

Zaměstnavatel:

MINISTERSTVO VNITRA

Nad Štolou 936/3

170 34 Praha 7

IČO 00007064

INFORMACE O OBSAHU PRACOVNÍHO POMĚRU podle § 37 odst. 1 zákoníku práce

Obsah

Druh práce a místo výkonu práce	1
Zkušební doba	1
Pracovní doba	2
Doba odpočinku	4
Dovolená	6
Pracovní volno	6
Indispoziční volno	8
Odměňování	8
Odborný rozvoj zaměstnance	9
Sladění rodinného a osobního života s výkonem práce	10
Rozvázání pracovního poměru	11
Kolektivní smlouva	13
Orgán sociálního zabezpečení	13

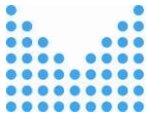
Zaměstnavatel v souladu s § 37 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, informuje tímto zaměstnance o následujících skutečnostech souvisejících s uzavřeným pracovněprávním vztahem.

DRUH PRÁCE A MÍSTO VÝKONU PRÁCE

Bližší označení druhu práce zaměstnance uvádí Popis pracovní činnosti, stejně tak uvádí bližší označení místa výkonu práce.

ZKUŠEBNÍ DOBA

Právní úprava zkušební doby, včetně její maximální možné sjednané délky, se řídí § 35 zákoníku práce.



Je-li sjednána zkušební doba, je její délka uvedena v pracovní smlouvě. Ode dne vzniku nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucích, u vedoucího zaměstnance 6 měsíců po sobě jdoucích. Zkušební doba se automaticky prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené.

Zkušební doba zaměstnanců přijatých do pracovního poměru na služební místo podle § 178 odst. 1 a 2 se řídí § 178 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

PRACOVNÍ DOBA

Pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.

Délka stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance podle § 79 zákoníku práce je uvedena v pracovní smlouvě. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně, u zaměstnanců s vícesměnným nebo nepřetržitým pracovním režimem činí 37,5 hodiny týdně. Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne.

Kratší pracovní doba může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to písemně. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.

Kratší pracovní doba (tzv. zkrácený úvazek)

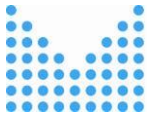
Kratší pracovní doba může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to písemně. Zaměstnanci přísluší plat, který odpovídá sjednané kratší pracovní době.

Zaměstnavatel může na žádost zaměstnanci **povolit** kratší pracovní dobu, tzv. zkrácený úvazek. Kratší pracovní doba se mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednává písemně v pracovní smlouvě, popř. dohodou o změně sjednaných pracovních podmínek.

Zaměstnavatel má při povolování kratší pracovní doby na zřeteli především řádné plnění úkolů v působnosti ministerstva, na straně zaměstnance přihlíží např. k jeho zdravotnímu a osobnímu stavu nebo k jeho rodinným poměrům.

Těhotným zaměstnankyním, zaměstnancům pečujícím o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let a zaměstnancům, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II až IV, zaměstnavatel kratší pracovní dobu nepovolí pouze, pokud by to bránilo řádnému plnění úkolů ministerstva.

Pokud je zaměstnanci povolena kratší pracovní, zaměstnavatel též platovým výměrem stanoví plat zaměstnance ve výši odpovídající povolené kratší pracovní době. V tomto případě se poskytovaný plat odpovídajícím způsobem sníží.



Kratší pracovní doba má vliv na výměru dovolené, výměra dovolené se v tomto případě odpovídajícím způsobem snižuje.

Pevné rozvržení pracovní doby

V rámci pevného rozvržení pracovní doby je pracovní doba v Ministerstvu vnitra rozvržena od pondělí do čtvrtka od 7,30 hodin do 16,15 hodin a v pátek od 7,30 hodin do 15,00 hodin.

U pevného rozvržení si zaměstnanec může požádat o posunutí začátku a konce pracovní doby.

Pružné rozvržení pracovní doby

Zaměstnanec si může požádat o povolení pružného rozvržení pracovní doby. V pružném rozvržení pracovní doby stanoví zaměstnavatel její **základní část**, tzn. dobu, po kterou je zaměstnanec povinen být na pracovišti, a **volitelnou část**, tzn. dobu, jejíž začátek a konec si zaměstnanec volí sám.

V Ministerstvu vnitra je základní část stanovena od 9,00 hodin do 14,00 hodin, volitelné úseky od 6,00 do 9,00 hodin a od 14,00 do 18,00 hodin. Součet základní a volitelné části pracovní doby v rámci jedné směny nesmí přesáhnout 12 hodin denně. Zaměstnanec také musí dodržovat pravidla pro pobyt na pracovišti stanovená v provozním řádu budovy ministerstva nebo organizačního útvaru (ten může např. stanovovat, že zaměstnanci se mohou na pracovišti zdržovat pouze v pracovní dny v době od 5,00 hodin do 20,00 hodin).

V rámci pružného rozvržení pracovní doby musí být **v tzv. vyrovnávacím období** dosaženo průměrné týdenní pracovní doby.

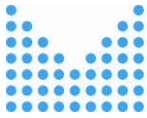
Pokud byla pracovní doba rozvržena pružně, **neuplatní se** toto rozvržení při pracovní cestě, v době čerpání dovolené, při nutnosti plnění naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec jsou pevně stanoveny, pokud tomu brání provozní důvody, v době důležitých osobních překážek na straně zaměstnance, případně v dalších případech stanovených zaměstnavatelem.

Těhotným zaměstnankyním, zaměstnancům pečujícím o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, a zaměstnancům, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II až IV, není pružné rozvržení pracovní doby povoleno pouze v případě, pokud by to bránilo řádnému plnění úkolů zaměstnavatele.

Pružné rozvržení pracovní doby nemá vliv na výměru dovolené.

Individuální rozvržení pracovní doby

Zaměstnavatel může na žádost zaměstnance povolit **individuální rozvržení pracovní doby** spočívající v odlišném určení začátku a konce směny oproti obecnému nastavení v ministerstvu.



Individuální rozvržení pracovní doby může spočívat například v rozvržení týdenní pracovní doby do méně než 5 dnů v týdnu (např. 4 dny v týdnu po desetihodinových směnách) – takovému rozvržení pracovní doby se říká tzv. stlačený týden.

Stlačený týden je nejčastěji využíván u zaměstnanců, kterým byla současně povolena kratší pracovní doba (při úvazku 20 hodin týdně to mohou být např. 4 dny v týdnu po pěti hodinových směnách).

Stlačený týden nemá vliv na výměru dovolené, ale má vliv na počet dnů poskytovaného indispozičního volna – počet dnů indispozičního volna odpovídá počtu dnů v týdnu, v nichž je vykonávána práce.

Práce přesčas

Práce přesčas je vymezena v § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce.

Zaměstnavatel může výjimečně z vážných provozních důvodů nařídít zaměstnanci až 8 hodin práce přesčas za týden a celkově až 150 hodin v kalendářním roce. Nad tento rozsah může práci přesčas se zaměstnancem jen dohodnout. Celkový rozsah práce přesčas (nařízené spolu s dohodnutou) nesmí dle platné Kolektivní smlouvy činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které činí 52 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno (§ 114 zákoníku práce).

U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídít.

DOBA ODPOČINKU

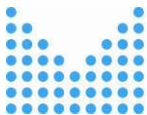
Doba mimo pracovní dobu, v níž zaměstnanec nevykonává práci, se nazývá dobou odpočinku. Úprava doby odpočinku se obecně řídí zákoníkem práce.

Doba odpočinku zahrnuje:

- nepřetržitý denní odpočinek
- nepřetržitý odpočinek v týdnu
- dny pracovního klidu
- přestávky v práci
- dovolenou

Nepřetržitý odpočinek

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nepřetržitý denní odpočinek nejméně v rozsahu 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek může zaměstnavatel za podmínek uvedených v § 90 odst. 2 zkrátit až na 8 hodin s tím, že následující nepřetržitý odpočinek bude o dobu zkrácení prodloužen.



Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci **nepřetržitý odpočinek v týdnu** v trvání alespoň 35 hodin. Tento odpočinek může zaměstnavatel v případech uvedených v § 90 odst. 2 a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, zkrátit zaměstnanci až na 24 hodin, a to s tím, že v následujícím týdnu bude tento nepřetržitý odpočinek v týdnu prodloužen tak, aby činil v období 2 týdnů celkově alespoň 70 hodin (§ 92 odst. 3 zákoníku práce).

S účinností od 1. 1. 2024 dochází k změně § 92 zákoníku práce: Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin spolu s nepřetržitým denním odpočinkem v trvání alespoň 11 hodin, na který musí bezprostředně navazovat; celková doba trvání těchto odpočinků je nepřetržitým odpočinkem v týdnu. Tento odpočinek může být v případech uvedených v § 90 odst. 2 zákoníku práce a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, zkrátit zaměstnanci až na 24 hodin. V tomto případě může být denní nepřetržitý odpočinek zkrácen podle § 90 odst. 2 zákoníku práce, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátil, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s následujícím nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut za období 2 týdnů nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce alespoň 70 hodin (§ 92 odst. 4 zákoníku práce).

Dny pracovního klidu

Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu, a svátky. Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně. Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

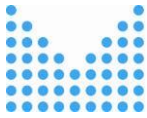
Přestávky v práci

Přestávky v práci představují dobu, během níž zaměstnanec obvykle přeruší výkon práce během směny.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce **přestávku v práci na jídlo a oddech** v trvání nejméně 30 minut. Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby a nezapočítávají se do pracovní doby (viz § 88 zákoníku práce). Tato přestávka může být zaměstnanci rozdělena do více částí s tím, že jedna bude činit nejméně 15 minut.

Zaměstnancům, kteří vykonávají činnost, která zatěžuje jejich organismus, se poskytuje tzv. **bezpečnostní přestávka**. Tato přestávka se započítává do odsloužené pracovní doby

Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci **zvláštní přestávky ke kojení**. Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a přísluší za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.



DOVOLENÁ

Výměra dovolené zaměstnance činí 5 týdnů za kalendářní rok při plném úvazku. Podmínky vzniku práva na dovolenou a způsob určení její délky blíže upravuje zejm. § 212, § 213, § 216 a § 348 odst. 1 zákoníku práce. Konkrétní počet hodin dovolené, na které zaměstnanci za kalendářní rok vznikne právo, se odvíjí od zaměstnancovy výměry dovolené, délky jeho stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby ve smyslu § 79 a 80 zákoníku práce (dále jen „TPD“) a počtu odpracovaných celých násobků této TPD v daném kalendářním roce. Do odpracované doby pro účely dovolené se vedle odpracované doby v rámci rozvržených směn rovněž započtou některé další doby, kdy zaměstnanec fakticky nepracuje - např. čerpá dovolenou, zamešká část směny z důvodu vyšetření u lékaře apod. (viz § 216 odst. 2 a 3 spolu s § 348 odst. 1 zákoníku práce). K výpočtu dovolené lze užít následující vzorec: *počet odpracovaných celých TPD/52 × TPD × výměra dovolené* (výsledek se zaokrouhlí na celé hodiny nahoru). Vznik práva na dovolenou je však podmíněn tím, že zaměstnanec v daném kalendářním roce odpracoval alespoň 4násobek TPD a jeho pracovní poměr v něm nepřetržitě trval po dobu alespoň 28 dní.

Čerpání dovolené se řídí § 217 až § 220 zákoníku práce. Zaměstnanci za dobu čerpání dovolené přísluší náhrada platu ve výši průměrného výdělku (§ 222 zákoníku práce). Zaměstnavatel může při neomluveném zameškání směny přistoupit ke krácení dovolené za podmínek dle § 223 zákoníku práce.

PRACOVNÍ VOLNO

Volno z důvodů překážek v práci na straně zaměstnance

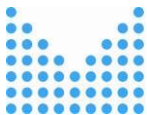
Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu

- dočasné pracovní neschopnosti
- karantény
- mateřské, otcovské a rodičovské dovolené
- ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti, péče o dítě mladší než 10 let z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotnických služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče podle zákona o nemocenském pojištění, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Jiné důležité osobní překážky v práci:

- vyšetření nebo ošetření
- pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

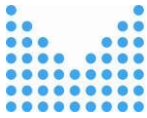


- přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků
- znemožnění cesty do zaměstnání
- svatba
- narození dítěte
- úmrtí
- doprovod
- pohřeb spoluzaměstnance
- přestěhování
- vyhledání nového zaměstnání
- péče o matku a dítě po porodu
- účast na svatbě
- uzavření registrovaného partnerství

Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

- výkon veřejné funkce
- výkon občanské povinnosti
- služební volno související s brannou povinností
- výkon funkce člena orgánu odborové organizace, rady zaměstnanců, volební komise, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- výkon jiné odborové činnosti
- účast na školení pořádaném odborovou organizací
- odběr krve, aferéza
- odběr dalších biologických materiálů
- činnost při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti
- činnost člena Horské služby a fyzické osoby, která na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhá při záchranné akci v terénu
- činnost vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež a obdobná činnost na sportovních soustředěních dětí a mládeže
- činnost zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání
- činnost dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů včetně doplňujících výběrových šetření obyvatelstva
- činnost dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při zajišťování zdravotního dozoru při sportovní nebo společenské akci
- činnost při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni

Rozsah pracovního volna při překážkách v práci na straně zaměstnance a plat v době jeho čerpání jsou určeny zákoníkem práce a prováděcími nařízeními vlády.



Překážky v práci na straně zaměstnance se dělí na ty, které jsou zaměstnanci dopředu známy, a na ty, které nebyly zaměstnanci předem známy. O překážce předem známé musí zaměstnanec zaměstnavatele včas uvědomit, resp. o poskytnutí pracovního volna musí zaměstnanec včas požádat. Pokud jde o překážky, které nebyly zaměstnanci předem známy, musí o nich zaměstnanec zaměstnavatele uvědomit bez zbytečných odkladů.

Volno z důvodů překážek v práci na straně zaměstnavatele

Nemůže-li zaměstnanec konat práci

- pro prostoje, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku;
- v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku;
- pro jiné překážky na straně zaměstnavatele (§ 208 zákoníku práce), přísluší mu náhrada platu ve výši průměrného výdělku.

INDISPOZIČNÍ VOLNO

Na základě Kolektivní smlouvy uzavřené v rámci Ministerstva vnitra může zaměstnanec na základě jeho oznámení o **osobních důvodech** bez povinnosti předložení dokladu o důvodu nepřítomnosti čerpat indispoziční volno. Zaměstnanec je povinen oznámit čerpání indispozičního volna neprodleně poté, co jeho potřeba vznikne. Indispoziční volno může být čerpáno v rozsahu **5 dnů** v průběhu kalendářního roku.

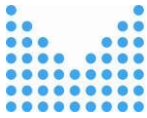
Zaměstnancům, kteří mají stanovenou nebo povolenou kratší pracovní dobu rozvrženou jinak než do pětidenního pracovního týdne, je poskytnuto v kalendářním roce tolik pracovních dnů indispozičního volna, na kolik pracovních dnů v týdnu je rozvržena jejich služební doba.

Za dobu čerpání indispozičního volna se zaměstnanci **plat nekratí**. Pro stanovení nároku na dovolenou se indispoziční volno považuje za výkon práce. Nevyčerpaná indispoziční volna nelze převádět do dalšího roku. V době indispozičního volna nemá zaměstnanec nárok na úhradu zvýhodněné stravy.

ODMĚŇOVÁNÍ

Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci plat, ve složení a za podmínek stanovených

- v § 122 a násl. zákoníku práce,
- nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a to v případě zaměstnanců přijímaných do pracovního poměru na pracovní místo,



- nařízením vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, a to v případě zaměstnanců přijímaných do pracovního poměru na služební místo,
- nařízením vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě,
- nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů,
- v Nařízení Ministerstva vnitra č. 48/2012, Pracovní řád (čl. 16) -
- v Kolektivní smlouvě ze dne 30. června 2022 (čl. 9)

Pravidelné složky platu budou zaměstnanci poskytovány ve výši stanovené v platovém výměru. Jestliže plat zaměstnance bez vybraných příplatků nedosáhne příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, poskytne mu zaměstnavatel doplatek v souladu s podmínkami § 112 zákoníku práce.

Splatnost a výplata

Plat je splatný v následujícím měsíci po vykonání práce a vyplácí se v českých korunách (CZK). Výplatním dnem je 10. den v následujícím měsíci. Případně-li výplatní den na den pracovního klidu, vyplácí se plat v nejbližším pracovním dnu před výplatním termínem.

Plat je splatný po vykonání služby, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo státnímu zaměstnanci právo na plat nebo některou jeho složku.

Na žádost zaměstnance bude plat převáděn bezhotovostně na jeden účet vedený u jednoho peněžního ústavu v pravidelném termínu výplaty platu. V souladu s čl. 16 odst. 4 pracovního řádu lze plat vyplácet v hotovosti v pracovní době na pracovišti.

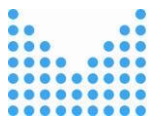
ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCE

Povinnosti zaměstnavatele v oblasti odborného rozvoje zaměstnanců upravuje § 227 až § 234 zákoníku práce. Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména

- zaškolení a zaučení,
- prohlubování kvalifikace,
- zvyšování kvalifikace.

Zaškolení a zaučení

Zaměstnanec, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, je zaměstnavatel podle § 228 zákoníku práce povinen zaškolit nebo zaučit; zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci plat. Je-li to nezbytné, je zaměstnavatel povinen zaškolit



nebo zaučit zaměstnance, který přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce.

Prohlubování kvalifikace

Prohlubování kvalifikace je blíže upraveno v § 230 zákoníku práce. Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci plat. Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet.

Zvyšování kvalifikace

Zvýšení kvalifikace je blíže upraveno v § 231 až § 234 zákoníku práce a je možné jen s písemným souhlasem státního tajemníka v Ministerstvu vnitra jako pověřeným představitelem zaměstnavatele. Nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku v rozsahu plynoucím z § 232 zákoníku práce. Ke zvýšení kvalifikace se může uzavřít kvalifikační dohoda.

Plánování vzdělávání zaměstnance

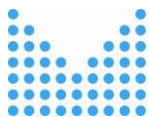
Podrobnosti ke vzdělávání zaměstnanců stanovuje usnesení vlády č. 899/2020, kterým se Rámcová pravidla vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech, ze kterého vyplývá, že na základě identifikovaných vzdělávacích potřeb zpravidla bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec každoročně zpracovává zaměstnanci **řádný individuální vzdělávací plán**. V podmínkách Ministerstva vnitra upravuje vzdělávání zaměstnanců nařízení Ministerstva vnitra a společný služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu a státního tajemníka v Ministerstvu vnitra č. 2 ze dne 7. ledna 2021, o podrobnostech ke vzdělávání v Ministerstvu vnitra.

V mimořádných případech, které se vyskytnou během kalendářního roku (např. v případě nově přijatého zaměstnance během kalendářního roku) je možné zpracovat zaměstnanci mimořádný individuální vzdělávací plán.

Na základě řádných individuálních vzdělávacích plánů vypracuje úřad zpravidla jednou ročně komplexní plán vzdělávacích akcí úřadu rozčleněný dle jednotlivých druhů vzdělávání. Na základě jeho schválení úřad zabezpečuje realizaci jednotlivých vzdělávacích akcí, uvedených v tomto komplexním plánu vzdělávacích akcí.

SLADĚNÍ RODINNÉHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA S VÝKONEM PRÁCE

Sladěním rodinného a osobního života s výkonem práce nebo také zkráceně „sladčováním“ se rozumí skloubení pracovní stránky života zaměstnance s rodinnou a osobní stránkou. Cílem



je nalezení rovnováhy mezi řádným výkonem práce v zájmu státu a poskytnutím dostatečného prostoru pro osobní a rodinný život zaměstnance a uspokojování jeho soukromých potřeb.

Zaměstnavatel je povinen vytvářet **podmínky pro sladování**. Tomu napomáhají nástroje sladování, přičemž **podrobná pravidla** pro jejich uplatňování jsou stanovena s ohledem na specifika výkonu práce. Zaměstnavatel při nastavování pravidel pro využívání institutů sladování musí mít na zřeteli především řádné plnění úkolů, na straně zaměstnance přihlíží např. k jeho zdravotnímu a osobnímu stavu nebo k jeho rodinným poměrům.

Výkon práce z jiného místa (tzv. home office)

Výkon práce z jiného místa je umožněn na základě písemné dohody zaměstnance se zaměstnavatelem. Zaměstnanec vykonává práce z místa, které je odlišné od pracoviště – typicky z domova.

Výkon práce z jiného místa **nelze umožnit** zaměstnancům, kteří vykonávají činnosti spočívající z převážné části v osobním kontaktu s osobami, který nelze nahradit jiným způsobem komunikace, nebo kteří vykonávají činnosti, pro jejichž výkon je nezbytné užití věcí nebo informací, u kterých právní předpis nebo jejich povaha vylučuje nakládání mimo pracoviště.

Mateřská škola Ministerstva vnitra je zřízena Městskou částí Prahy 7 jako odloučené pracoviště Mateřské školy, Praha 7, Letohradská 1a, zabezpečuje předškolní vzdělávání dětí zaměstnanců Ministerstva vnitra. Služby spojené s provozem školky zajišťuje Zařízení služeb pro Ministerstvo vnitra.

ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Způsoby skončení pracovního poměru jsou upraveny v § 48 a násl. zákoníku práce. Pracovní poměr může být rozvázn jen:

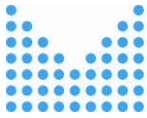
- dohodou
- výpovědí
- okamžitým zrušením
- zrušením ve zkušební době (je-li sjednána).

Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím doby určité, pokud je doba určitá sjednána v pracovní smlouvě.

Rozvázání pracovního poměru dohodou

Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru. Pracovní poměr končí sjednaným dnem. Tato dohoda musí být písemná a každá smluvní strana musí obdržet jedno její vyhotovení (viz § 49 zákoníku práce).

Rozvázání pracovního poměru výpovědí



Výpověď může jednostranně rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, zatímco zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodu stanoveného v § 52 zákoníku práce, přičemž musí důvod ve výpovědi skutkově vymežit, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem. Výpověď musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží (viz § 51 zákoníku práce).

Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance a zaměstnavatele a činí dva měsíce. Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 51a zákoníku práce (přechod práv a povinností), § 53 odst. 2, § 54 písm. c) zákoníku práce (ochranná doba) a § 63 zákoníku práce (hromadné propouštění).

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době uvedené v § 53 odst. 1 zákoníku práce (např. mateřská, rodičovská, otcovská dovolená, dočasná pracovní neschopnost, karanténa), s výjimkami uvedenými v § 54 zákoníku práce. Ke stavení běhu výpovědní doby, resp. k prodloužení pracovního poměru viz § 53 odst. 2 a § 54 písm. c) zákoníku práce.

Rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením

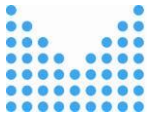
Okamžitým zrušením může jednostranně rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Zaměstnavatel tak může učinit pouze z důvodů uvedených v § 55 odst. 1 zákoníku práce, zaměstnanec jen z důvodů uvedených v § 56 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnavatel však nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní nebo zaměstnankyní/zaměstnancem čerpajícím mateřskou, otcovskou či rodičovskou dovolenou. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr končí okamžikem doručení písemnosti obsahující okamžité zrušení pracovního poměru druhé smluvní straně. Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou během zkušební doby zrušit pracovní poměr, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (viz § 66 zákoníku práce). Zaměstnavatel však nesmí takto zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance. Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr končí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

Obecně ke skončení pracovního poměru

Výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době je zaměstnavatel povinen zaměstnanci doručit do vlastních rukou postupem uvedeným



v § 334a až § 336 zákoníku práce. Zaměstnanec při doručování těchto písemností postupuje podle § 337 zákoníku práce.

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání s údaji uvedenými v § 313 odst. 1 zákoníku práce (tzv. zápočtový list). Zaměstnavatel je na žádost zaměstnance povinen vydat mu do 15 dnů pracovní posudek; zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve než v době 2 měsíců před skončením pracovního poměru (viz § 314 zákoníku práce).

Postup zaměstnance a zaměstnavatele při neplatném rozvázání pracovního poměru blíže upravuje § 69 až § 72 zákoníku práce. Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním (viz § 72 zákoníku práce).

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Zaměstnavatel uzavřel spolu s příslušnými odborovými organizacemi působícími v rámci Ministerstva vnitra (kterými v době podpisu Kolektivní smlouvy byly Základní odborová organizace Ministerstva vnitra Odborového svazu státních orgánů a organizací, IČO 69061335, Nezávislý odborový svaz Policie České republiky, IČO 49629034, Základní organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací při Ministerstvu vnitra ČR, IČO 75131285) Kolektivní smlouvu dne 30. června 2022. Text kolektivní smlouvy je zveřejněn na intranetu ministerstva.

ORGÁN SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnance (nemocenské a důchodové) odvádí zaměstnavatel na účet správy sociálního zabezpečení místně příslušné podle § 7 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.