ZP). Specifická úprava pracovní doby u mladistvých zahrnuje i povinnost poskytovat těmto zaměstnancům dříve a nezbytně přestávku na jídlo a oddech (již po 4,5 hodinách nepřetržité práce oproti standardním 6 hodinám) a delší odpočinek mezi směny (alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích), resp. delší nepřetržitý odpočinek v týdnu (který musí činit minimálně 48 hodin). Všechna tato pravidla přitom nepřipouštějí jakékoli výjimky.

Zaměstnavatel musí při zaměstnávání studentů rovněž dbát na limity při sjednávání různých dohod – praktické to bude zejména v případě dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (tedy tzv. dohody o hmotné odpovědnosti), která smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku (srov. § 252 odst. 2 ZP). Toto pravidlo chrání mladistvého před zvýšenou odpovědností za případný schodek na svěřených hodnotách.

Obdobné omezení se uplatňuje i ve vztahu k dohodě o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, jejichž cena přesahuje 50 000 Kč – i tato dohoda smí být uzavřena nejdříve v den, kdy daný student oslaví své 18. narozeniny.

Ochrana mladistvých zaměstnanců je nadto sledována i uložením výslovné povinnosti zaměstnavatele zabezpečit na své náklady povinné ověřování zdravotního stavu mladistvých zaměstnanců ve stanovených případech a termínech. Zaměstnavatel je zejména povinen zajistit prohlídku mladistvého před vznikem pracovního poměru a před převedením na jinou práci a dále pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně. Četnost pravidelných vyšetření bude v praxi odrážet namáhavost, možná rizika a případná zdravotní ohrožení vyplývající z vykonávané pracovní činnosti.

Nad rámec výše uvedeného je zaměstnavatel povinen vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni. U každého mladistvého zaměstnance musí být přitom evidováno jeho jméno, příjmení, datum narození a druh práce, kterou tento zaměstnanec vykonává. Byť se výše uvedená omezení stanovená zákoníkem práce vztahují pouze na ty mladistvé studenty, kteří se zaměstnavatelem umožňujícím jim odbornou praxi vstoupili do pracovněprávního vztahu, bude nepochybně nutné tato omezení uplatňovat i vůči mladistvým studentům, jejichž praxe u zaměstnavatele probíhá na jiném smluvním základě.

Při spolupráci se studenty se nabízí několik variant, jakým způsobem tuto danou praxi smluvně zastřešit.

Různé formy pracovněprávního vztahu: pracovní poměr či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – tzn. dohoda o provedení práce, resp. dohoda o pracovní činnosti. V praxi zaměstnavatelé nejčastěji využívají – s ohledem na flexibilitu dohod i časovou náročnost studentských praxí – právě tyto dohody. Obecně platí, že pracovněprávní rámec spolupráce může být vhodný tam, kde studenti vykonávají praxi přímo na pracovišti zaměstnavatele, a ten má tedy možnost pracovní činnost studentů efektivně kontrolovat a zajišťovat v odpovídajícím rozsahu i bezpečnost a ochranu zdraví při práci praktikujících studentů. Zvolený pracovněprávní vztah by měl rovněž pokrývat pouze specifickou produktivní práci studentů, pokud studenti takovou práci vykonávají a pokud je taková činnost oddělitelná od případných jiných činností v rámci probíhající praxe, které charakter produktivní práce mít nemusejí (může se jednat např. o prosté získávání zkušeností v zájmu studenta, jako je např. pozorování provozu, vypracování studentské práce apod.). Důsledkem tohoto způsobu spolupráce samozřejmě je, že zaměstnavatel umožňující praxi musí dodržovat veškerá relevantní zákonná omezení a povinnosti související s daným pracovněprávním vztahem. V případě pracovního poměru (byť na částečný úvazek) by tak téma mohlo představovat např. skončení tohoto vztahu, v případě dohod mohou podle okolností představovat problém limity rozsahu práce.

Důležité je i zachování plné povinnosti zaměstnavatele nahradit újmu způsobenou případnými pracovními úrazy studentů (která bude kryta zákonným pojištěním zaměstnavatele) stejně jako povinnost zaměstnavatele nahradit případnou škodu, kterou student při výkonu své praxe způsobí třetí osobě. Studenti vykonávající praxi na základě pracovněprávního vztahu budou povinni nahradit škodu způsobenou zaměstnavateli v rozsahu podle zákoníku práce (což v praxi bude znamenat zejména omezení náhrady škody v případě nedbalostního zavinění). Pokud zajišťování praxe studentů probíhá v součinnosti s určitou vzdělávací institucí, může být vhodné podle okolností alespoň rámcově upravit i parametry spolupráce mezi daným vzdělávacím (školským) zařízením a zaměstnavatelem poskytujícím studentům odbornou praxi.

2.2 Sociální pilíř – zaměstnanci č. 2

Název cíle/rozsah:	Dárcovství a dobrovolnictví zaměstnanců města Znojma
Zainteresované strany:	Zaměstnanci města Znojma zařazení do MěÚ Znojmo, vedení města Znojma – zaměstnavatel, neziskové organizace, Nemocnice Znojmo, Český červený kříž ve Znojmě
Dopad na zainteresované strany:	<p>Darování krve či krevní plazmy, navázání dlouhodobého partnerství s neziskovou organizací, poskytnutí služeb pro komunitu. Zaměstnanci chodí darovat krev, popř. krevní plazmu. V obou případech čerpají za darování den pracovního volna. V případě pravidelného a dlouhodobého dárcovství jsou odměněni na základě oceňování bezpříspěvkových dárců krve (viz tabulku v textu). Zaměstnanci MěÚ Znojmo budou motivováni pro dobrovolnickou činnost v podobě založení krizového dobrovolného týmu, který bude v případě potřeby vyzván k účasti v krizových situacích jako např. pomoc při nenadálých událostech, živelních katastrofách či hromadných neštěstích atd. Dále bude probíhat propagace spolupráce s organizacemi poskytujícími dobrovolnictví, kde si zaměstnanci budou moci s danou organizací nastavit, za jakých podmínek by mohli dobrovolnou činnost vykonávat (jednorázově, dlouhodobě apod.).</p> <p>Zaměstnanci budou mít možnost k této činnosti využít v určité míře i část své pracovní doby.</p> <p>Zapojení přinese zaměstnancům hlubší znalosti, kompetence a porozumění problematice i specifikům práce s klienty. Ve svém důsledku pak povede k vyšší efektivitě, pozitivním změnám v organizační kultuře a rozvine spolupráci se sociálními partnery.</p>
Garant:	Vedoucí odboru sociálního
Manažer projektu/činnosti:	Pověřený pracovník odboru sociálního
Projektový tým:	Pověřený pracovník odboru sociálního
Kontaktní údaje:	Tel.: 515 216 539, 733 123 332 e-mail: dita.cetlova@muznojmo.cz

Oblasti zlepšování:	<p>Dárcovství krve patří mezi obecně prospěšné činnosti. Krevní transfuze zásadně přispívá záchraně lidského života, aktivních dárců je ale čím dál méně. Pravidelné dárcovství krve bude zaměstnance stimulovat ke zdravějšímu životnímu stylu a dodržování správné životosprávy. Prostřednictvím dobrovolnictví by zaměstnanci měli možnost poznat různé cílové skupiny, jejich problémy a různé organizace.</p> <p>V rámci projektu bude probíhat propagace možností systému dobrovolnických programů jako inovativního nástroje, který podporuje doposud opomíjené formální a neformální vzdělávání zaměstnanců města Znojma.</p>
Možnost alternativního řešení:	Možnost zapojení se do dobrovolnických aktivit v DC ADRA při Oblastní charitě Znojmo
Omezení (rizika):	Motivace zaměstnanců k dárcovství krve, finančnímu dobrovolnictví v podobě sbírek, dobrovolnické činnosti
Potřebné zdroje (lidské, finanční, informační, materiální):	Lidské zdroje
Datum schválení:	03.Q.2020
Datum zahájení:	01.01.2021
Odhadovaný konečný termín:	Dlouhodobá udržitelnost

Popis

Město Znojmo by se se svými úředníky mohlo zapojit do dárcovství krve či krevní plazmy ve spolupráci s Nemocnicí Znojmo. Zaměstnanci budou průběžně motivováni k dárcovství krve a krevní plazmy. Budou jim pravidelně poskytovány základní informace ohledně dárcovství a povedou se průběžné statistiky o tom, kolik zaměstnanců a jak často darují. Darování krve je pojímáno jako dobrovolné a bezpříspěvkové.

V případě darování mohou zaměstnanci čerpat den pracovního volna a budou oceněni dle následující tabulky.

Oceňování bezpříspěvkových dárců krve

Ocenění	Odběry	Místo vydání
Bronzová medaile prof. MUDr. Janského	10	přímo na transfuzním oddělení Nemocnice Znojmo
Stříbrná medaile prof. MUDr. Janského	20	v restauraci Morava dvakrát ročně
Zlatá medaile prof. MUDr. Janského	40	na MěÚ Znojmo, následuje pohoštění, dvakrát ročně
Zlatý kříž III. stupně	80	setkání u hejtmana JHMK v červnu; event. setkání na MěÚ Znojmo
Zlatý kříž II. stupně	120	ČČK Praha
Zlatý kříž I. stupně	160	ČČK Praha
Zlaté kříže se oceňují až v následujícím roce po dosažení odběru.		

Zdroj: www.cckznojmo.cz/darcovstvi_krve

Dárce krve obdrží v nemocnici po odběru vydatnou svačinu, je mu proplaceno cestovné.

Za každý bezpříspěvkový odběr krve nebo plazmy si dárce odečítá 2 000 Kč ze základu daně. Darování krve a krevní plazmy bude probíhat individuálně, se svolením vedoucích oddělení, aby nebyl narušen chod jednotlivých oddělení MěÚ Znojmo.

Ve spolupráci s Českým červeným křížem budou probíhat jednou ročně besedy na téma dárcovství krve v průběhu Týdne sociálních služeb.

Při komunitním plánování sociálních služeb Znojemska a rodinné politiky města Znojma dochází ze strany města Znojma ke spolupráci s neziskovými organizacemi zabezpečujícími dobrovolnickou činnost a rovněž k jejich finanční podpoře.

Součástí aktivit této spolupráce je a nadále bude prohlubovat propagaci dobrovolnictví, zejména na Dni sociálních služeb ve Znojmě, který probíhá každoročně v září, a bude poskytnut i širší prostor pro přednáškovou činnost v této oblasti v Týdnu sociálních služeb, který probíhá rovněž každoročně, a to v říjnu.

Na základě usnesení Rady města Znojma bylo schváleno oslovit zaměstnance, vytipovat vhodné adepty a zorganizovat tzv. krizový dobrovolný tým, který by byl k dispozici v případě nárazových krizových situací (např. pomoc při nenadálých událostech, živelních katastrofách či hromadných neštěstích apod.). Vybraní uchazeči by byli odborně proškoleni v problematice krizových situací.

Jednalo by se o pilotně zaváděný systém dobrovolnického programu ve městě Znojmě jako inovativního nástroje vzájemného neformálního i formálního učení zapojených zaměstnanců, který zvyšuje efektivitu organizace veřejné správy. Město Znojmo si uvědomuje, že na zaměstnance obecně působí dobrovolnická činnost pozitivně, pracují na svém osobnostním rozvoji a zapojení do prospěšných aktivit zvyšuje image úřadu. Město Znojmo tak může jít příkladem a uvést pozitivní dopady, které z této činnosti vyvstanou.

Dalším prvkem možnosti zapojení do dobrovolnické činnosti by bylo navázání užší spolupráce s organizacemi, které dobrovolnictví poskytují: DC ADRA nebo DCHB – Oblastní charita Znojmo ve formě osvětové činnosti. Tyto organizace provedou informační workshop na téma dobrovolnictví, přičemž informují zaměstnance města Znojma o možnostech dobrovolnictví (jednorázové, dlouhodobé, podmínky dobrovolnictví apod.) V případě zájmu by zaměstnanci města Znojma měli

možnost vykonávat aktivity v rámci dobrovolnictví v jasně stanovené míře i v pracovní době s tím, aby nebyl narušen chod úřadu.

Dobrovolnictví je důležitým aspektem udržitelného rozvoje města Znojma, potažmo komunity.

Garantem udržitelného rozvoje v ČR je Národní síť Zdravých měst České republiky, jejímž členem je právě i město Znojmo, které filozofii udržitelného rozvoje přijalo za svou v celé své šíři, tedy včetně již zmiňovaných dárcovských a dobrovolnických aktivit. Zapojení zaměstnanců města Znojma do dárcovství a dobrovolnictví bude třeba tím správným odrazovým můstkem.

2.3 Sociální pilíř – zaměstnanci č. 3

Název cíle/rozsah:	Zdraví a bezpečnost zaměstnanců – úkolem je předcházet ohrožení nebo poškození lidského zdraví při pracovním procesu (prevence rizik).
Zainteresované strany:	Zaměstnanci města Znojma zařazení do MěÚ Znojmo, vedení města Znojma – zaměstnavatel, poskytovatel pracovnělékařských služeb, bezpečnostní technik
Dopad na zainteresované strany:	Provádění tzv. řízení a analýza rizik, provádění kontrol stavu a fungování opatření BOZP s následným zlepšováním tohoto stavu a odstraňováním zjištěných neshod a závad. Zaměstnavateli při zajišťování úkolů prevence rizik pomáhá osoba odborně způsobilá v prevenci rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci –bezpečnostní technik.
Garant:	Vedoucí odboru vnitřní správy
Manažer projektu/činnosti:	Pověřený pracovník odboru vnitřní správy
Projektový tým:	Pověřený pracovník odboru vnitřní správy
Kontaktní údaje:	Tel.: 515 216 142 e-mail: lidmila.sobova@muznojmo.cz
Oblasti zlepšování:	Kontrola pracovišť ze strany poskytovatele pracovnělékařských služeb, nefunkční modul bezpečnost práce (BOZP), školení a evidence úrazů v eFLUXPAM
Možnost alternativního řešení:	Aktualizace směrnice BOZP, zajištění opakovaných školení BOZP on-line formou tzv. e-learningu v četnosti dle schválené směrnice
Omezení (rizika):	Bezpečnostní technik – externista, smluvně ošetřeno; nedostatek finančních prostředků na zprovoznění modulu BOZP; poskytovatel pracovnělékařských služeb – pracovní vyčerpání
Potřebné zdroje (lidské, finanční, informační, materiální):	Lidské – bezpečnostní technik; poskytovatel pracovnělékařských služeb; zaměstnanec, do jehož agendy BOZP spadá. Finanční zdroje na zprovoznění modulu BOZP a na zajištění e-learningu BOZP.
Datum schválení:	03.Q.2020
Datum zahájení:	01.01.2021
Odhadovaný konečný termín:	Dlouhodobě udržitelný

BOZP tvoří řada oblastí a problematik. Jedná se zejména o:

- management a řízení rizik (vyhledání a hodnocení rizik, kategorizace),
- technické a organizační požadavky na pracovní prostředí, na organizaci práce a na pracovní postupy,
- školení zaměstnanců,
- poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů,
- zakázané práce a pracoviště (obecně zakázané práce a pracoviště zakázané některým skupinám zaměstnanců),
- bezpečnost technických zařízení (vyhrazených, tzn. elektrických, plynových, tlakových a zdvihacích, ale i ostatních),
- hygienu práce,
- pracovnělékařské služby (kontroly pracovišť, zdravotní prohlídky zaměstnanců atd.),
- ergonomii,
- bezpečnostní značení a signály,
- řešení pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Základním právním předpisem na úseku BOZP je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), který stanoví základní požadavky na pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Mezi dalšími právními předpisy na úseku BOZP je třeba také zmínit zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů, kterým se stanoví další požadavky BOZP v pracovněprávních vztazích, kterými jsou požadavky na pracoviště a pracovní prostředí, výrobní a pracovní prostředky a zařízení, organizaci práce a pracovní postupy a bezpečnostní značky, předcházení ohrožení života a zdraví apod. Oblast BOZP je navíc upravena dalšími zvláštními právními předpisy a nařízeními, které jsou zaměřeny na konkrétní činnosti a úkony v organizaci.

Jak vyplývá z ust. § 103 odst. 2 zákoníku práce, je zaměstnavatel povinen zajistit svým zaměstnancům školení o právních a bezpečnostních předpisech v oblasti BOZP. Školení zaměstnanců na podmínky BOZP je jednou ze základních povinností každého zaměstnavatele – bez výjimky. Naopak školení BOZP musí absolvovat každý zaměstnanec, a to v době, která je zákonem přímo předepsána.

Formy školení:

- školení prováděné přímo na pracovišti,
- školení mimo pracoviště, například na autodromu nebo u poskytovatele školení,
- on-line školení přes internet formou tzv. e-learningu.

Druhy školení dle časového hlediska:

- vstupní školení zaměstnanců,
- periodické (opakované) školení zaměstnanců,
- školení při změně pracovní pozice spojené se změnou rizik na pracovišti.

Druhy školení dle činností:

- základní – školení, která absolvují všichni zaměstnanci bez ohledu na pracovní činnosti,
- zvláštní odborná způsobilost – školení, která absolvují zaměstnanci obsluhující stroje či zařízení nebo provádějící činnosti se zvýšenou mírou rizika (např. obsluha manipulačního vozíku, práce ve výškách, BOZP pro stavby apod.).

Mezi další legislativní požadavky v oblasti BOZP patří i povinnost daná zaměstnavateli ustanovením § 108 odst. 5 zákoníku práce. V souladu s tímto ustanovením je zaměstnavatel povinen organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele po dohodě s odborovou organizací a se souhlasem zástupce zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zjištěné nedostatky odstraňovat.

Prověrka by se měla zaměřovat zejména na kontrolu systému BOZP jako celku. Jejím primárním cílem je kontrola dodržování všech povinností a požadavků, jež plynou z právních předpisů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které jsou definovány v § 349 zákoníku práce. Součástí prověrky je též kontrola vnitřních předpisů, řízení rizik, pracovnělékařských služeb, ergonomie práce a pracovního prostředí, školení právních předpisů BOZP, ale také například kontrola zajištění bezpečnosti práce s ohledem na stroje, přístroje, zařízení či nářadí, a to na všech pracovištích úřadu.

Přesný obsah zákonem stanovené prověrky není v žádném předpisu konkretizován, stejně jako žádný předpis nestanovuje, kdo konkrétně může prověrku BOZP provádět. Pro město Znojmo jako zaměstnavatele prověrku řídí a organizuje odborně způsobilá osoba v zajišťování úkolů prevence rizik v oblasti BOZP (externista), a to v úzké spolupráci s pověřenými zaměstnanci.

Žádný právní předpis také nespécifikuje, jak má výstup prověrky BOZP vypadat, ale každá prověrka musí být dokončena prokazatelnou zprávou či záznamem o jejím provedení. Důležité a nezbytné však je, aby prověrka obsahovala všechny odhalené nedostatky včetně konkrétních návrhů na jejich odstranění. Způsob odstranění zjištěných nedostatků by poté měl být nedílnou součástí prověrky.

V podmínkách města Znojma je externím pracovníkem vypracován Systém BOZP, Zásady bezpečné práce u počítače, Bezpečnostní předpis na elektrospotřebiče, Místní provozní předpis pro provozování dopravy v organizaci, Postup při řešení pracovních úrazů, Zásady skladování a Systém zdravotních prohlídek.

Pro zajištění kompatibility a přehlednosti daných zásad je vhodné vypracovat jednotnou směrnici, jež by zohlednila všechny aspekty BOZP.

3 Ekonomické pilíře

3.1 Ekonomický pilíř č. 1

Název cíle/rozsah:	Etika ve veřejné správě
Zainteresované strany:	Občané (veřejnost), municipality (obecní orgány, svazky obcí, místní akční skupiny), příspěvkové organizace města, volené orgány města, ostatní orgány, organizace státní správy a jejich příspěvkové organizace, profesní organizace, podnikatelské subjekty, vysoké školy, média a další, zaměstnanci města Znojma zařazení do MěÚ Znojmo
Dopad na zainteresované strany:	Etické chování pracovníků úřadu a jejich společenská odpovědnost, Etický kodex dodavatelů, Etický kodex pro zaměstnance
Garant:	Vedoucí finančního odboru
Manažer projektu/činnosti:	Pověřený pracovník finančního odboru
Projektový tým:	Pověřený pracovník finančního odboru
Kontaktní údaje:	Tel.: 515 216 111 e-mail: info@muznojmo.cz
Oblasti zlepšování:	Zabezpečit dodržování právních a etických norem, resp. vnitřních předpisů organizace, trvale zlepšovat a poskytovat veřejné služby
Možnost alternativního řešení:	Apelace na dodržování morálních zásad, e-learning na etické chování, přijmutí zásad rovného zacházení, které by zajišťovaly srovnatelné podmínky pro zaměstnance bez rozdílu věku, rasy, národnosti, náboženství, pohlaví atd., včetně spravedlivého odměňování.
Omezení (rizika):	Selhání lidského faktoru
Potřebné zdroje (lidské, finanční, informační, materiální):	Lidské, informační
Datum schválení:	03.Q.2020
Datum zahájení:	01.01.2021
Odhadovaný konečný termín:	Průběžně trvajícím

Popis

System zásad a pravidel organizace slouží k zabezpečení dodržování právních a etických norem, resp. vnitřních předpisů. Pokrývá více oblastí, jako je oblast hospodářské soutěže, pracovních vztahů, rovných příležitostí a zákazu diskriminace, finanční a daňové integrity atd. Zahrnuje soubor opatření, jejichž cílem je mimo jiné předcházet vzniku správní nebo trestní odpovědnosti organizace.

Odpovědný pracovník organizace dbá při svém jednání, aby se řádně a včas plnily závazky, a aktivně se spolupodílí na budování firemní kultury, která odrazuje od nežádoucího jednání.

Cílem je zakotvení standardů a procedur pro chování jednotlivých pracovníků v organizaci a provedení rozumných kroků v reakci na zjištění nevhodného jednání a zabránění jejich opakování.

Organizace zajišťují ve vnitřních vztazích:

- zásadu rovného zacházení, podle které jsou zajištěny srovnatelné podmínky pro zaměstnance bez rozdílu věku, rasy, národnosti, náboženství, pohlaví atd., včetně spravedlivého odměňování;
- zásadu nediskriminace, podle které organizace netoleruje násilí, výhrůžky, zastrašování či jakékoli útoky nebo jiné nevhodné chování na pracovišti a zajišťuje dodržování právních předpisů na ochranu před diskriminací, zejména § 16 zákona 262/2006 Sb. zákoníku práce v platném znění a pravidel zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění;
- zásadu řádných pracovních podmínek, podle které zajišťuje pro zaměstnance uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce;
- zásadu ochrany osobních práv, podle které organizace respektuje lidskou důstojnost, soukromí a osobní práva každého jednotlivce;
- zásadu týmové spolupráce, ochotu sdílet informace a poznatky (mentoring) a pomáhat vhodným způsobem kolegům.

3.2 Ekonomický pilíř č. 2

Název cíle/rozsah:	Trvale zlepšovat a poskytovat veřejné služby, transparentní hospodaření organizace
Zainteresované strany:	Občané (veřejnost), municipality (obecní orgány, svazky obcí, místní akční skupiny), příspěvkové organizace města, volené orgány města, ostatní orgány, organizace státní správy a jejich příspěvkové organizace, profesní organizace, podnikatelské subjekty, vysoké školy, média a další, zaměstnanci města Znojma zařazení do MěÚ Znojmo
Dopad na zainteresované strany:	Ideální rovnováha mezi všemi zainteresovanými stranami, transparentnost veřejných financí
Garant:	Vedoucí finančního odboru
Manažer projektu/činnosti:	Pověřený pracovník finančního odboru
Projektový tým:	Pověřený pracovník finančního odboru
Kontaktní údaje:	Tel.: 515 216 111 e-mail: info@muznojmo.cz
Oblasti zlepšování:	Zlepšení komunikace výkonných, řídicích a kontrolních funkcí, odpovědnost zaměstnanců za řízení financí, přijímání podnětů občanů
Možnost alternativního řešení:	Projekt Tvoříme Znojmo, dotační programy na podporu rodinných aktivit, sociálních služeb, sportu a volnočasových aktivit, aplikace Portál občana
Omezení (rizika):	Nedostatek finančních prostředků, zadluženost, neefektivní řízení
Potřebné zdroje (lidské, finanční, informační, materiální):	Všechny potřebné zdroje, tj. lidské, finanční, informační i materiální
Datum schválení:	03.Q.2020
Datum zahájení:	01.01.2021
Odhadovaný konečný termín:	Průběžně trvajícím

Popis

Transparentnost hospodaření je prioritou organizace a šetří finanční prostředky. Mezi další transparentní kroky patří zveřejňování termínů jednání ZM, zveřejňování smluv a dalších informací. Organizace zveřejňuje uzavírané smlouvy v registru smluv za podmínek a způsobem uvedeným v zákoně č. 340/2015 Sb., o zvláštních podmínkách účinnosti některých smluv, uveřejňování těchto smluv a o registru smluv (zákon o registru smluv). Veškeré informace, které byly třetími osobami vyžádány podle zákona o svobodném přístupu k informacím, jsou v případě vyhovění (i částečného vyhovění) žádosti vždy v přehledné a uživatelsky přívětivé formě zveřejňovány na webových stránkách

města. Veškeré informace zveřejněné podle zákona o svobodném přístupu k informacím jsou zásadně publikovány ve strojově čitelném formátu.



Městský úřad Znojmo

Obroková 1/12

Znojmo 669 22

Tel: +420 515 216 111

E-mail: info@muznojmo.cz

WWW.ZNOJMOCITY.CZ