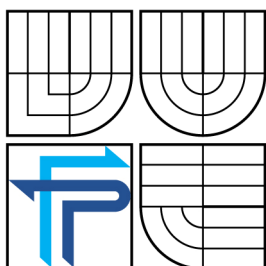


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ

ÚSTAV EKONOMIKY

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

INSTITUTE ECONOMICS

PERSONÁLNÍ MANAGEMENT VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ

MANAGEMENT OF THE HUMAN RESOURCES IN THE PUBLIC ADMINISTRATION

DIPLOMOVÁ PRÁCE

MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

PAVEL POKORNÝ, BA (HONS)

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

PhDr. Ing. JIŘÍ POKORNÝ, CSc.

BRNO 2008

Anotace:

Obsahem mojí diplomové práce „Personální management ve veřejné správě“ je představit pojem personální management a analyzovat jeho možnosti uplatnění ve veřejné správě, konkrétně ve Vězeňské službě ČR, ve věznici Kuřim se zaměřením na vzdělávání pracovníků v různých úrovních řízení.

Annotation:

The subject of my master thesis "Management of the human resources in the public administration" is to introduce the personal management and analyse the possibilities of application in public administration, directly in the Prison of the Czech Republic in the State Prison in Kuřim with a focus on training workers in different levels of management.

Klíčová slova:

veřejná správa, lidský faktor, management, personální management, státní zaměstnanec, vězeňská služba, justiční stráž.

Keywords:

public administration, human factor, management, management of the human resources, civil servant, the Prison Service, Judicial Guard.

Bibliografická citace mé práce:

POKORNÝ, P. *Personální management ve veřejné správě*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2008. 73 s. Vedoucí diplomové práce PhDr. Ing. Jiří Pokorný, CSc.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je původní a zpracoval jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem v práci neporušil autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb. O právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Tišnově, dne 5. května 2008

Pavel Pokorný, BA (Hons)

Poděkování

Rád bych tímto poděkoval panu PhDr. Ing. Jiřímu Pokornému, CSc. za odborné konzultace, cenné připomínky a rady, které mi v průběhu tvorby mé diplomové práce poskytl.

Zároveň bych chtěl touto cestou poděkovat Mgr. Freibergovi, vedoucímu personálního oddělení Vězeňské služby ČR, věznice Kuřim za poskytnuté informace a rady.

O B S A H

Úvod	9
1 Teoretická východiska řešení problematiky	10
1.1 Definice managementu	10
1.2 Management, rozdělení dle pravomocí a odpovědnosti	10
1.3 Vývoj managementu	11
1.4 Personální činnosti v organizaci	12
1.4.1 Personální management	12
1.4.2 Akademická teorie HRM	12
1.4.3 Úkoly personálního managementu	12
1.4.4 Náplň práce personálního managementu	13
1.5 Personalistika	13
1.6 Úkoly personalistiky	13
1.6.1 Výběr pracovníků	13
1.6.2 Hodnocení pracovníků	14
1.6.3 Další úkoly personalistiky	15
1.7 Veřejná správa	15
1.8 Historický vývoj	15
1.8.1 Období 1945 – 1965	16
1.8.2 Období 1965 – 1989	17
1.8.3 Období 1989 – současnost	18
1.9 Trvalé úkoly Vězeňské služby ČR	20
2 Analýza konkrétní situace ve věznici kuřim	21
2.1 Vězeňská služba ČR	21
2.1.1 Vznik, zřízení a základní údaje	21
2.1.2 Úkoly Vězeňské služby	22
2.1.3 Členění Vězeňské služby	22
2.1.4 Organizace Vězeňské služby	23
2.1.5 Typy věznic	24
2.2. Věznice Kuřim	24
2.2.1 Historie a současnost	24
2.2.2 Charakteristika věznice	27

2.2 .3 Organizační schéma	28
2.2.4 Rozhovor s ředitelkou věznice Kuřim	29
2.3 Pracovní a volnočasové aktivity zaměstnanců	32
2.4 Volný čas zaměstnanců	32
2.5 Práce s odsouzenými	32
2.5.1 Pracovní aktivity	32
2.5.2 Vzdělávací aktivity	33
2.5.3 Speciální výchovné aktivity	34
2.5.4 Zájmové aktivity	34
2.6 Projekty práce s odsouzenými	35
2.6.1 Program zacházení se sexuálními delikventy	35
2.6.2 Program zacházení s mladými dospělými	35
2.6.3 Výstupní oddělení	36
2.6.4 Zdravotní péče	36
2.6.5 Spolupráce s ostatními organizacemi	36
2.6.6 Bezpečnostní opatření	37
2.6.7 Služební kynologie	37
2.7 Vzdělávání pracovníků Věznice Kuřim	38
2.7.1 Cíl šetření a výchozí hypotézy	38
2.7.2 Tabulky a jejich vyhodnocení	39
2.7.2.1 Věková skupina	40
2.7.2.2 Pohlaví	42
2.7.2.3 Dosažené vzdělání	44
2.7.2.4 Doba trvání pracovního poměru	46
2.7.2.5 Typ pracovního poměru	48
2.7.2.6 Vzdělání při příchodu do VSČR	49
2.7.2.7 Doplnění vzdělání	51
2.7.2.8 Informace o možnostech celoživotního vzdělávání	54
2.7.2.9 Je celoživotní vzdělávání přínosem pro VSČR?	56
2.7.2.10 Zájem o účast v kurzech celoživotního	58
2.7.2.11 Jaké téma by vás zajímalo v rámci kurzů celoživotního vzdělávání?	60
2.7.2.12 Rozdíl zájmu o celoživotní vzdělávání mezi vysokoškol. a středoškol.	62

3 Závěry a návrhy	63
3.1 Shrnutí šetření, zobecnění zjištěných poznatků	63
3.1.1 Hypotéza 1	63
3.1.2 Hypotéza 2	64
3.1.3 Hypotéza 3	65
3.2 Závěry šetření	65
3.3 Návrhy a doporučení	66
3.3.1 Zjištěné problémy a nedostatky	66
3.3.2 Zlepšení personálních činností	67
3.3.2.1 Organizační učení	67
3.3.2.2 Návrhy na zlepšení	67
Přínos diplomové práce, závěr	70
Seznam zkratk a pojmů	71
Seznam použité literatury	72
Seznam příloh	73

Ú V O D

„Vědomosti je nutné neustále doplňovat, zkvalitňovat, podceňovat a zvyšovat, nebo se vytratí.“

Peter F. Drucker

Již přes 1 rok jsem zaměstnancem Vězeňské služby České republiky, věznice Kuřim jako správce informačních systémů a informačních technologií, zástupce vedoucího samostatného referátu informatiky a zároveň studuji již šestým rokem Vysoké učení technické v Brně, fakultu podnikatelskou. Zajímá mě řízení, konkrétně personální management. Proto bylo mé rozhodnutí pro kombinaci těchto dvou výše popsaných aktivit celkem jednoznačné.

Hlavním cílem mojí diplomové práce je návrh zlepšení personálních činností při získávání a výběru pracovníků, hodnocení pracovníků a organizaci jejich dalšího vzdělávání.

Cílem v teoretické části je vymezit personální management jako novou vědní disciplínu v oblasti personalistiky a jasně definovat její personální činnosti v organizaci.

Mým cílem v praktické části je využít teoretických poznatků a navrhnout vlastní postup pro provedení analýzy uplatnění personálního managementu v praxi mnou zvolené organizace – VSČR Věznice Kuřim.

Podle navrženého postupu provést analýzu řízení lidských zdrojů z hlediska personálního managementu. Na základě získaných informací vyhodnotit danou situaci a doporučit návrhy ke zlepšení daného stavu.

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY

1.1 Definice managementu

Management (anglicky *to manage* – řídit, původem z francouzského, *ménagement*, které má zase svůj kořen v latinském slovu manus - ruka, a jeho prazákadem bylo ruční ovládání koní) je umění řízení, působení na určitou soustavu (například společnost) a ovládání její činnosti. Tento název může také označovat skupinu vedoucích pracovníků.

Vymezit pojem management lze podle jeho charakteristických znaků.¹ Řízení (management) je proces probíhající ve společenských, přírodních i technických systémech. Řízení je těmito systémy přímo vyvoláváno a podle jeho úrovně se dané systémy chovají, působí a rozvíjí. Současně je management vztahem mezi řídicím a řízeným prvkem. Tento vztah je realizován na základě přenosu informací. Jedná se převážně o mezilidskou komunikaci (člověk – člověk). Nositeli řídicích vztahů jsou lidé a řízeným předmětem jsou systémy (lidé, stroje, finance, energie ad.). Management je prováděn vždy v rámci konkrétních vlastnických vztahů. Snad nejpříhodnější, ale i jednou z mnoha definicí managementu je: „Management je vykonávání věcí prostřednictvím ostatních lidí“.(E. Dalea, J.Hayse)

1.2 Management, rozdělení dle pravomocí a odpovědnosti

Nejnižší stupeň – Management prvního stupně řeší vztahy přímo mezi zaměstnanci. Manažeři na tomto stupni dohlížejí na plnění práce, jsou jimi například mistři v dílnách. Musí mít nejvíce odborných vědomostí Střední stupeň – Do managementu druhého stupně patří rozličná skupina vedoucích pracovníků. Ti jsou z mnoha velmi různorodých odvětví (například z personalistiky, či zásobování). Nejvyšší stupeň – Management z nejvyššího stupně managementu podniku usměrňuje chod celého systému, manažeři částečně přebírají odpovědnost za vlastníky podniku a mají na ně velmi úzké vazby.

¹ VEBER, J. a kol. Základy managementu. 2003. s 6-7.

1.3 Vývoj managementu

Vývoj managementu probíhal ve čtyřech etapách V první etapě, která probíhala na konci 19. a začátku minulého století, vzrůstající nároky na řízení stále bohatších podniků si vynutily tento nový obor. Zakladateli byli Henri Fayol, Winslow Taylor a Max Weber. V dnešní době se označuje tato etapa jako také tzv. klasický management. Zaváděna byla úkolová mzda a výstupní kontrola.

Druhá etapa následovala v období mezi koncem Druhé světové války a 80. lety. To je označované i jako tzv. Manažerská revoluce. Do této doby byly závody vedené většinou silnými osobnostmi (Henry Ford, Tomáš Baťa), kteří byli jak manažery, tak i vlastníky a měli absolutní moc ve své firmě. Bez těchto osobností však firmy upadaly do krize. Proto tak byla pozice manažera od pozice vlastníka oddělena, navíc i manažeři samotní se začali dělit na vrcholové a manažery první a druhé linie. Vznikly také nové teorie:

- Teorie procesního přístupu – Je to teorie, jejímž představitelem je Luther Gulick. Snažila se popsat jak zvládnout procesy řízení a jak vymezit a určit přesně funkce vedoucích pracovníků
- Teorie systémového přístupu – Tuto teorii vymyslel americký manažer Chester Barnard, vycházel zde z názoru, že celek je lepší než součet jeho částí. Za hlavní zde považoval motivaci lidí pomocí například materiálních pobídek či zlepšení podmínek při práci nebo také pomocí duševních podnětů.

Třetí etapa vytvořila již management dnešní době velmi podobný. Začaly se projevovat snahy o spoluúčast zaměstnanců na řízení firmy, ubylo exaktnosti ve prospěch intuice a zevšeobecnění zkušeností jiných manažerů. Vznikla koncepce dokonalého podniku, založená na zkušenostech úspěšných manažerů a jejich zevšeobecnění. V trendech, které ve třetí etapě již začaly pokračovala i následující, čtvrtá etapa od 90. let. Zaměstnanci kromě podílu na řízení získali prostřednictvím zaměstnaneckých akcií i část majetku podniku a podíleli se tak zároveň i na jeho zisku. Osobnostmi této etapy jsou například Bill Gates, Akio Morita či William Hewlett). Rozdělíme-li management obecně podle funkcí, pak jednou z funkcí vedle technické, obchodní, ekonomické a výrobní je i funkce personální.

1.4 Personální činnosti v organizaci

1.4.1 Personální management

V angličtině Human Resource Management², zkráceně HRM - řízení lidských zdrojů existuje v teoretické i praktické rovině, tedy jak akademická teorie, tak i podniková praxe. Je založeno na postulátu, že zaměstnanci jsou především lidé a nemělo by se s nimi tedy zacházet jako se zbožím. Každá společnost je totiž závislá na lidech, protože právě prostřednictvím nich dosahují firmy svých cílů (nejčastěji zisku). Je zde patrný odklon od jednoduchého osobního přístupu k zaměstnancům a předcházení potencionálním problémům. Toto by měla být také hlavní součást filozofie firmy.

1.4.2 Akademická teorie HRM

Základní předpoklad této teorie je, že lidé prostě nejsou stroje. To mimo jiné znamená, že je potřeba přijímat zaměstnance na základě mnoha oborových zkoušek (psychologie, sociologie, odborné vědomosti).

Personální management je soubor činností sloužících k vytvoření optimálních podmínek pro lidský potenciál, aby tento mohl efektivně produkovat potřebné hodnoty pro zákazníky.

1.4.3 Úkoly personálního managementu

- Dosažení správného (rovnovážného) počtu a struktury pracovních míst ve vazbě na strukturu pracovníků
- Optimální využití potenciálu pracovníků (využití pracovní doby, efektivnost práce, kvalifikace lidí)
- Vedení lidí (vytváření pracovních týmů, vztahy na pracovišti)
- Zajištění vhodných podmínek pro práci i život pracovníků

² AMSTRONG, M. Personální management. 1999. s 7-12.

1.4.4 Náplň práce personálního managementu

Přímo vychází ze základních úkolů personálního managementu. Jedná se zejména o zajištění:

1. Specifikace požadavků na pracovní místo
2. Vedení personální agendy
3. Plánování lidských zdrojů
4. Získávání a výběr pracovníků
5. Hodnocení pracovníků a jejich výkonů
6. Odměňování pracovníků
7. Ochrana při práci a pracovní podmínky
8. Organizace dalšího vzdělávání
9. Zabezpečení pracovních podmínek, uvolňování pracovníků

1.5 Personalistika

Je obor, který se zaměřuje na získávání kvalitních lidí pro podnik, práci s nimi a motivaci či stanovení optimálních mzdových postupů. Je velmi podobná managementu. Obecně řečeno jde o to, aby byli správní lidé umístěni na odpovídající místa a dělali pak správné věci ve správný čas.

1.6 Úkoly personalistiky

Analýza pracovních míst a jejich popis (profesiografie)

Plánování potřeby pracovníků a plánování jejich působení a rozvoje v rámci organizace

1.6.1 Výběr pracovníků

Jedním z úkolů personalistiky je, jak již bylo uvedeno, je získávání a výběr nových pracovníků. K tomu se používá mnoho metod, nejdůležitější je ale získat si o potencionálním zájemci o místo maximum informací a následně vyhodnotit jeho znalosti a zkušenosti v porovnání s ostatními pracovníky (uchazeči).

Technikami, kterými se tyto informace zjišťují, jsou:

- před-výběr, provedený na základě zájemcem zaslaného životopisu
- pohovor
- testy
- reference (doporučení zaměstnance z jiných zdrojů)

U některých specifických povolání (například u policie) se používají ještě jiné techniky např. psychologické testy nebo grafologický rozbor písma aj. testy.

1.6.2 Hodnocení pracovníků

Dalším úkolem personalistiky je pracovníky hodnotit a motivovat³, také ale analyzovat jejich výkonnost. K tomu slouží tzv. rozhodovací analýza, při které jsou jednotlivé vlastnosti a schopnosti pracujících rozebrány a vyhodnoceny v tabulce. Ti, kteří získají nejméně bodů, mají tedy nejnížší množství pozitivních vlastností v porovnání s ostatními a jsou nejméně výkonní, bývají propuštěni. Ostatní pracovníci získávají zpětnou vazbu o své práci. Hodnocení je důležité pro zvýšení motivace a pomáhá řešit pracovní problémy či ujasnit si cíle mezi jednotlivými zaměstnanci. V systému hodnocení se rozeznávají tři kategorie:

- výkon
- odměna
- motivace

Motivace je jedním z nejdůležitějších prvků a souvisí se stimulací. Zatímco motivace je vnitřní pohnutka v člověku, důvod pro nějakou činnost, o které je přesvědčen, stimul je vnější popud pro zvýšení aktivity; nejčastěji jím bývají peníze v mnoha formách – například stanovení úkolové mzdy, provize na prodaném zboží nebo na podílu na zisku společnosti. Existují ale i stimuly nepeněžní, jako jsou zaměstnanecké výhody, kterými jsou například pružná pracovní doba, či zapůjčení automobilu, telefonu a podobně.

³ WALKER, Alfred. a kol. Moderní personální management. s 40-41.

1.6.3 Další úkoly personalistiky

K dalším neméně důležitým personálním činnostem patří zdělávání pracovníků, rozvoj pracovních vztahů a tím i firemní kultury, péče o zdraví a bezpečnost pracovníků, vedení a aktualizace informačního systému o pracovnících a některé další specifické činnosti (průzkum trhu práce, zdravotní péče).

1.7 Veřejná správa

Veřejná správa je formou společenského řízení. Jedná se tedy znovu o část managementu i personálního managementu, neboť i zde jsou řešeny vztahy a řízení mezi lidmi. Právní předpisy stanoví jakému okruhu osob je veřejná správa adresována (pracovníci vykonávající svoji činnost na základě pracovní smlouvy, pracovníci volení a jmenování) a určují jaké osoby a s jakými předpoklady mohou veřejnou správu vykonávat.

Osoby označené jako pracovníci veřejné správy, na svém postu reprezentují nejen sebe, ale jsou především reprezentanty veřejných institucí, tedy obce, úřadu či státu. Je proto nezbytné věnovat výběru pracovníků státní správy patřičnou pozornost.

Oblast lidských zdrojů se dnes stává největším bohatstvím organizace a jsou to právě pracovníci, kteří přímo ovlivňují a vytváří image organizace, což ve věcech veřejných platí stejně tak, ne-li více, jako u soukromého sektoru.

Mezi orgány státní správy, v jehož funkcích se mísí dvě zdánlivě protichůdné složky, a to represivní a výchovná, patří i Vězeňská služba České republiky.

1.8 Historický vývoj

Je zřejmé, že na vnitřní vztahy v organizaci a na způsob řízení, ovlivňování a motivování pracovníků má vliv konkrétní společenská situace, celkový stav ve společnosti – společenská forma. Tento aspekt je samozřejmě podmíněn historickým vývojem, kterým československé a později české vězeňství procházelo. Pro znázornění se pokusím stručně charakterizovat jednotlivé etapy vývoje, počínaje dobou po 2. světové válce, tedy od roku 1945.

1.8.1 Období 1945 - 1965.

Po porážce hitlerovského fašismu v květnu 1945 byla v Československé republice obnovena demokratická vláda v čele s dr. Edvardem Benešem a všechny státní instituce, včetně vězeňství. Byla převzata, respektive obnovena funkčnost předpisů předmnichovské republiky a k tomu byly vydány předpisy nové, zejména retribuční dekrety.

Výkonem trestu v tomto období se sledovalo potrestání pachatelů za spáchané trestné činy, izolací od společnosti se jim mělo zabránit, aby nenarušovali proces upevňování demokratického státu. I v oblasti vězeňství se stát vracel k předválečné formě. Je však nezbytné si uvědomit, že na klima ve vězeňství měla vliv touha po odplatě nacistům, zrádcům a kolaborantům. Zpočátku bylo vězeňství řízeno ministerstvem spravedlnosti a zaměstnanci věznic byly zčásti civilní osoby. Uniformovaná byla pouze složka zajišťující ostrahu a bezpečnost. V řízení se prosazoval demokratický přístup s přesně vymezenými právy a povinnostmi úředníků.

K zásadnímu obratu však dochází od roku 1948, kdy prezident Klement Gottwald umožnil působení sovětských poradců a stejně jako celá společnost i vězeňství se dostává do vlivu sovětských vzorů.

Za účasti sovětského poradce byly rušeny okresní věznice a jsou přepracovány předpisy pro výkon vazby a trestu odnětí svobody. Je vydán vězeňský řád, který preferuje represivní působení a ustanovení týkající se např. využití pedagogů a psychologů ve vězeňství měla jen proklamativní význam. V září 1952 je vězeňství převedeno do pravomoci Ministerstva národní bezpečnosti, zaměstnanci jsou již jenom příslušníci. Řízení pracovníků a zacházení s vězni je silně autoritativní, vojenské. Celková atmosféra je silně zpolitizována. Hlavním prostředkem řízení se stává vojenský rozkaz, vojenské zásady pronikají i do způsobu chování (hlášení, zařazování se apod.) a vztahy mezi nadřízeným a podřízeným a mezi pracovníky vůbec jsou striktně vojenské. Prostor pro případnou diskuzi k pracovním problémům je stále užší. Hlavním prostředkem je vojenský rozkaz. Tato situace přináší změny ve vnitřních vztazích na pracovišti, které se stávají neosobními. Pracovníci jsou postupně vedeni k vyčkávání na rozkaz a je potlačována osobní iniciativa. V tomto ovzduší funguje vězeňství po celá 50. léta.

Uvolnění přináší až doba po úmrtí J.V. Stalina, kdy byl kritizován kult osobnosti.

Pro vězeňství je významnou událostí vydání zákona č. 59/1965 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody. Ten již v mnohem větší míře přisuzuje důležitost výchovnému působení na odsouzené, jasněji je definováno postavení specialistů v oblasti výchovné práce. To má vliv i na samotné vztahy mezi pracovníky. I přes vojenskou organizovanost se neprosazuje za všech okolností pouhá strohá vojenskost v řízení.

1.8.2 Období 1965 - 1989

Jak již bylo uvedeno, počátek 60.let přináší uvolnění společenských vztahů a vnáší do společnosti více demokracie. To se projevuje i ve vězeňství vydáním již zmíněného zákona o výkonu trestu odnětí svobody. Podstatné pro nový zákon je, že obsahuje požadavky vyplývající ze Standardních minimálních pravidel pro zacházení s vězni, vydaných hospodářskou a sociální radou OSN. Dále byl uvedeným zákonem zřízen Sbor nápravné výchovy (SNV), který byl podřízen Ministerstvu vnitra. Příslušníci Sboru byli určeni k zajištění správy vězeňských zařízení, ostrahy vězňů a výchovného působení. Přes to, že pracovníci ve vězeňství jsou organizováni vojenským způsobem, stále více se uplatňují pedagogové a specialisté, zejména sociální pracovníci. Dá se konstatovat, že až do roku 1969 jsou citelné projevy určité liberalizace a volnosti, ovlivněné celou atmosférou Pražského jara. Více však ve vztahu k vězněným osobám než mezi zaměstnanci. V řízení nadále přetrvávají autoritativní vojenské prvky.

Tento vývoj je však přerušen vstupem armád Varšavské smlouvy do Československa v srpnu 1968 a následnou normalizací vývoje společnosti. V lednu 1969 je Sbor nápravné výchovy převeden z resortu Ministerstva vnitra do působnosti Ministerstva spravedlnosti. Přestože změna působnosti mohla znamenat odklon od vojenské linie ve Sboru, opak se stává pravdou. V rámci normalizačních zásahů ve společnosti se do činnosti SNV promítá tvrdá politizace, tvrdý přístup k vězněným osobám a přetrvávající uplatňování vojenských metod řízení a byrokracie celého vězeňského systému. Opět posílila úloha vojenského rozkazu. Vězeňský systém, režim ve vězeňských zařízeních a výcvik vězeňského personálu byl uzpůsoben uvedenému pojetí.

Všichni příslušníci měli obdobné postavení jako příslušníci jiných ozbrojených sborů, ve vnitřním režimu (nejen ve vztahu k odsouzeným a obviněným) převažovala kázeň, drill a omezení kontaktů s vnějším prostředím. Při výběru a výcviku vězeňského personálu byl kladen důraz především na politickou spolehlivost, oddanost režimu a na ideologickou průpravu. U vězeňského personálu vzniká pocit nadřazenosti nad odsouzenými, který se promítá i ve vzájemných vztazích pracovníků např. arogancí apod. Tento stav v podstatě trvá až do roku 1990, tedy po celé období tzv. normalizace. Teprve až v souvislosti se změnami politického systému od roku 1989 nastává období náprav a změn v celé filosofii vězeňství.

Pro vedoucí pracovníky byl uvedený vojenský systém řízení nesporně jednodušší. K vydaným rozkazům nebyla připouštěna diskuze a bylo určité snažit se prosadit i řadu nesprávných nařízení. Byla zjevná absence kritiky i kontroly, protože vězeňství tvořilo veřejnosti uzavřený celek. Systém byl ovládán přísně direktivně. Nelze se potom divit, že ze strany výkonných pracovníků je postrádána jakákoliv samostatná aktivita a jakékoliv snahy o zavedení nových prvků, přejatých např. ze zemí mimo „východní blok“, byly okamžitě eliminovány. Problémem často byla i dostatečná kvalifikace vězeňského personálu.

1.8.3 Období 1990 - současnost

Listopadovou sametovou revolucí v roce 1989, která ukončuje proces normalizace, nastává diametrálně odlišné období pro vývoj společnosti. Silně se ozývá volání po osvobození společnosti od diktátorských praktik a po návratu k demokratickým tradicím naší země. Nový vývoj samozřejmě je odkloněn od zaběhnutých pořádků a znamená podstatné změny ve všech oblastech života, vězeňství nevyjímaje.

V první fázi dochází ke kritice bezpečnostních a represivních složek a armády. Je zřejmá snaha jednak po jejich očistění od zdiskreditovaných osob a o vytvoření nového chápání úkolů těchto článků. Kritikou prochází také československé vězeňství, především podmínky výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, metody práce s vězněnými osobami a také vojenská orientace celého SNV. Jsou stanoveny nové koncepce vývoje vězeňství, které vrcholí vydáním zákona 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráž. Vydání tohoto zákona inicioval především rozpad Československé republiky a vznik dvou samostatných států od roku 1993.

Další vývoj vězeňství tedy probíhá již v rámci samostatné České republiky. Kromě nového názvu organizace – vzniká Vězeňská služba České republiky (VSČR) místo předchozího Sboru nápravné výchovy – se zde promítají nové myšlenky jednak ve stanovených hlavních úkolech a také v nové organizační struktuře firmy. Podstatnou událostí se stává značné zcivilnění zaměstnanců a otevření se svému okolí. Příslušníky zůstávají pouze ti pracovníci, kteří zajišťují úkony související s bezpečností osob, objektů a se zabezpečením pořádku a klidu ve vězeňských zařízeních. Ostatní pracovníci, zejména v oblasti bezprostředního zacházení s vězni a v oblastech administrativy, logistiky a zdravotní péče, jsou civilní osoby, jejichž pracovní poměr vzniká na základě zákoníku práce.

Uvedené skutečnosti mají samozřejmě dopad na interní vztahy ve VSČR. K řízení již nestačí pouhý vojenský rozkaz, ale stále více je třeba s řízenými subjekty vcházet do kontaktu, společně řešit pracovní záležitosti a případně sdělovat důvody svého rozhodnutí. Výrazně se zvýšil důraz na kvalitu vybíraných nových pracovníků. Do vedení jednotlivců i kolektivů se prosazují demokratické prvky, které mají za úkol zvýšit samostatnost jedinců a umocnit podíl jejich odpovědnosti za splnění úkolu. Ve vztahu k veřejnosti je úkolem zvýšit prestiž VSČR, která byla do této doby mizivá. Samozřejmě, že v tak složitém období vývoje společnosti nebylo plnění koncepce jednoduché. Byla nutná změna přístupu některých jednotlivců k nové situaci. Řada pracovníků chápala demokratizaci jako možnost dělat si co chci. Bylo nutné vytvořit takový systém, který ponechával lidem dostatek volnosti, ale současně zachoval nezbytně nutný řád, který je založen pokud možno na dobrovolném plnění občanských a pracovních povinností.

I v současnosti, kdy bylo vykonáno mnohé, přetrvává řada problémů, které jednak souvisí s problémy ekonomickými, ale i personálními. Nicméně je možné říct, že pracovní vztahy se ve VSČR výrazně změnily a zejména ze strany nadřízených je přístup k zaměstnancům demokratičtější než kdykoliv předtím. Vývojový proces však zdaleka není ukončen a je předčasné hodnotit jeho výsledky.

1.9 Trvalé úkoly VSČR

- Nové pojetí vězeňského systému v demokratickém duchu vyžaduje jiné chápání vězeňského personálu. V totalitních systémech má vězeňský personál postavení jako vojenské osoby. Práci ve vězeňství je však nutné považovat za určitý druh státní sociální služby a vězeňský personál za státní úředníky. Tohoto cíle bylo již dosaženo mohutným zcivilněním vězeňství.
- Zacházení s vězňnými osobami v duchu Standardních minimálních pravidel OSN, Evropských vězeňských pravidel a mezinárodních konvencí vyžaduje vysokou profesionalitu vězeňského personálu. Úspěch jakýchkoliv reforem závisí na tom, jak se pro tyto změny podaří získat i vězeňský personál. Při těchto změnách ztratí personál část svých pravomocí a privilegií a je také těžší plnit úkoly než při rozkazovacím systému. Na tento úkol je v současnosti zaměřeno vzdělávání ve VSČR, prostřednictvím centrálního školicího střediska Institutu vzdělávání. Je již zpracován projekt celoživotního vzdělávání, který zahrnuje komplex různých kurzů povinných, dobrovolných i kvalifikačních.
- Nejenom podřízení musí chápat novou situaci, ale rovněž pracovníci managementu musí uplatňovat a rozvíjet nové přístupy a metody vedení lidí. Jinými slovy je nutné vypracovat soustavu jejich vzdělávání a výchovy.

Jedním z hlavních úkolů personálního managementu je i vzdělávání pracovníků. Na tuto oblast jsem se zaměřil ve své další práci.

2 ANALÝZA KONKRÉTNÍ SITUACE VE VĚZNICI KUŘIM

2.1 Vězeňská služba ČR

2.1.1 Vznik - zřízení - základní údaje

Vězeňská služba České republiky (dále jen Vězeňská služba) byla zřízena zákonem České národní rady ve smyslu § 1 zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky ze dne 17. listopadu 1992 s účinností od 1.1.1993. (Tato organizace navazuje na dřívější Sbor nápravné výchovy ČSSR).

Vězeňská služba zajišťuje zejména výkon vazby a výkon trestu odnětí svobody a v rozsahu stanoveném zákonem č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ochranu pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví a správě soudů a při činnosti státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti. Generální ředitelství Vězeňské služby, vazební věznice a věznice, pokud rozhodují ve správním řízení, mají postavení správních úřadů.

Vězeňská služba je organizační složkou státu a hospodaří s majetkem státu, který potřebuje k plnění svých úkolů, je účetní jednotkou.

Sídlo Generálního ředitelství VSČR

Soudní 1672/1a
P.O.Box 3
140 67 PRAHA 4
IČ: 00212423



2.1.2 Úkoly Vězeňské služby

Vězeňská služba spravuje a střeží vazební věznice a věznice, střeží věznice pro místní výkon trestu a odpovídá za dodržování zákonem stanovených podmínek výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, prostřednictvím programů zacházení soustavně působí na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody a obdobně i na některé skupiny osob ve výkonu vazby s cílem vytvořit předpoklady pro jejich nekonfliktní způsob života po propuštění, zabezpečuje úkoly při předcházení a odhalování trestné činnosti osoby ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody. Provádí výzkum v oboru penologie a využívá jeho výsledky a vědecké poznatky ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, vytváří podmínky pro pracovní a jinou účelnou činnost osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů a státních zastupitelství a v jiných místech činnosti soudů a ministerstva spravedlnosti a v rozsahu stanoveném zákonem č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky, ve znění pozdějších změn a doplňků, zajišťuje bezpečnost výkonu pravomoci soudů a státních zastupitelství, vede evidenci osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody na území České republiky, provozuje hospodářskou činnost za účelem zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, případně i osob ve výkonu vazby.

2.1.3 Členění Vězeňské služby

Vězeňská služba se člení na vězeňskou stráž, justiční stráž a správní službu.

Vězeňská stráž a justiční stráž mají postavení ozbrojeného sboru. Vězeňská stráž střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, střeží vazební věznice, věznice a věznice pro místní výkon trestu a při této činnosti a v uvedených místech zajišťuje stanovený pořádek a kázeň.

Justiční stráž zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů a státních zastupitelství a v jiných místech činnosti soudů a ministerstva spravedlnosti a v rozsahu stanoveném zákonem zajišťuje bezpečnost výkonu pravomocí soudů a státních zastupitelství.

Správní služba rozhoduje ve správním řízení podle zvláštních právních předpisů a zabezpečuje organizační, ekonomickou, výchovnou a další odbornou činnost. Součástí správní služby je i zdravotnická služba. Činnost správní služby zajišťují občanští zaměstnanci a příslušníci (dále jen "příslušníci").

Příslušníci Vězeňské služby zařazení do správní služby mohou být pověřeni plněním úkolů vězeňské stráže. Příslušníci zařazení v justiční stráži mohou být dočasně povoláni k plnění úkolů vězeňské stráže v místech výkonu vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody jen v mimořádných případech, nemůže-li vězeňská stráž zajistit vlastními prostředky pořádek a bezpečnost v těchto místech, a to pouze se souhlasem ministra spravedlnosti České republiky.

2.1.4 Organizace Vězeňské služby

Základními organizačními jednotkami Vězeňské služby jsou generální ředitelství, vazební věznice, věznice a Institut vzdělávání. Generální ředitelství Vězeňské služby řídí, organizuje a kontroluje činnost ostatních článků organizace Vězeňské služby. Ministr řídí Vězeňskou službu prostřednictvím generálního ředitele, kterého jmenuje a odvolává. Za činnost Vězeňské služby zodpovídá generální ředitel ministrovi. Právní úkony jménem státu činí za Vězeňskou službu generální ředitel. Jednotlivé věznice a vazební věznice zřizuje a zrušuje ministr. V jejich čele stojí ředitelé, které jmenuje a odvolává generální ředitel Vězeňské služby (dále jen generální ředitel). Ředitelé vazebních věznic, věznic a dalších organizačních článků Vězeňské služby jsou oprávněni jednat a činit právní úkony za Vězeňskou službu ve všech věcech, kromě těch, které podle zákona č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky v platném znění nebo rozhodnutí ministra nebo generálního ředitele patří do jejich pravomoci.

2.1.5 Typy věznic

Věznice se člení podle způsobu vnějšího střežení a zajištění bezpečnosti do čtyř základních typů, a to

- a) s dohledem,
- b) s dozorem,
- c) s ostrahou,
- d) se zvýšenou ostrahou.

Vedle základních typů věznic se zřizují zvláštní věznice pro mladistvé, pro ženy a matky s dětmi. V rámci jedné věznice mohou být zřízena oddělení různých typů, pokud tím nebude ohrožen účel výkonu trestu.

2.2 Věznice K U Ř I M

Sídlo:

Věznice Kuřim

Blanenská 1191, 664 34 Kuřim

Tel. 541555111 Fax 541555130

E-mail info@vez.kur.justice.cz



2.2.1 Historie a současnost

Věznice je dislokována v katastru města Kuřim na okraji průmyslové zóny. Počátky věznice spadají do roku 1956, kdy do tehdejšího podniku PREFA byli eskortováni odsouzení k výrobě panelů pro bytovou výstavbu, z nedaleké brněnské věznice. V roce

1957 bylo přímo v areálu závodu zřízeno ubytování pro 300 odsouzených. Vznikla pobočka tehdejšího Útvaru Sboru nápravné výchovy v Brně, kde vykonávali trest odnětí svobody odsouzení muži, kteří se opakovaně dopouštěli úmyslných trestných činů.

Ubytovny objektu staré věznice

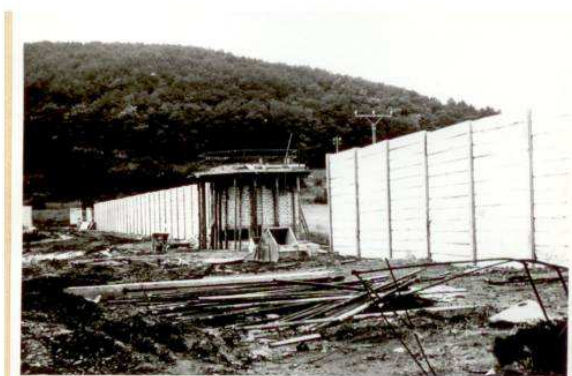


Strážní věž staré věznice



Nová věznice

V roce 1977 byla zahájena výstavba nového účelového vězeňského zařízení, které bylo v roce 1981 dokončeno a uvedeno do provozu. Vznikla samostatná organizační součást tehdejšího Sboru nápravné výchovy, Útvar SNV Kuřim. Dnem 1.1.1993 se transformoval ve věznici Vězeňské služby České republiky.



Výstavba nové věznice

Rekonstrukce věznice

V letech 1997 – 2003 probíhaly rekonstrukce ubytoven odsouzených včetně sociálního zařízení. Původně centrální sprchy byly zrušeny a zabudovány přímo do jednotlivých oddělení. V některých odděleních byly velké ložnice přestavěny na menší. Rovněž byla realizována rekonstrukce kuchyně pro odsouzené a nově vybudována její dietní část.

Estetizace věznice

I v současné době se nemalé částky investují do prostředí, ve kterém odsouzení tráví většinu času. Byla zrekonstruována jídelna odsouzených, kondiční místnost, prostory

pro návštěvy nebo vybudován nový vycházkový dvůr. Ale i třeba taková maličkost, jakou je změna nátěru mříží a kadrů na příjemnou zelenou působí pozitivně.

Bezbariérová věznice

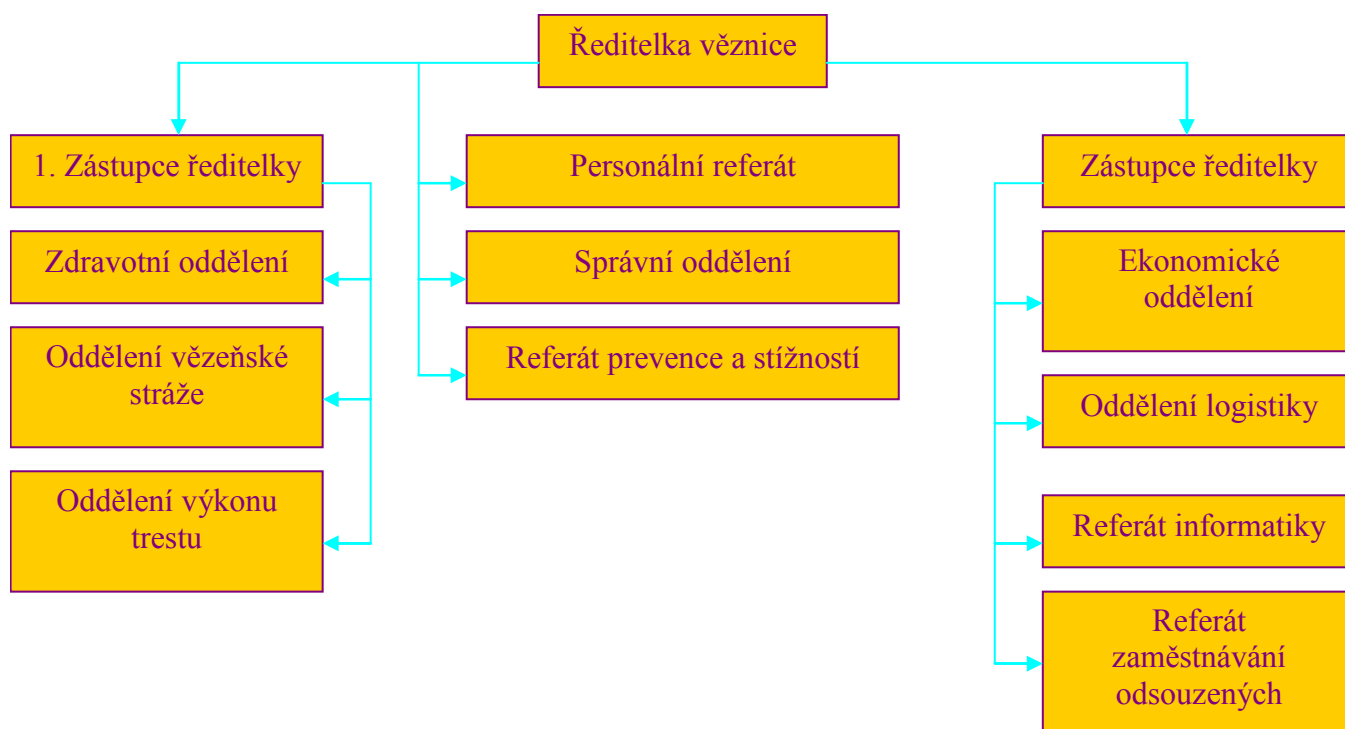
V roce 1997 bylo ve Věznici Kuřim zřízeno oddělení pro trvale pracovní nezařaditelné odsouzené. To přineslo mnoho dalších problémů, které bylo nutné řešit. Mimo jiné bylo nutno řešit i dostupnost jednotlivých prostor věznice pro tyto odsouzené. Postupně se však podařilo vytvořit podmínky pro bezbariérový výkon trestu tělesně postižených odsouzených. V lednu roku 2006 však byli trvale pracovní nezařaditelní odsouzení vymístěni z Věznice Kuřim, nicméně zaměstnanci jsou neustále připraveni i pro výkon trestu těchto osob.

2.2.2 Charakteristika věznice

Věznice v Kuřimi je určena pro výkon trestu odnětí svobody odsouzených mužů starších 18 -ti let, kteří byli zařazeni soudem k výkonu trestu do věznice s ostrahou a odsouzení za úmyslné a opakované trestné činy. V rámci profilace vězeňských zařízení a aktuálních potřeb jsou zde zřízena: oddělení pro výkon trestu prvovězněných odsouzených do 26-ti let věku, kterým je soudem nařízen výkon trestu odnětí svobody ve věznici s dozorem, za úmyslné, případně i nedbalostní trestné činy, specializované oddělení pro výkon trestu sexuálních delikventů - ostraha.

Ke dni 1.5. 2006 je při 4 m2 na 1 ods. normovaná ubytovací kapacita věznice 452 míst. Věznice v Kuřimi, jako ostatně všechny věznice v ČR, je trvale přeplněna v průměru o 20%. Je určena především pro výkon trestu odnětí svobody odsouzených s trvalým bydlištěm v jihomoravském regionu. Areál věznice tvoří vedle nezbytného technického zázemí (sklady, kuchyně, jídelna atd.) dvě hlavní ubytovny pro odsouzené, prostory pro zaměstnávání odsouzených a pro jejich zájmové, vzdělávací a sportovní aktivity včetně vycházkového dvora, zdravotní středisko a budova kázeňských trestů, ve které je zřízeno i krizové oddělení.

2.2.3 Organizační schéma



2.2.4 Rozhovor s ředitelkou věznice Kuřim

Paní ředitelko, chtěl bych Vám položit pár otázek týkajících se méj diplomové práce, respektive personálního managementu ve věznici Kuřim.

1. Jak jste spokojena s výkony jednotlivých vedoucích oddělení ve věznici Kuřim?

„Práci vedoucích pracovníků věznice nelze přímo nějakým způsobem průměrovat, vše je samozřejmě ovlivněno individualitou každého z nich. Jsem však přesvědčena, že v současné době vedoucí funkce zastávají lidé odborně fundovaní, kteří jsou na svém místě. Jejich činnost se promítá i do poměrně kladného hodnocení věznice jako celku.“

2. Jak hodnotíte své vlastní výkony, jako ředitelka věznice?

„Dle mého názoru není vhodné, aby člověk hodnotil sám sebe. Mohlo by dojít k přeceňování vlastní osoby nebo naopak k vlastnímu podcenění. Ani jedno sebehodnocení nemusí být objektivní. Samozřejmě by měl člověk nějakou zpětnou vazbu mít. Tou je pro mne hodnocení mé práce vedením Vězeňské služby.“

3. Jste spokojená s personálním obsazením?

„Otázka personálního obsazení a vůbec personální práce je velmi důležitá. Platí, že práce je taková jací jsou pracovníci. V našem organizačním článku je to stejné jako u jiných firem. Jsou zde pracovníci s lepším pracovním zaujetím i pracovníci, kteří občas chybují. Myslím však, že náš personál je na dobré úrovni a potěšující je, že spousta pracovníků nestagnuje a snaží se získávat nové poznatky z oboru a také je prakticky uplatňovat. Samozřejmě však nikdy nenastane stav, kdy by zde pracovali pouze absolutně vzorní.“

4. Jak se díváte na danou fluktuaci ve věznici Kuřim?

„Největší problém nastal zejména v případech odchodů příslušníků, kteří jsou ve služebním poměru. Jednou z příčin je i účinnost nového zákona o služebním poměru v roce 2006, který přinesl některé změny. Je faktem, že zejména příslušníci, kteří již slouží delší dobu a tím jim vznikají některé nároky za vykonanou službu, uvažují o změně zaměstnání. Je to situace, kterou je nutno řešit. Stabilizace pracovníků je jedním z faktorů k dosahování celkově dobrých výsledků pracoviště. Byla bych samozřejmě ráda, pokud se fluktuaci podaří snížit na nejnižší možnou míru. Pokud jde o občanské pracovníky věznice, myslím, že zde je situace dobrá.“

5. Jak by bylo možné danou fluktuaci zlepšit?

„Je to velmi složitá otázka. Základem je vytvořit podmínky pro spokojenost zaměstnanců. Každá věznice má jiné podmínky a neexistuje nějaká zaručená cesta k odstranění uvedeného problému. Určitě bude rozhodují dobré pracovní prostředí, jistota zaměstnanců, samozřejmě i ekonomické podmínky. Jistě existují i další cesty k dosažení cíle.“

6. Je přiděleny rozpočet pro věznici Kuřim dostatečný?

„Rozpočet je jaký je. Určitě by bylo příjemné, kdyby bylo na různé akce peněz více. Zejména v oblasti investiční i mzdové. Ale musíme vycházet z reality a snažit se vystačit s tím, co máme k dispozici. Ostatně nemyslím, že by jsme měli rozpočet dramaticky nízký. I vzhledem k tomu, že nadřízené orgány rozpočet dle možností i doplňují. Výši rozpočtu musíme přizpůsobit naše chování.“

7. Kde by se dalo ušetřit?

„Ušetřit můžeme pouze tam, kde můžeme situaci ovlivnit vlastním přičiněním. Určitě můžeme ušetřit například výdaje za energie hospodárností v používání různých zařízení. Ušetřit lze i efektivním plánováním používání dopravních prostředků apod. Něco ovlivnit nemůžeme, neboť jsou položky vyplývající ze zákona.“

8. Jste spokojena s řízením Generálního ředitelství?

„Vždy, když byla potřeba pomoc Generálního ředitelství, byla mě poskytnuta. Na spolupráci s funkcionáři Generálního ředitelství si nemohu stěžovat.“

9. Co by se mělo podle Vás zlepšit?

„Odpověď na tuto otázku by zasluhovala rozbor celé naší práce. Určitě však bych chtěla dosáhnout spokojenosti pracovníků, dobrého zázemí pro jejich práci. Nelze zapomínat ani na podmínky pro odsouzené. Prostě všeho, co by vedlo k dobrým výsledkům a tím i k dobrému hodnocení věznice jako celku.“

10. Jaké si kladete nejdůležitější cíle?

„Nejdůležitější cíle jsem vyjádřila v předchozí odpovědi. Pokud mohu být konkrétnější, tak chci dosáhnout potřebného klidu pro práci všech, takové úrovně vybavení věznice, aby výkon trestu odnětí svobody byl skutečně důstojný a dobrého zajištění pracovišť po všech stránkách.“

2.3 Pracovní a volnočasové aktivity zaměstnanců

Práce ve věznici vyžaduje od zaměstnanců vysokou profesionalitu, psychickou odolnost a s tím související i fyzickou připravenost. Předpokladem účinného ovlivňování vězňů je jejich odborná úroveň, vyzrálost a schopnost respektování druhého. Zaměstnání ve věznici přináší spoustu stresujících faktorů, proto je třeba aktivně regenerovat psychické i fyzické síly a zároveň zlepšovat celkové sociální klima ve věznici. Pracovní návštěvy v Německu (Lingen, Hameln, Hannover, Hildesheim), Polsku (Krakow), Slovensku (Banská Bystrica), Švýcarsku (Schöngrün). Pracovníci mají možnost porovnávat rozdílný systém v zacházení s vězni u nás a v cizině a předávat si navzájem své zkušenosti a postřehy.

Sportovní aktivity – pořádání turnajů v nohejbalu, stolním tenisu, kulečnicku, plážovém volejbalu. K pravidelným aktivitám patří rovněž kondiční posilování v posilovně pro zaměstnance.

2.4 Volný čas zaměstnanců

Kulturní akce – věznice pořádá za přispění Fondu kulturních a sociálních potřeb zájezdy na divadelní představení, zájezdy do zahraničí – lyžařské, turistické a poznávací zájezdy do Rakouska, Itálie, Slovenska, Francie apod. Domácí turistické zájezdy od Šumavy až k Beskydám. Rekreace – věznice je vlastníkem rekreačního střediska v obci Radiměř nedaleko města Svitavy. Zde mohou zaměstnanci regenerovat své síly o víkendech a při dovolených.

2.5 Práce s odsouzenými

Charakteristika současné práce s odsouzenými

2.5.1 Pracovní aktivity

Věznice vytváří podmínky pro zaměstnávání odsouzených v rámci podnikatelské činnosti /středisko hospodářské činnosti/ vytěžování kovového odpadu, broušení hliníkových odlitků, kontrola a rovnání kalených vrutů, montáž kabelů a konektorů, kompletace dřevěných hraček.

V rámci svého provozu /vnitřní režie/ automechanik, zámečnick, instalatér, zedník, malíř, stolař, skladník, kuchař, holič, uklízeč, zahradník, knihovnick atd.

U jiných podnikatelských subjektů – odborné a pomocné práce ve strojírenství, stavebnictví, lesnictví a potravinářství.

I přes nemalou snahu pracovníků referátu zaměstnávání vězněných osob se nedaří zaměstnat více jak 55 - 65 % ze všech zařaditelných odsouzených.

Za práci v rámci podnikatelské činnosti, ve vnitřním provozu a pro jiné podnikatelské subjekty mají odsouzení mzdu. Za níže uvedené činnosti nenáleží odsouzenému pracovní odměna:

- pomocné práce pro potřeby věznice,
- úklidové práce v odděleních, pomocné práce v kuchyni, práce při úklidu a údržbě venkovních prostor věznice,
- rukodělné dílny – výroba dřevěného programu, hraček, drobná údržba.

Speciálně výchovné aktivity ve věznici probíhají individuální i skupinovou formou. Jsou zajišťovány specialisty oddělení výkonu trestu. Pod jejich odborným vedením se odsouzení mohou zúčastnit sociálně psychologického výcviku, arteterapie, psychoterapie, lekcí dramatické výchovy a terapeutických aktivit v rámci poradny drogové prevence.

2.5.2 Vzdělávací aktivity

Ve spolupráci s civilními školícími středisky věznice zajišťuje rekvalifikaci odsouzených na různé profese. V minulosti proběhly ve věznici kurzy kuchař-číšník, svářeč, zedník, malíř, kadeřník, montér suchých staveb. Z hlediska zkušeností pro nás není problémem kurz organizačně zajistit, ale získat na něj prostředky.

Dle možností jsou rovněž odsouzení odesíláni do školských vzdělávacích středisek vězeňské služby k dokončení středního vzdělání. Další oblastí je vyučování jazyků - českého jazyka, zejména pro cizince - vyučuje speciální pedagožka a zdokonalování odsouzených v cizích jazycích – angličtina, němčina, španělština, francouzština, které probíhá převážně formou samostudia.

2.5.3 Speciálně výchovné aktivity

Speciálně výchovné aktivity ve věznici probíhají individuální i skupinovou formou. Jsou zajišťovány specialisty oddělení výkonu trestu. Pod jejich odborným vedením se odsouzení mohou zúčastnit sociálně psychologického výcviku, arteterapie, psychoterapie, lekcí dramatické výchovy a terapeutických aktivit v rámci poradny drogové prevence.

2.5.4 Zájmové aktivity

Celková nabídka volno-časových aktivit ve věznici vychází z požadavků odsouzených, jejich zájmů a dovedností. Rozsah je přizpůsoben možnostem věznice jak z hlediska personálního tak i prostorového.

Jejím cílem je nabídnout odsouzeným (především pro které nejsou pracovní příležitosti) takovou aktivitu při níž by nejenom aktivně využili volný čas, ale zároveň rozvíjeli své vědomosti, schopnosti a dovednosti. Největší zájem z řad odsouzených je o sportovní kroužky - posilování, minikopaná, nohejbal, volejbal, florbal, stolní tenis, atletika, streetbal. K dalším se pak řadí akvaristika, hudební, šachy, šipky, křížovky, motoristika, výtvarný, modelářský, poslechový kroužek a videoklub.

Uspokojování kulturních a vzdělávacích potřeb odsouzených je dále zajištěno půjčováním knih ve vězeňské knihovně (více jak 4.500 titulů), sledováním televize v odděleních a jednou za 14 dnů promítáním centrálního videa.

Pravidelně jsou organizovány kulturní pořady v jídelně odsouzených – vystoupení hudebních skupin z řad odsouzených, pořady členů dramatické výchovy, vystoupení dětí ze ZVŠI Předklášteří, apod.

2.6 Projekty práce s odsouzenými

2.6.1 Program zacházení se sexuálními delikventy

Speciální oddělení pro sexuální delikventy je součástí systému věznice a jeho činnost je zaměřena na výkon trestu za spáchaný trestný čin sexuální povahy se souběžnou realizací ochranného léčení sexuologického v ústavní formě během výkonu trestu . Systematický přístup sleduje motivaci odsouzených pro speciální výkon trestu, posilování volních a kontrolních mechanismů, vedení k zodpovědnosti a přiznání viny, vedení k racionální kontrole a k sociálně akceptovatelnému sexuálnímu chování. Léčebnou složku ochranného léčení, které je součástí programu zacházení s jednotlivými odsouzenými, zajišťují na základě smlouvy o poskytování odborných konzultací, lékaři FN Brno – Bohunice pod vedením p.prim.Hajnové. Cílem výkonu ochranného léčení je jeho kompletní výkon již během výkonu trestu, popřípadě příprava odsouzených na jeho pokračování po propuštění z výkonu trestu.

2.6.2 Program zacházení s mladými dospělými

Koncem roku 2005 byla ve Věznici Kuřim dokončena rekonstrukce 2. oddělení. Tím byla otevřena cesta k realizaci Speciálního programu zacházení pro mladé dospělé vězně.

Program zacházení s mladými odsouzenými je zaměřen především na eliminování negativního vlivu vězeňského prostředí (prizonizaci), motivaci mladých dospělých odsouzených ke změně životního stylu a celkovému zacházení s nimi tak, aby po propuštění z výkonu trestu byli připraveni pro úspěšnou reintegraci do společenského života bez dalšího páchaní trestné činnosti. Protože jde o skupinu vězňů, která je vzhledem k dosud neukončené socializaci a sociální integraci relativně nejsnadněji ovlivnitelná, ať už v pozitivním či negativním smyslu, je nutné věnovat jí zvýšenou pozornost a penitenciární péči.

Projekty práce s odsouzenými

2.6.3 Výstupní oddělení

Ve věznicích se zřizují oddělení, do nichž se přiměřenou dobu před očekávaným skončením výkonu trestu zpravidla umisťují odsouzení, kterým byl uložen trest na dobu delší než 3 roky a odsouzení, jimž je třeba pomáhat při vytváření příznivých podmínek pro samostatný způsob života. I zde jsou realizovány projekty zaměřené přímo na tuto skupinu vězňů. Jde především o jejich bezproblémové začlenění do společnosti, kdy se spolupracuje s Mediační a probační službou, sociálními kurátory a samosprávnými úřady.

2.6.4 Zdravotní péče

Věznice Kuřim má na plný úvazek zajištěnu pravidelnou všeobecnou ambulantní a zubní lékařskou péči pro odsouzené, každou v rozsahu 8 hodin denně. Smluvně jsou pak zajištěny další specializovaní lékaři.

Zubní ordinace je využívána i pro zaměstnance věznice.

2.6.5 Spolupráce s nestátními organizacemi

Sdružení Podané ruce

Působí ve věznici od roku 1999. V rámci poradny drogové prevence poskytuje poradensko-terapeutickou a sociální pomoc pro klienty s drogovými problémy.

Duchovenská péče

Do věznice dochází za účelem poskytování duchovenské péče zástupci Římsko-katolické církve, Bratrské církve, Českobratrské církve evangelické, Jehovisté, Baptisté, Armády spásy a v poslední době i Pravoslavné církve.

Návštěvy odsouzených

Odsouzený má ze zákona nárok na tříhodinovou návštěvu v měsíci. K tomuto účelu je ve věznici zřízena návštěvní místnost, kde lze uskutečnit návštěvu 23 odsouzených současně. Formou kázeňské odměny lze návštěvu prodloužit až na 5 hodin a využít oddělenou místnost. Věznice Kuřim disponuje i návštěvní místností bez zrakové a sluchové kontroly. V roce 2005 byla tato návštěva umožněna v 186 případech.

2.6.6 Bezpečnostní opatření

Zamezení průniku nepovolených předmětů do věznic je jeden z prvořadých úkolů Vězeňské služby. V našem případě se jedná zejména o mobilní telefony, záznamová zařízení, zbraně, alkohol a psychoaktivní látky. K jejich odhalování nám slouží moderní technika, speciálně cvičení psi a v neposlední řadě i personál provádějící prohlídky osob a věcí.

2.6.7 Služební kynologie

V současnosti se mimo všestranné psy klade velký důraz právě na speciálně cvičené psy. Naši psovodi již takové psy vycvičili a v praxi potvrdili význam tohoto úsilí. Speciálně cvičení psi jsou schopni nalézt uchovávanou psychoaktivní látku jak u odsouzeného, tak v korespondenci, ale i místo, kde byla látka přechovávána. Naopak všestranní psi jsou stále využíváni při eskortách odsouzených, v zásahových hlídkách a při potlačování hromadných vzpour.

2.7 Vzdělávání pracovníků věznice Kuřim

2.7.1 Cíl šetření a výchozí hypotézy

Cílem mého šetření je popsat vzdělávání pracovníků Věznice Kuřim, zejména pak doplňování si již dosaženého stupně vzdělání a zjistit důvody, které vedou pracovníky k doplňování si již dosaženého vzdělání, tak aby bylo možno informací, které budou výzkumným šetřením zjištěny, využít do budoucnosti v personálním managementu Vězeňské služby ČR.

V této části své diplomové práce bych chtěl sekundární analýzou získaných informací z vyplněných dotazníků vyvodit logické závěry, vyplývající z těchto informací, jejichž vyhodnocení by mohlo vést k zamyšlení nad personálním managementem ve Věznici Kuřim.

Ke zjištění informací jsem zpracoval dotazník, jenž je přílohou č. 1. Jedná se o dotazník, který má 11 otázek a respondent u každé otázky zakřížkoval jednu z nabízených odpovědí. Na konci dotazníku byl dán prostor pro vyjádření názoru každého, který dotazník vyplňoval. Tuto možnost však využilo velice málo respondentů. Po získání vyplněných dotazníků, jsem údaje z těchto dotazníků zpracoval do tabulek a tyto tabulky jsem následně vyhodnocoval.

Ještě před vyplněním dotazníků jsem si však stanovil tři hypotézy, které bych chtěl svým šetřením ověřit.

Hypotéza č. 1

1. Domnívám se, že pokud si pracovníci Věznice Kuřim doplňují vzdělání, tak zejména proto, že zvýšení vzdělání je nezbytné pro jimi zastávanou funkci.

Hypotéza č. 2

2. Domnívám se, že pracovníci Věznice Kuřim nejsou přesvědčeni o využitelnosti Celoživotního vzdělávání u VS ČR do budoucnosti.

Hypotéza č. 3

3. Domnívám se, že u středoškolsky vzdělaných pracovníků Věznice Kuřim je výrazně menší zájem o Celoživotní vzdělávání než u vysokoškolsky vzdělaných pracovníků.

2.7.2 Tabulky a jejich vyhodnocení

Mým výběrovým souborem byli pracovníci Věznice Kuřim tak, abych postihl poměrné rozdělení mezi příslušníky a občanské zaměstnance, jejich věkové rozdělení a poměrné rozdělení podle zastávaných funkcí.

K vyplňování dotazníků došlo v listopadu roku 2007. V tuto dobu měla Věznice Kuřim celkem 251 zaměstnanců, kdy z tohoto počtu bylo 143 příslušníků ve služebním poměru dle zákona o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů a 108 občanských zaměstnanců, kteří byli v pracovním poměru dle zákoníku práce. Podařilo se mi získat celkem 179 zaměstnanců Věznice Kuřim pro vyplněných dotazníků, což činí 71,3 % z celkového počtu zaměstnanců. Rozdělení mezi občanské zaměstnance v zaměstnaneckém poměru a příslušníky ve služebním poměru je naprosto vyrovnané. Dotazníků od občanských zaměstnanců jsem získal 77, což činí 71,3 % všech občanských zaměstnanců a dotazníků od příslušníků jsem získal 102, což také činí 71,3 % všech příslušníků ve služebním poměru, kteří slouží ve Věznici Kuřim.

Z výše uvedených čísel si dovolím říci, že šetření, které jsem provedl mezi občanskými zaměstnanci a příslušníky ve služebním poměru ve Věznici Kuřim je dostatečně vypovídající o zkoumaných jevech. Nepodařilo se mi získat celých 100 % všech zaměstnanců, přesto názory téměř tři čtvrtiny všech zaměstnanců lze brát jako většinové a použitelné pro vyvození závěrů, které by bylo možno využít při personální práci.

2.7.2.1 Do jaké věkové skupiny patříte?

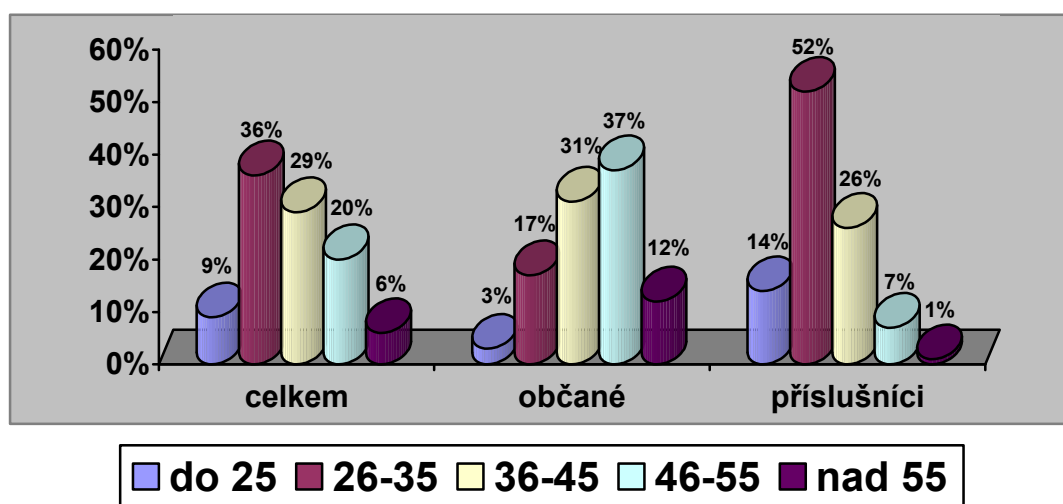
První otázkou v dotazníku jsem zjišťoval věkové skupiny zaměstnanců Věznice Kuřim.

Tabulka: 2.7.2.1

	celkem		občané		příslušníci	
do 25 let	16	9%	2	3%	14	14%
26 -35 let	65	36%	13	17%	53	52%
36- 45 let	51	29%	24	31%	27	26%
46 -55 let	36	20%	29	37%	7	7%
nad 55 let	10	6%	9	12%	1	1%

Po zpracování údajů do tabulky jsem údaje pro lepší přehlednost převedl do následujícího grafu, kde v první třetině jsou údaje o všech zaměstnancích Věznice Kuřim, ve druhé pak informace o občanských zaměstnancích a ve třetí údaje o příslušnících ve služebním poměru.

Graf: 2.7.2.1



Z grafu je evidentní, že nejvíce všech zaměstnanců Věznice Kuřim je ve skupinách zaměstnanců od 26 do 35 let a od 36 do 45 let a nejméně zaměstnanců je ve skupině nad 55 let ale také ve skupině do 25 let.

Při porovnání občanských zaměstnanců a příslušníků ve služebním poměru je však evidentní, že příslušníci ve služebním poměru ve Věznici Kuřim jsou značně mladší než občanští zaměstnanci. Toto lze vypočítat z toho, že více jak polovina všech příslušníků ve služebním poměru je ve skupině od 26 do 35 let a příslušníků ve služebním poměru nad 46 let, tedy ve skupinách od 46 do 55 let a nad 55 let jich není ani desetina. Jiná situace je u občanských zaměstnanců. Zde je téměř polovina všech občanských zaměstnanců právě v těchto dvou nejstarších věkových skupinách.

Tuto situaci je možno připsat na vrub tomu, že značné množství příslušníků ve služebním poměru po té, co dosáhne dobou své služby na tzv. rentu⁴, ze služebního poměru odchází pracovat buď mimo věznici do civilního sektoru nebo ve věznici zůstává pracovat jako občanský zaměstnanec na jiné pracovní pozici. Tím také dochází k tomu, že do věznice nastupují noví mladí příslušníci ve služebním poměru a na civilní pracovní pozice přecházejí bývalí příslušníci po odsloužených letech, tudíž ve zralejším věku.

Přechod bývalých příslušníků ve služebním poměru na pozice občanských zaměstnanců je na jednu stranu docela výhodný pro věznici, protože tito „noví“ občanští zaměstnanci již nemusí absolvovat nástupní kurz, tak jako když na pozice občanských zaměstnanců přijdou úplně noví pracovníci z civilu. Na druhou stranu však věznice přichází o zkušené příslušníky ve služebním poměru a musí si tak vychovávat stále nové a nové příslušníky ve služebním poměru, kteří při příchodu do služebního poměru mnohdy vůbec netuší co obnáší práce ve věznici a zejména práce s odsouzenými, kteří ve věznici vykonávají trest odnětí svobody.

⁴ tzv. renta je výsluhový příspěvek za službu vyplácený měsíčně po odchodu ze služebního poměru bývalému příslušníkovi, který ukončil služební poměr po odsouzení dříve minimálně 10-ti let a po účinnosti zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů po odsouzení minimálně 15-ti let.

2.7.2.2 Jaké je Vaše pohlaví?

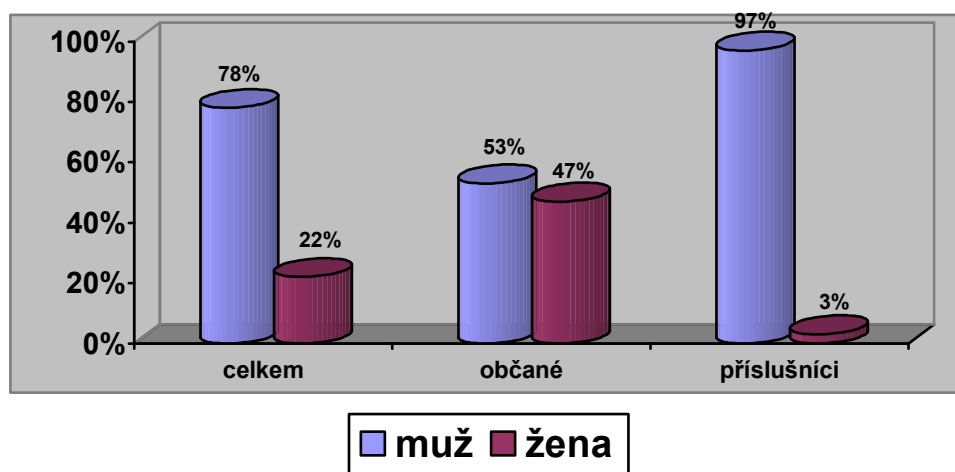
Druhou otázkou v dotazníku jsem zjišťoval poměrné zastoupení mužů a žen zaměstnaných ve Věznici Kuřim.

Tabulka: 2.7.2.2

	celkem		občané		příslušníci	
muž	140	78%	41	53%	99	97%
žena	39	22%	36	47%	3	3%

Stejně jako u předešlé otázky jsem údaje ze získaných dotazníků převedených do výše uvedené tabulky pro lepší přehlednost zpracoval do následujícího grafu.

Graf: 2.7.2.2



Z tohoto grafu vyplývá, že ve Věznici Kuřim je zaměstnáno pouze necelá čtvrtina žen z celkového počtu všech zaměstnanců věznice.

U občanských zaměstnanců je však úplně jiná situace než u příslušníků ve služebním poměru. Rozdíl 6 % mezi muži a ženami ve skupině občanských zaměstnanců je nepatrný a dalo by se říci, že v této skupině zaměstnanců je poměr mezi muži a ženami vyvážený. Zcela jiný stav je však u skupiny zaměstnanců ve služebním poměru. Zde je zastoupení žen pouze 3 %.

Tento nepoměr je však dán tím, že Věznici Kuřim je věznice, kde si odpykávají trest odnětí svobody právě muži a příslušníci ve služebním poměru zajišťují jejich střežení, eskortování a dozor nad jejich chováním ve věznici a při těchto úkonech jsou velmi často nuceni provádět u odsouzených osobní prohlídky. Tyto prohlídky však mohou provádět osoby stejného pohlaví a z tohoto důvodu je nasnadě, že ženy – příslušnice ve služebním poměru v tzv. mužské věznici mají do značné míry omezené možnosti. Je však pravdou, že i v mužské věznici je vhodné, aby byly ženy – příslušnice ve služebním poměru, zejména při kontrolách osob vstupujících do věznice např. na návštěvu odsouzených, aby mohly provádět prohlídku vstupujících osob ženského pohlaví. Je tedy na posouzení, zda 3 % žen ve služebním poměru ve Věznici Kuřim je dostačující, zejména zda jsou tyto ženy při výkonu své služby na místě, kde příslušnost k ženskému pohlaví lze využít ku prospěchu chodu věznice, či to chodu věznice brání.

Pracuji ve Věznici Kuřim jako občanský zaměstnanec a dle vlastních zkušeností vím, že by bylo vhodné, kdyby byly ženy ve služebním poměru v každé strážní směně a ne jen v eskortní směně, jak je tomu v současnosti. Myslím si však, že ve Věznici Kuřim jsou funkce, které by mohly ženy – příslušnice ve služebním poměru zastávat úplně bez problémů. Dle mého názoru by to mohla být třeba funkce Inspektora strážní služby – operátora, ale na tuto funkci je nutné mít odsloužená léta v nižších funkcích, čímž by příslušnice ve služebním poměru získala dostatek znalostí a zkušeností pro zastávání této funkce. Obsazení těchto míst ženami by tak konkrétně ve Věznici Kuřim bylo "během na delší trať".

Větší využití žen ve služebním poměru však není tématem této mé diplomové práce, proto nebudu tuto otázku více rozebírat.

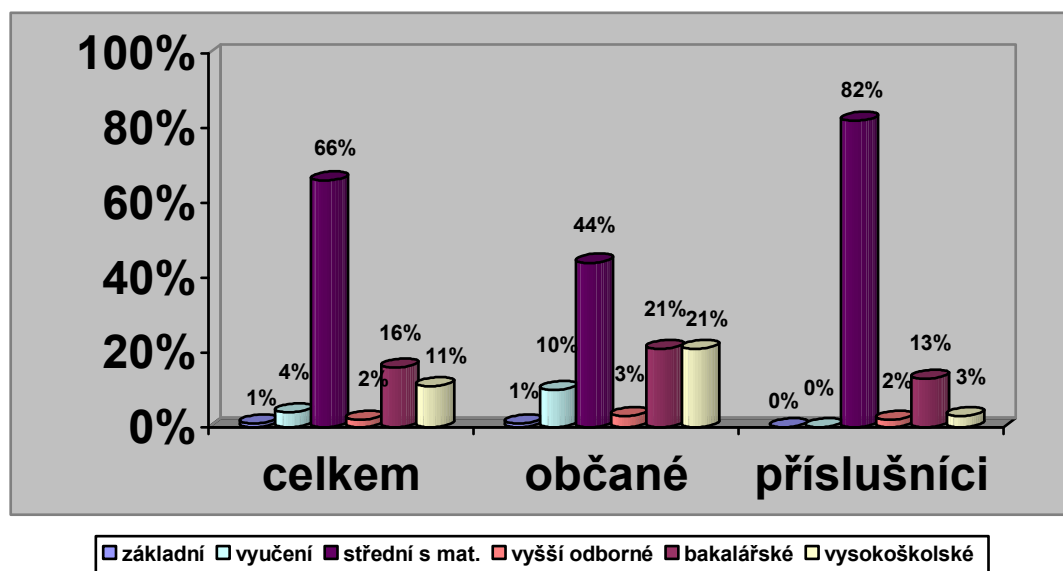
2.7.2.3 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tabulka: 2.7.2.3

	Celkem		občané		příslušníci	
základní	1	1%	1	1%	0	0%
vyučení	8	4%	8	10%	0	0%
střední s maturitou	118	66%	34	44%	84	82%
vyšší odborné	4	2%	2	3%	2	2%
bakalářské	29	16%	16	21%	13	13%
vysokoškolské	19	11%	16	21%	3	3%

Opět jsem údaje získané z vyplněných dotazníků jsem po zapracování do tabulky převedl pro lepší přehlednost do následujícího grafu.

Graf: 2.7.2.3



Na první pohled je z grafu ke třetí otázce z mého dotazníku evidentní, že ve Věznici Kuřim převažují zaměstnanci se středním vzděláním s maturitou, kterých je z celkového stavu všech zaměstnanců 66 %.

U skupiny občanských zaměstnanců je situace poněkud odlišná než u skupiny příslušníků ve služebním poměru. Tato odlišnost je dána zejména odlišností pracovních pozic, které zastávají občanští zaměstnanci a příslušníci ve služebním poměru. Pracovní pozice pro občanské zaměstnance, které jsou ve Věznici Kuřim, vyžadují ve větší míře vysokoškolské vzdělání, ať už v bakalářském studijním programu nebo v magisterském služebním programu oproti pracovním pozicím pro příslušníky ve služebním poměru.

Naproti tomu pracovní pozice pro příslušníky ve služebním poměru jsou ve Věznici Kuřim ve větší míře pro příslušníky, kteří musí splňovat požadavek na vzdělání střední s maturitou. Ve Věznici Kuřim jsou na rozdíl od pracovních pozic pro příslušníky ve služebním poměru pracovní pozice pro občanské zaměstnance, kteří požadavek na vzdělání minimálně střední s maturitou nemají striktně předepsán, a proto se ve skupině občanských zaměstnanců vyskytuje 11 % zaměstnanců bez maturity. Ve skupině příslušníků ve služebním poměru se pracovní pozice bez maturity nevyskytují.

Pro příslušníky ve služebním poměru ve Věznici Kuřim není moc pracovních pozic, které vyžadují vysokoškolské vzdělání jak bakalářského, tak magisterského studijního programu. Proto také ve skupině příslušníků ve služebním poměru je 82 % zaměstnanců, kteří mají vzdělání středoškolské s maturitou.

S touto skutečností zřejmě souvisí i odchod příslušníků ve služebním poměru po odsloužených letech na pozice občanských zaměstnanců. V době své služby jako příslušník ve služebním poměru si příslušník doplní vzdělání a získá např. vysokoškolský diplom. Pak příslušník zjistí, že jeho postup na pozice, které vyžadují vysokoškolské vzdělání, není možný, protože jsou pozice obsazené, tak ze služebního poměru odchází a přechází na pracovní pozici občanského zaměstnance, která vysokoškolské vzdělání vyžaduje. V některých případech již s touto vizí příslušník ve služebním poměru již začíná studovat, jelikož ví, že po odsloužených letech a odchodu ze služebního poměru do pracovního poměru občanského zaměstnance, bude brát plat a k němu ještě výsluhový příspěvek za službu.

2.7.2.4 Jak dlouho jste v zaměstnaneckém či služebním poměru k VS ČR?

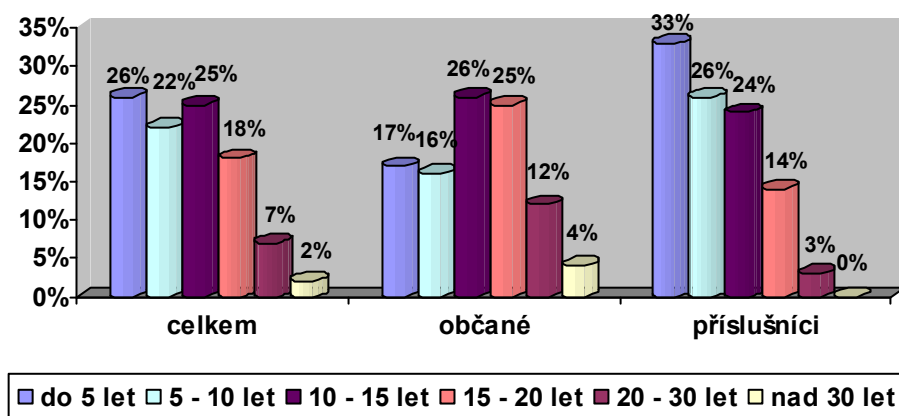
Ve čtvrté otázce dotazníku jsem zjišťoval jak dlouho je respondent, který dotazník vyplňoval, zaměstnán u VSČR ať už jako občanský zaměstnanec nebo jako příslušník ve služebním poměru.

Tabulka: 2.7.2.4

	Celkem		občané		příslušníci	
do 5 let	47	26%	13	17%	34	33%
5 - 10 let	39	22%	12	16%	27	26%
10 - 15 let	45	25%	21	26%	24	24%
15 - 20 let	33	18%	19	25%	14	14%
20 - 30 let	12	7%	9	12%	3	3%
nad 30 let	3	2%	3	4%	0	0%

Po převedení získaných údajů z dotazníků do výše uvedené tabulky jsem údaje opět převedl do následujícího grafu.

Graf: 2.7.2.4



Z grafu jednoznačně vyplývá, že téměř tři čtvrtiny všech zaměstnanců věznice Kuřim je u VS ČR zaměstnáno do 15 let a pouze jedna čtvrtina zaměstnanců je u VSČR déle než 15 let. Tyto informace také hovoří o omlazování personálu Věznice Kuřim.

Při porovnání občanských zaměstnanců a příslušníků ve služebním poměru je vidět, že příslušníci ve služebním poměru, kteří jsou zaměstnáni ve Věznici Kuřim jsou oproti občanským zaměstnancům méně zkušené ve vězeňství. Toto tvrzení dokládá to, že celá jedna třetina všech příslušníků ve služebním poměru je u VSČR do 5 let a další čtvrtina je v kategorii od 5 do 10 let a nad 20 let u VS ČR je pouze 3 % všech příslušníků ve služebním poměru. U skupiny občanských zaměstnanců je více jak polovina těchto zaměstnanců u VSČR od 10 do 20 let a nad 20 let je to dalších 16 % těchto zaměstnanců.

Pokud si však uvědomíme, že příslušníci ve služebním poměru po odsloužení určitých let ze služebního poměru odcházejí do civilního života nebo do pracovního poměru občanského zaměstnance, aby pobírali tzv. rentu, je pochopitelné, že příslušníci ve služebním poměru budou celkově stále méně zkušené, než občanští zaměstnanci. Jestliže se však podaří, aby jak občanští zaměstnanci tak i příslušníci ve služebním poměru od VSČR neodcházeli pryč předčasně, byl by to velký úspěch a Vězeňská služba ČR by tím mohla získat nejen vzdělané odborníky, ale vzdělané odborníky s dostatečnou praxí a vyzrálostí. Je věcí personální práce, a to nejen personálního oddělení, ale i všech vedoucích pracovníků, aby se snažili udržet zaměstnance, kteří jsou kvalitní a pro věznici přínosem a naopak, aby zaměstnance, kteří svou práci neodvádí příliš kvalitně, motivovali k lepší kvalitě práce, nebo tyto zaměstnance převedli na jinou práci, kterou by zvládali lépe, nebo se s těmito zaměstnanci úplně rozloučili a pokusili se za ně najít lepší náhradu.

2.7.2.5 V jakém poměru jste k Vězeňské službě ČR?

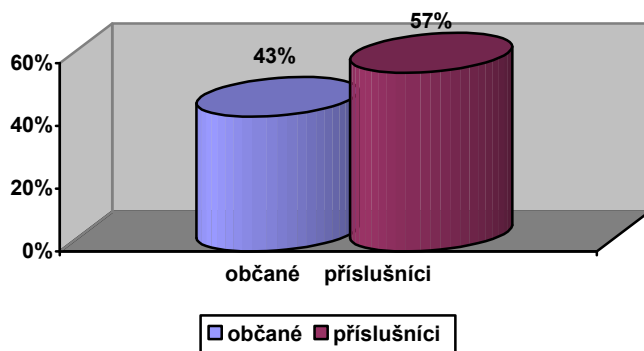
V páté otázce mého dotazníku jsem zjišťoval, zda respondent je ve služebním poměru příslušníka dle zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů nebo v je občanský zaměstnanec v pracovním poměru dle zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce.

Tabulka: 2.7.2.5

	počet odpovědí	procentuální vyjádření
občanský zaměstnanec	77	43%
ve služebním poměru	102	57%

I zde jsem údaje získané z vyplněných dotazníků zpracoval do tabulky a následně z těchto údajů zpracoval níže uvedený graf.

Graf: 2.7.2.5



Tento graf vypovídá o tom, že ve Věznici Kuřim je zaměstnáno o 14 % více příslušníků ve služebním poměru než zaměstnanců v pracovním poměru.

Toto však nebyl hlavní důvod zařazení této otázky do dotazníku. Hlavní důvod zařazení této otázky do dotazníku byl ten, že jsem mohl u ostatních otázek roztrdit zvlášť příslušníky ve služebním poměru a zvlášť občanské zaměstnance.

2.7.2.6 Jaké vzdělání jste měl(a) při Vašem příchodu k VS ČR?

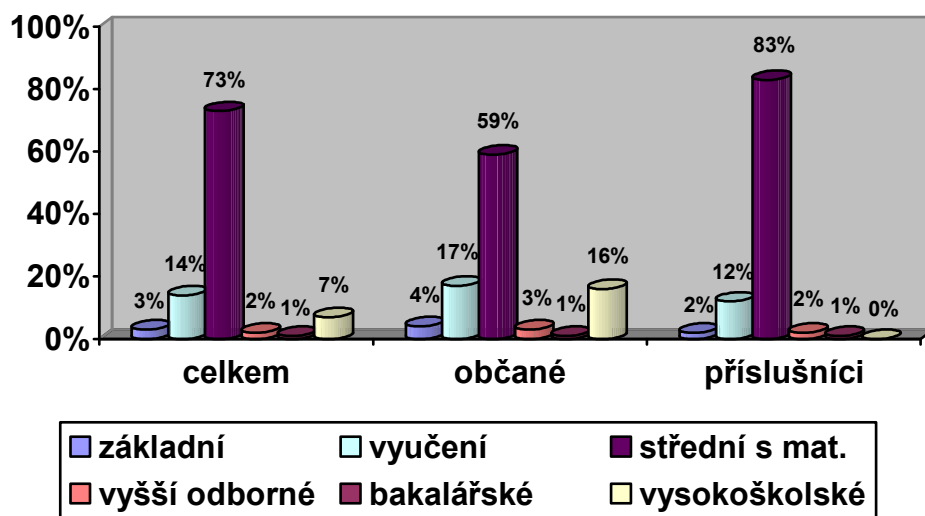
Další otázka v dotazníku byla zaměřena na získání informací o tom, jaké vzdělání měli respondenti v době svého příchodu k VSČR.

Tabulka: 2.7.2.6

	Celkem		občané		příslušníci	
základní	5	3%	3	4%	2	2%
vyučení	25	14%	13	17%	12	12%
střední s maturitou	131	73%	46	59%	85	83%
vyšší odborné	4	2%	2	3%	2	2%
bakalářské	2	1%	1	1%	1	1%
vysokoškolské	12	7%	12	16%	0	0%

Údaje získané od respondentů jsem převedl do předcházející tabulky a z ní jsem pak vytvořil následující graf.

Graf: 2.7.2.6



Při vstupu pracovníků k VSČR, případně ještě k SNV⁵, měli tito pracovníci převážně střední vzdělání s maturitou.

Z grafu lze dále vyčíst, že ve skupině občanských zaměstnanců nebyl takový velký rozdíl mezi procentem zaměstnanců s nižším než středoškolským vzděláním s maturitou 21 % a procentem zaměstnanců s vyšším vzděláním než středoškolským s maturitou 20 %. Jiná situace je však u skupiny příslušníků ve služebním poměru. U této skupiny jsou pouze 3 % pracovníků, kteří měli při vstupu k VS ČR vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání a 14 % těch, kteří neměli alespoň maturitu.

Při porovnání tohoto grafu s grafem v podkapitole 4.2.3 je evidentní, že k doplňování si vzdělání dochází u pracovníků Věznice Kuřim v průběhu zaměstnání. U všech skupin zaměstnanců došlo ke snížení procentuelního zastoupení zaměstnanců, kteří mají vzdělání střední s maturitou a nižší a naopak se zvýšilo procentuální zastoupení těch zaměstnanců, kteří mají v současné době vysokoškolské vzdělání.

Pokud se na tento vývoj podíváme z pohledu rozdělení pracovníků na občanské zaměstnance a na příslušníky ve služebním poměru, zjistíme, že u příslušníků ve služebním poměru došlo k tomu, že oproti 14 % příslušníků, kteří neměli maturitu při vstupu k VS ČR v současné době není žádný takový příslušník a oproti jednomu procentu příslušníků, kteří měli vysokoškolské vzdělání je v současné době 16 % příslušníků s vysokoškolským vzděláním.

V dalších podkapitolách se tomuto doplňování vzdělání budu věnovat více.

⁵ zkratka pro "Sbor nápravné výchovy", dřívější Vězeňská služba

2.7.2.7 Doplnoval(a) nebo doplňujete si již dosažené vzdělání za dobu Vašeho působení u VS ČR?

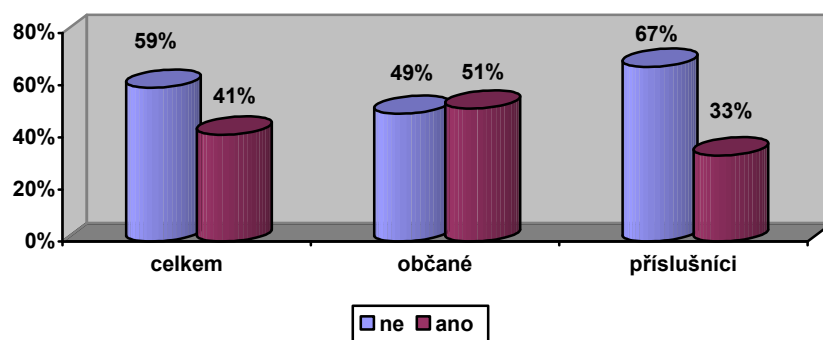
Otázka č. 7 zjišťovala, zda si respondenti v průběhu pracovního či služebního poměru doplňovali dosažené vzdělání, které měli ještě před nástupem k Vězeňské službě ČR.

Tabulka: 2.7.2.7

	celkem		občané		příslušníci	
ne	106	59%	38	49%	68	67%
ano	73	41%	39	51%	34	33%

Informace získané od respondentů jsem převedl do následujícího grafu.

Graf: 2.7.2.7



Z odpovědí je zřejmé, že 41 % všech pracovníků si doplňovalo, či v současné době doplňuje již dosažené vzdělání. Tak jako u většiny otázek je však rozdíl mezi skupinou občanských zaměstnanců a skupinou příslušníků ve služebním poměru. U občanských zaměstnanců si doplňovala vzdělání celá polovina, naproti tomu u příslušníků ve služebním poměru pouze jedna třetina těchto pracovníků si doplňovala nebo doplňuje již dosažené vzdělání.

I zde je však nutno podotknout, že někteří v současné době občanskí zaměstnanci byli v minulosti příslušníky ve služebním poměru, proto se na příslušníky se nelze dívat, že by si nechtěli doplňovat již dosažené vzdělání.

K otázce č. 7 v dotazníku byla zařazena i podotázka, která se týkala pouze těch respondentů, kteří si za dobu působení u VSČR doplňovali dosažené vzdělání a byla zaměřena na důvod tohoto doplňování si vzdělání. Tato otázka zněla:

Pokud ano, jaký důvod Vás k tomu vedl?

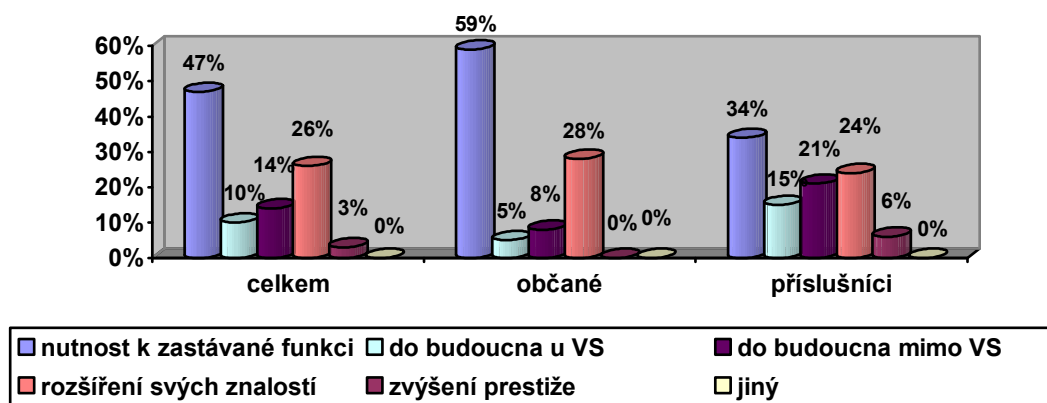
Respondent měl na výběr ze šesti odpovědí, kdy u šesté mohl napsat svůj vlastní důvod, čehož však žádný z respondentů nevyužil a vždy si vybral pouze z předchozích pěti nabízených odpovědí.

Tabulka: 2.7.2.7a

	Celkem		občané		příslušníci	
nutnost k zastávané funkci	35	47%	23	59%	12	34%
do budoucna u VS	7	10%	2	5%	5	15%
do budoucna mimo VS	10	14%	3	8%	7	21%
rozšíření svých znalostí	19	26%	11	28%	8	24%
zvýšení prestiže	2	3%	0	0%	2	6%
jiný	0	0%	0	0%	0	0%

Informace zpracované v tabulce jsem převedl do přehledného grafu.

Graf: 2.7.2.7a



Při prvním pohledu na tento graf je patrné, že téměř polovina všech pracovníků Věznice Kuřim, kteří si doplňovali nebo v současnosti doplňují již dosažené vzdělání, si toto vzdělání doplňují proto, aby splňovali kvalifikační předpoklady pro svou zastávanou funkci. U skupiny občanských zaměstnanců je tento podíl výrazně vyšší než u skupiny příslušníků ve služebním poměru.

Druhým nejvýraznějším důvodem, proč si pracovníci Věznice Kuřim doplňují vzdělání je rozšíření jejich znalostí. Podíl těchto zaměstnanců je v celkovém počtu pracovníků, ale i v obou skupinách jak u občanských zaměstnanců, tak i u příslušníků ve služebním poměru, velice podobný a je to čtvrtina pracovníků, kteří si doplňují nebo doplňovali své dosažené vzdělání v době, kdy již byli zaměstnáni u VSČR.

Značné procento, a to 14 % všech pracovníků VSČR, kteří si doplňují či doplňovali své vzdělání, uvádí, že důvodem, který je vedl, ke zvýšení si vzdělání, bylo jejich další uplatnění mimo VSČR. U občanských zaměstnanců toto procento bylo 8 %, ale u příslušníků ve služebním poměru se toto procento vyšplhalo až na 21 %, což je dle mého názoru velmi vysoké procento.

Doplnění si vzdělání pro své další uplatnění ve VSČR v budoucnu uvedlo 10 % všech pracovníků doplňujících si vzdělání, kdy 5 % to bylo u skupiny občanských zaměstnanců a 15 % u příslušníků ve služebním poměru.

Zvýšení prestiže není zřejmě dostatečným důvodem pro doplnění si vzdělání, protože tento důvod pro doplňování si vzdělání uvedlo pouze 6 % příslušníků ve služebním poměru a žádný občanský zaměstnanec, což v celkovém počtu činí pouze 3 %.

Výše uvedený graf lze vysvětlit i tak, že příslušníci ve služebním poměru nejsou spokojeni se svým služebním zařazením, tak si doplňují své vzdělání, aby našli lepší uplatnění, a to jak u VSČR, tak případně i mimo VSČR.

2.7.2.8 Máte dostatek informací o možnostech celoživotního vzdělávání u VS ČR?

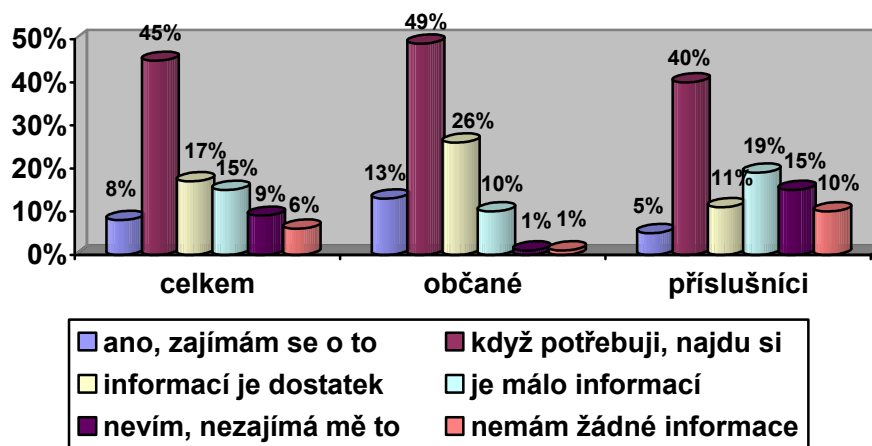
Touto otázkou jsem zjišťoval informovanost zaměstnanců o možnostech celoživotního vzdělávání u VSČR.

Tabulka: 2.7.2.8

	Celkem		občané		příslušníci	
ano, zajímám se o to	15	8%	10	13%	5	5%
když potřebuji, najdu si	79	45%	37	49%	42	40%
informací je dostatek	31	17%	20	26%	11	11%
je málo informací	27	15%	8	10%	19	19%
nevím, nezajímá mě to	16	9%	1	1%	15	15%
nemám žádné informace	11	6%	1	1%	10	10%

Informace získané od respondentů formou dotazníku jsem opět převedl do předchozí tabulky a po té do následujícího grafu.

Graf: 2.7.2.8



Získaná data z dotazníků k otázce dostatku informací o celoživotním vzdělávání ve VSČR jsou velice rozdílná při porovnání skupin občanských zaměstnanců a příslušníků ve služebním poměru.

Dostatek informací, protože se o celoživotní vzdělávání zajímají, má jen 13 % občanských zaměstnanců a pouze 5 % příslušníků ve služebním poměru. K této nabízené odpovědi se celkem vyslovilo 8 % všech pracovníků Věznice Kuřim. K variantě, že si informace o celoživotním vzdělávání zaměstnanci najdou, pokud je potřebují, se vyslovilo 49 % občanských zaměstnanců a 40 % příslušníků ve služebním poměru, což činí v celkovém počtu všech pracovníků 45 %. Názor, že je dostatek informací o celoživotním vzdělávání, má 26 % občanských zaměstnanců a 11 % příslušníků ve služebním poměru. V celkovém počtu všech pracovníků je to tedy 17 %.

Z těchto dat lze tedy vyčíst, že 88 % občanských zaměstnanců má dostatek informací o celoživotním vzdělávání a pouze 12 % jich má málo, nebo se o celoživotní vzdělávání nezajímají. Toto, si myslím, že je docela uspokojující výsledek. Jiná situace je však u příslušníků ve služebním poměru, kde má dostatek informací o celoživotním vzdělávání pouze 56 % příslušníků a zbytek má informací málo nebo žádné, či se o celoživotní vzdělávání vůbec nezajímá.

Myslím si, že by se management Věznice Kuřim měl více zaměřit na informovanost příslušníků ve služebním poměru. Neinformovanost je do značné míry zapříčiněna i tím, že příslušníci ve služebním poměru mají oproti občanským zaměstnancům obtížnější přístup k počítači, kde je možnost získání informací značná.

2.7.2.9 Myslíte si, že celoživotní vzdělávání je pro VS ČR přínosem?

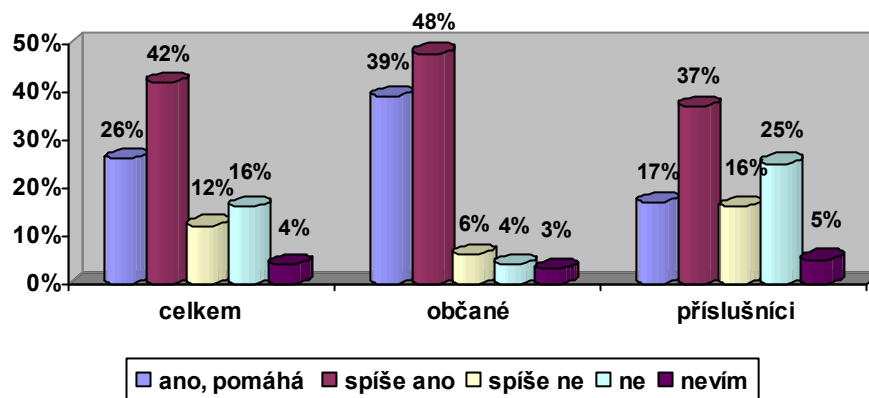
V další otázce jsem zjišťoval názor zaměstnanců Věznice Kuřim na přínos celoživotního vzdělávání pracovníků pro VSČR.

Tabulka: 2.7.2.9

	Celkem		občané		příslušníci	
ano, pomáhá	47	26%	30	39%	17	17%
spíše ano	76	42%	37	48%	39	37%
spíše ne	21	12%	5	6%	16	16%
ne	28	16%	3	4%	25	25%
nevím	7	4%	2	3%	5	5%

Po zpracování získaných informací do předchozí tabulky mi následně vyšel tento graf.

Graf: 2.7.2.9



Opět je evidentní rozdíl mezi skupinou občanských zaměstnanců a příslušníků ve služebním poměru. Občanští zaměstnanci se v 87 % přiklání k názoru, že celoživotní vzdělávání pracovníků VSČR je pro celou VSČR přínosem, oproti 13 % těch, kteří jsou názoru, že celoživotní vzdělávání přínosem není nebo neví, zda je celoživotní vzdělávání přínosem.

U skupiny příslušníků ve služebním poměru je situace odlišná. S názorem, že celoživotní vzdělávání pracovníků je přínosem pro VSČR se ztotožňuje 54 % příslušníků a opačného názoru je 41 % příslušníků. Toto procentuální zastoupení je, dle mého názoru, velmi vysoké. Počet příslušníků, kteří nemají na tuto otázku názor, je srovnatelný s procentním zastoupením občanských zaměstnanců. U příslušníků je to 5 % a u občanských zaměstnanců 3 %.

Tyto skutečnosti se tak promítají do procentuálního vyjádření názorů a přínos celoživotního vzdělávání pracovníků Věznice Kuřim, kdy 68 % všech pracovníků Věznice Kuřim je názoru, že celoživotní vzdělávání je pro VSČR přínosem, oproti 28 % pracovníků, kteří jsou opačného názoru. 4 % pracovníků nemá názor pro tuto otázku.

Zjištěné informace svědčí o tom, že pokud je tolik občanských zaměstnanců přesvědčeno, že celoživotní vzdělávání je pro VSČR užitečné, tak by bylo vhodné s těmito zaměstnanci i dále pracovat, aby se vzdělávali. U příslušníků ve služebním poměru je třeba nejprve získat tyto příslušníky pro změnu názoru na celoživotní vzdělávání, protože jak je známo, pokud o vzdělávání není zájem, tak i když je prováděno, nemá takový výsledný efekt, jako když je prováděno se zájmem vzdělávaného.

2.7.2.10 Máte zájem o účast na kurzech celoživotního vzdělávání v rámci Vězeňské služby?

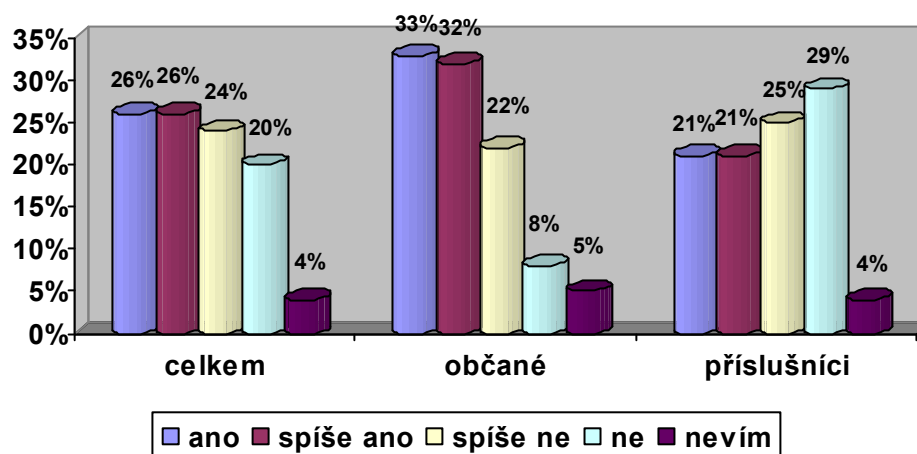
Předposlední otázkou v dotazníku k mému šetření jsem zjišťoval zájem pracovníků Věznice Kuřim o kurzy celoživotního vzdělávání pořádané IV VSČR ve Stráži pod Ralskem.⁶

Tabulka: 2.7.2.10

	Celkem		občané		příslušníci	
ano	46	26%	25	33%	21	21%
spíše ano	46	26%	25	32%	21	21%
spíše ne	43	24%	17	22%	26	25%
ne	36	20%	6	8%	30	29%
nevím	8	4%	4	5%	4	4%

I při vyhodnocování této otázky jsem nejprve data získaná z dotazníků od respondentů převedl do předchozí tabulky a po té jsem z těchto čísel vytvořil následující graf.

Graf: 2.7.2.10



⁶ vzdělávací institut Vězeňské služby ČR

V celkovém počtu všech pracovníků je zájem a nezájem o kurzy celoživotního vzdělávání rozložen tak, že 52 % pracovníků o kurzy zájem má a 44 % pracovníků o kurzy zájem nemá. Tak jako u předcházející otázky 4 % pracovníků na tuto otázku nemá názor a neví, zda mají či nemají zájem o kurzy celoživotního vzdělávání.

Při porovnávání skupin občanských zaměstnanců a příslušníků ve služebním poměru je u obou skupin podobné procento těch, kteří nemají svůj názor na kurzy celoživotního vzdělávání.

V zájmu či nezájmu pracovníků o kurzy celoživotního vzdělávání při rozdělení na zmiňované skupiny je však značný rozdíl. U občanských zaměstnanců má zájem 65 % zaměstnanců, ale u příslušníků ve služebním poměru je toto procento pouze 42 %. Naopak nezájem o kurzy celoživotního vzdělávání má 30 % občanských zaměstnanců a 54 % příslušníků ve služebním poměru.

Pro zlepšení zájmu o kurzy celoživotního vzdělávání v IV VS ČR ve Stráži pod Ralskem by bylo vhodné se též zamyslet nad skladbou témat vzdělávacích kurzů. Při prověření, co pracovníky zajímá a o jaké kurzy by byl zájem, lze následně upravit skladbu nabízených kurzů a tím podpořit zájem o vzdělávání.

O takový malý průzkum jsem se pokusil zařazením 11. otázky do mého dotazníku. Je však na místě uvést, že průzkum jsem prováděl pouze ve Věznici Kuřim a pro celou VSČR si tedy nemohu závěr tohoto šetření nárokovat. Mohl by však sloužit jako předloha pro průzkum v celé VSČR.

2.7.2.11 Jaké téma by Vás nejvíce zajímalo v rámci kurzů celoživotního vzdělávání?

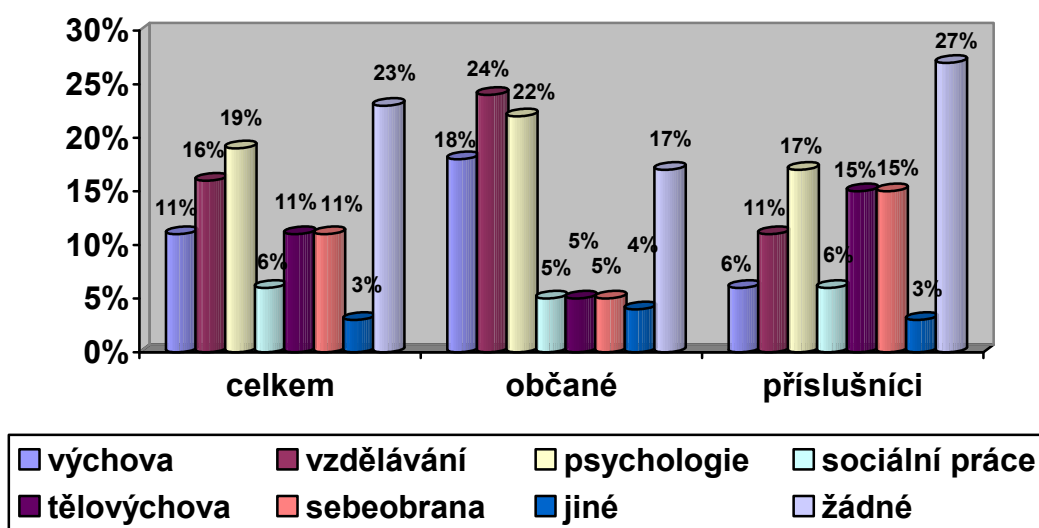
Jak jsem již uvedl v závěru předchozí podkapitoly, poslední otázkou v mém dotazníku jsem zjišťoval témata, které by nejvíce zajímali pracovníky Věznice Kuřim v kurzech celoživotního vzdělávání v rámci IV VSČR.

Tabulka: 2.7.2.11

	Celkem		občané		příslušníci	
výchova	20	11%	14	18%	6	6%
vzdělávání	29	16%	18	24%	11	11%
psychologie	34	19%	17	22%	17	17%
sociální práce	10	6%	4	5%	6	6%
tělovýchova	19	11%	4	5%	15	15%
sebeobrana	19	11%	4	5%	15	15%
jiné	6	3%	3	4%	3	3%
žádné	42	23%	13	17%	29	27%

Z informací z dotazníků vyplněných respondenty jsem sestavil předchozí tabulku, kterou jsem následně převedl do tohoto grafu.

Graf: 2.7.2.11



Při vyhodnocování tohoto grafu začnu těmi pracovníky, kteří nemají zájem o celoživotní vzdělávání a z nabízených odpovědí si tak vybrali, že nemají zájem o žádné téma kurzu celoživotního vzdělávání. V celkovém počtu všech pracovníků Věznice Kuřim jich je 23 %, což je do značné míry velmi vysoké číslo. Ještě horší situace je však u skupiny příslušníků ve služebním poměru, kde se procento těchto příslušníků vyšplhalo až na 27 %. O něco lepší situace je u skupiny občanských zaměstnanců, ale nedá se říci, že by bylo 17 % občanských zaměstnanců uspokojivé číslo, když tito zaměstnanci vlastně nemají zájem o to, aby se dále vzdělávali.

Největší zájem mají pracovníci Věznice Kuřim o kurzy zaměřené na psychologii. V celkovém počtu všech pracovníků je jich 19 %, kdy u občanských zaměstnanců je to dokonce 22 % a u příslušníků ve služebním poměru je to 17 %.

Zájem je i o kurzy zaměřené na vzdělávání, kdy v celkovém počtu činí procento 16 % a u občanských zaměstnanců se tento zájem vyšplhal na 24 %. U skupiny příslušníků ve služebním poměru je toto procento 11 %.

Následují tři témata, která mají v celkovém počtu stejný 11 % zájem pracovníků Věznice Kuřim. Rozdílné rozložení zájmu je však u občanských zaměstnanců a u příslušníků ve služebním poměru. U prvního tématu, kterým je výchova, je zájem občanských zaměstnanců 18 % a u příslušníků pouze 6 %. Opačný zájem je u druhého a třetího tématu, kterými jsou tělovýchova a sebeobrana. U těchto témat je u příslušníků shodný 15 % zájem a u občanských zaměstnanců pouze 5 %.

Jiné téma si zvolilo 3 % všech pracovníků, kdy u občanských zaměstnanců to bylo 4 % a u příslušníků ve služebním poměru 3 %. Tito pracovníci uvedli, že by je zajímalo téma zaměřené na počítače a jeden občanský zaměstnanec uvedl, že by měl zájem o výtvarná činnost.

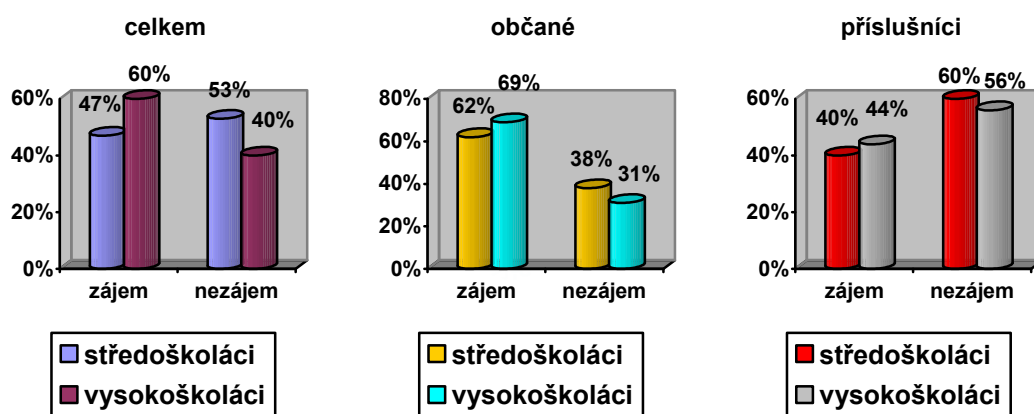
Z těchto výsledků je vidět rozdílnost mezi občanskými zaměstnanci a příslušníky ve služebním poměru, proto by bylo vhodné při sestavování nabídky kurzů se těmito otázkami zabývat.

2.7.2.12 Rozdíl zájmu o celoživotní vzdělávání mezi vysokoškoláky a středoškoláky

Poslední podkapitolou mého šetření je zkoumání zájmu o celoživotní vzdělávání pracovníků Věznice Kuřim v závislosti na dosaženém stupni vzdělání.

K ověření mé třetí hypotézy jsem musel vyplněné dotazníky roztrždit na pracovníky, kteří mají středoškolské vzdělání a na pracovníky, kteří mají vysokoškolské vzdělání. Následně jsem tyto rozdělil podle jejich odpovědí na zájem o kurzy celoživotního vzdělávání. Takto roztržené dotazníky jsem ještě rozdělil na skupiny občanských zaměstnanců a příslušníků ve služebním poměru. Po tomto roztržení mi vyšel následující graf.

Graf: 2.7.2.12



Při pohledu na graf můžeme zjistit, že při porovnávání vysokoškolsky vzdělaných pracovníků a středoškolsky vzdělaných pracovníků Věznice Kuřim, mají vysokoškolsky vzdělaní pracovníci o 13 % větší zájem o kurzy celoživotního vzdělávání, které pořádá IV VSČR.

Pokud však posuzujeme samostatně skupinu občanských zaměstnanců, je situace jiná. U této skupiny je celkově vyšší zájem o celoživotní vzdělávání. Rozdíl mezi vysokoškolsky vzdělanými a středoškolsky vzdělanými občanskými zaměstnanci Věznice Kuřim je rozdíl 7 % ve prospěch vysokoškolsky vzdělaných občanských zaměstnanců. Zájem o celoživotní vzdělávání je však u občanských zaměstnanců u obou posuzovaných skupin přesahuje 60 %, což u příslušníků ve služebním poměru činí málo přes 40 %.

Rozdíl mezi vysokoškolsky a středoškolsky vzdělanými příslušníky ve služebním poměru je pouze 4 % ve prospěch vysokoškolsky vzdělané příslušníky, ale jak je uvedeno výše celkový zájem o celoživotní vzdělávání je nižší než u občanských zaměstnanců.

Tyto rozdíly jsou možná na jednu stranu dány i tím, že dle tohoto výzkumu, jsou příslušníci ve služebním poměru méně informováni o možnostech celoživotního vzdělávání. Na druhou stranu je tento rozdíl možno přiřknout i rozdílnému zastoupení v poměrech vysokoškolsky a středoškolsky vzdělaných občanských zaměstnanců a příslušníků ve služebním poměru, a to v neprospěch příslušníků ve služebním poměru. O těchto rozdílech jsem však psal již v předchozích podkapitolách této části mé diplomové práce.

3 Závěry a návrhy

3.1 Shrnutí šetření

V úvodu empirické části této diplomové práce jsem si stanovil tři hypotézy, které jsem chtěl svým šetřením ověřit. Na tomto místě je tedy žádoucí, abych ověřování stanovených hypotéz vyhodnotil.

3.1.1 Hypotéza č. 1

Domnívám se, že pokud si pracovníci Věznice Kuřim doplňují vzdělání, tak zejména proto, že zvýšení vzdělání je nezbytné pro jimi zastávanou funkci.

Tuto mou hypotézu šetření, které jsem v rámci zpracování této diplomové práce provedl, potvrdilo. Z vyhodnocení otázky č. 7 dotazníku jednoznačně vyplynulo, že nejčastějším důvodem doplňování si vzdělání u pracovníků Věznice Kuřim je právě nutnost doplnit si vzdělání k právě zastávané funkci.

V celkovém počtu všech zaměstnanců, kteří si doplňovali nebo v současné době doplňují své doposud dosažené vzdělání, se jako důvod objevila nutnost k zastávané funkci u 47 % těchto pracovníků.

U skupiny občanských zaměstnanců se tato odpověď objevila dokonce u 59 % zaměstnanců, kteří si doplňují nebo doplňovali již dosažené vzdělání.

Pouze u skupiny příslušníků ve služebním poměru bylo procento příslušníků, kteří si doplňovali nebo právě doplňují své doposud dosažené vzdělání, poněkud nižší, a to 34 %. Je však pravdou, že i u skupiny příslušníků ve služebním poměru byla tato odpověď jasně nejčastější.

3.1.2 Hypotéza č. 2

Domnívám se, že pracovníci Věznice Kuřim nejsou přesvědčeni o využitelnosti celoživotního vzdělávání u VS ČR do budoucnosti.

Hypotézu č. 2 moje šetření vyvrátilo, a to díky odpovědím získaným od respondentů na otázku č. 9 z dotazníku k mému šetření.

Při stanovování hypotézy jsem byl skeptický vůči názorům pracovníků Věznice Kuřim, protože jsem se domníval, že se o celoživotní vzdělávání nezajímají a nevěří v jeho využitelnost do budoucnosti.

Z šetření však jednoznačně vyplývá, že 68 % všech pracovníků Věznice Kuřim si myslí, že celoživotní vzdělávání v rámci VS ČR je přínosné a pouze 28 % pracovníků je přesvědčeno, že celoživotní vzdělávání přínosem není. Je nutné také dodat, že 4 % pracovníků nemá názor na využitelnost celoživotního vzdělávání.

Ještě více jsem se při stanovování hypotézy zmýlil u skupiny občanských zaměstnanců, kde je o přínosu celoživotního vzdělávání přesvědčeno 87 % občanských zaměstnanců a pouze 10 % se domnívá, že celoživotní vzdělávání přínosem není. I když skupina příslušníků ve služebním poměru dopadla ve srovnání se skupinou občanských zaměstnanců hůře, i zde byla moje hypotéza vyvrácena. Celých 54 % příslušníků ve služebním poměru je o přínosu celoživotního vzdělávání přesvědčeno, ale opak si myslí 41 %. V této skupině tedy také převažuje spíše pozitivní než negativní názor na celoživotní vzdělávání.

3.1.3 Hypotéza č. 3

Domnívám se, že u středoškolsky vzdělaných pracovníků Věznice Kuřim je výrazně menší zájem o celoživotní vzdělávání než u vysokoškolsky vzdělaných pracovníků.

Při stanovování této hypotézy jsem se domníval, že pracovníci s vyšším vzděláním budou mít pozitivnější vztah k celoživotnímu vzdělávání než pracovníci s nižším vzděláním. Tento předpoklad se šetřením, které je popsáno v podkapitole 4.2.12 potvrdilo, ale hypotézu č. 3 nemohu vyhodnotit jako potvrzenou, jelikož jsem se domníval, že u středoškolsky vzdělaných pracovníků bude o celoživotní vzdělávání výrazně menší zájem a výsledek „výrazně menší zájem“ se šetřením nepotvrdil.

Rozdíl v zájmu o celoživotní vzdělávání mezi pracovníky s vysokoškolským a středoškolským vzděláním nebyl ani v celkovém počtu všech pracovníků, ani ve skupině občanských zaměstnanců a ani ve skupině příslušníků ve služebním poměru nikterak výrazný, aby se dalo říci, že některá vzdělanostní skupina má výrazně menší nebo větší zájem či nezájem o celoživotní vzdělávání.

3.2 Závěry šetření

1. Hlavním důvodem doplňování si již dosaženého vzdělání u pracovníků Věznice Kuřim je a byla nutnost tohoto vzdělání k právě zastávané funkci, na které je nebo byl pracovník, který si již dosažené vzdělání doplňoval nebo doplňuje, zařazen.
2. Není pravdou, že by pracovníci Věznice Kuřim byli v převážné většině přesvědčeni o nevyužití celoživotního vzdělávání v rámci VSČR do budoucnosti.
3. Je pravdou, že vysokoškolsky vzdělaní pracovníci Věznice Kuřim mají větší zájem o celoživotní vzdělávání v rámci VSČR než středoškolsky vzdělaní pracovníci Věznice Kuřim. Tento zájem však není nikterak výraznější.

3.3 Návrhy a doporučení

3.3.1 Zjištěné problémy a nedostatky

Šetření mezi zaměstnanci věznice Kuřim potvrdilo nejen pravdivost či nepravdivost stanovených hypotéz, ale přineslo i další důležité poznatky především pro personální management organizace.

a) Z hlediska věkového složení je téměř polovina občanských zaměstnanců ve dvou nejstarších věkových skupinách (46 roků a více). Naproti tomu u příslušníků ve služebním poměru chybí značné části potřebné zkušenosti, které je možno získat jen víceletou praxí.

b) Zaměstnanost žen je i přes speciální pracovní prostředí velmi nízká.

c) Značná fluktuace příslušníků ve služebním poměru

d) Je zarážející, že téměř polovina občanských zaměstnanců a dvě třetiny příslušníků ve služebním poměru si své vzdělávání nijak nedoplňuje. Poměrně velká část příslušníků si vzdělání doplňuje již s výhledem na práci v jiných organizacích.

e) Nízká informovanost zejména v sektoru příslušníků o možnostech vzdělávání. Skoro polovina příslušníků nevidí v dalším vzdělávání žádný přínos a téměř 30% příslušníků nemá o další vzdělávání zájem.

3.3.2 Zlepšení personálních činností

3.3.2.1 Organizační učení

V moderním řízení je snaha přejít od tradičních organizačních struktur k učícím se organizacím. Organizace vytváří postupy a strategie pro zvýšení komplexnosti a flexibility svých činností - v našem případě činnosti kádru občanských zaměstnanců a příslušníků ve služebním poměru. Toto učení překračuje rámec individuálního učení a vytváří nové způsoby chování ve společnosti (organizaci). Platí, že pokud se podaří "překódovat" individuální znalost jednotlivce do "řeči" organizace, nastane pak výrazné zlepšení interaktivních vztahů a prostředí na pracovišti. Když se však tento proces nezdaří, pak se něco naučil jednatlivec, ale pro organizaci vznikl jen minimální přínos. Po vzoru práce Nonaka a Takeuchiho (organizační učení - proces tvorby nových znalostí) je žádoucí vyčlenit v organizační struktuře tři skupiny, které se budou zabývat jak klasickým řízením, tak i novými projekty:

- 1) Bussines systém - v podmínkách státní zprávy se jedná o složku zabezpečující rutinní práce.
- 2) Projektový team - mají za cíl komplexně rozšířit znalosti organizace (projekt vzdělávání).
- 3) Báze znalostí organizace - jsou to zkušenosti pracovníků ukládané ve formě zpráv a umožňující trvalý přístup ke znalostem již existujícím. Jedná se vlastně o aktuální databázi znalostí, která by měla být v souladu s vizí organizace a jejími hlavními úkoly.

3.3.2.2 Návrhy na zlepšení

V předchozí kapitole byly shrnuty poznatky z vyhodnocených odpovědí dotazníkového šetření a popsány nejvýznamnější problémy, které mají zpětnou vazbu a velmi úzce souvisí s personálním managementem věznice Kuřim a jeho prací při zaměření na vzdělávací aktivity zaměstnanců.

Uvedené nedostatky jsou vlastně východiskem pro stanovení úkolů a cílů pro personální management věznice Kuřim ve smyslu zkvalitnění personální činnosti.

Na tomto základě předkládám následující návrhy na zlepšení:

a) Navrhuji v rámci managementu organizace vytvoření pracovního teamu, který se bude komplexně zabývat projektem vzdělávání. Vycházím z ověřených zkušeností, že vzdělávání (doškolení) je klíčovou aktivitou personálního rozvoje a do budoucna i přínosem k rozvoji organizace.

Hlavním úkolem tohoto teamu bude sestavení koncepcí dlouhodobě orientovaných na technicko-organizační a personální změny, které budou obsahovat konkrétní požadavky v předstihu (než daná situace nastane).

b) Dále navrhuji průběžně doplňovat pracovní kádr občanských zaměstnanců a udržovat v optimálních mezích jejich průměrnou věkovou úroveň. Dosáhnout vyšší stabilizace kádrů příslušníků ve služebním poměru a tím příznivě ovlivnit nejen úroveň jejich vzájemných vztahů na pracovišti, ale i kvalitu práce s odsouzenými.

Obecně platí, že čím více spoluúčasti pracovníků na řízení a řešení organizačních problémů, tím pravděpodobnější je, že budou splněna pozitivní očekávání stanovených cílů. Je třeba se zaměřit na zvýšení možnosti nasazení pracovníků (pracovní pozice zejména pro příslušníky ve služebním poměru), zlepšení jejich motivace a podporu jejich osobnosti.

c) V rámci struktury tabulkových míst (pracovních pozic) zvýšit procento zaměstnaných žen. I dosažením tohoto cíle je možné zlepšit vztahy na pracovišti a zvýšit pocit sounáležitosti mezi zaměstnanci.

d) Dalším návrhem je snížení fluktuace příslušníků ve služebním poměru vhodnou personální politikou s možností využití jejich pracovního potenciálu a zkušeností v systému Vězeňské služby ČR, ať už na postech občanských zaměstnanců ve stávající organizaci, nebo v rámci jiných organizačních jednotek Vězeňské služby České republiky.

Navrhuji při vzdělávání použít metodu skupinové práce. Má-li mít skupinová práce při vzdělávání v organizaci úspěch, musí být pracovníci kterých se to týká, zataženi a zapojeni do její přípravy. Vedle efektů snížení fluktuace tím dosáhneme i zvýšení pracovní spokojenosti.

e) V oblasti vzdělávání navrhuji zaměřit se na změnu postoje pracovníků k doplnění vzdělání. Pro tuto činnost využít i vlastní specializovaný a profesionální potenciál organizace (pomoc psychologů). Spolu se změnou postoje zaměstnanců je nutné podchytit rovněž perspektivní využití vzdělání v rámci vězeňské služby, nebo alespoň v rámci stejného resortu (Ministerstvo spravedlnosti ČR).

Pro podnícení zájmu o vzdělávání využít odpovědi respondentů z dotazníku (otázka číslo 11) a na tomto základě uspořádat k navrhovaným tématům brainstorming (doslova bouření mozků). Jedná se o svobodné vyjádření myšlenek, kde je zakázána jakákoli kritika či sankce. Důležité je množství myšlenek, nikoli jejich kvalita, protože čím více myšlenek bude, tím je větší pravděpodobnost, že mezi nimi budou i myšlenky vhodné pro daný úkol (podnícení zájmu o vzdělávání).

f) S problematikou předchozího bodu úzce souvisí zabezpečení dostatečného přísunu informací o vzdělávání zejména mezi příslušníky ve služebním poměru a podnícení jejich zájmu o vzdělávání metodami veřejných diskusí, přednášek či anonymních anket, v nichž si sami zaměstnanci zvolí skladbu a zaměření vzdělávacích kurzů.

V tomto případě doporučuji kombinovat metodu vzdělávání na pracovišti (on the job) s jejím nasazením pro pracovníky s menšími učitelskými návyky nebo s negativním učitelským přístupem (54% příslušníků ve služebním poměru a 30% občanských zaměstnanců) s metodou vzdělávání mimo pracoviště (off the job) používanou často u skupinové práce formou přednášek, případových studií nebo aplikací "hraní rolí" - procvičení různých situací v jednání.

Přínos diplomové práce, závěr

Ve své práci jsem čerpal převážně ze soudobé literatury zaměřené na personální management, z interních podkladů Vězeňské služby České republiky, především z podkladů věznice Kuřim a z různých Internetových stránek.

Zásadním přínosem této práce je dle mého názoru aplikaci získaných teoretických poznatků v praxi, respektive v návrzích konkrétních úkolů pro personální management organizace se zaměřením na vzdělávání. Díky těmto skutečnostem jsem mohl blíže poznat funkci veřejné správy, konkrétní personální činnosti a vytvořit návrhy k efektivnějšímu provádění personalistiky.

Pevně věřím, že mé návrhy povedou ke zlepšení personálních činností managementu této státní organizace.

Seznam zkratek a pojmů

VSČR	Vězeňská služba České republiky
VV	Vazební věznice
V	Věznice
IV	Institut vzdělávání
NGŘ	Nařízení generálního ředitele
SNV	Sbor nápravné výchovy
OSN	Organizace spojených národů
FN	Fakultní nemocnice
ZVŠI	Zvláštní škola internátní
JS	Justiční stráž
PČR	Policie České republiky
MS	Ministerstvo spravedlnosti

Příslušník, příslušnice

zaměstnanec Vězeňské služby ve služebním poměru, podléhající zákonu o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů.

Občanský zaměstnanec

zaměstnanec Vězeňské služby v pracovním poměru dle Zákoníku práce.

Generální ředitelství

zabezpečuje plnění úkolů jednotlivých organizačních jednotek (především věznic), které metodicky řídí a kontroluje.

Institut vzdělávání

zajišťuje profesní, teoretickou a praktickou přípravu všech příslušníků a občanských pracovníků VSČR.

Seznam použité literatury

- [1] AMSTRONG, M. Personální management. 6. vyd. Praha: Grada Publishing, 1999. ISBN 80 -7169 – 614-5
- [2] KASPER, H. a MAYRHOFER, W. Personální management. Řízení organizace. Praha: Linde, 2005. ISBN: 80-86131-57-2
- [3] KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů. Management Press. ISBN: 978-80-7261-1683
- [4] NĚMEČEK, P. Podnikový management. 1. vyd. Brno: Cerm, 2005. ISBN: 80-214-3004-4
- [5] POKORNÝ, J. Úspěšnost zaručena. 1. vyd. Brno: Cerm, 2004. ISBN: 80-7204-348-X
- [6] POKORNÝ, J. Personální management. 1. vyd. Brno: Cerm, 2006. ISBN: 80-214-3204-7
- [7] REŽŇÁKOVÁ, M. Finanční management. 1. vyd. Brno: Cerm, 2005. ISBN 80-214-3005-4
- [8] VEBER, J. a kol. Základy managementu. 2. vyd. Praha: Fortuna, 2003. 136 s. ISBN: 80-7168-654-9
- [9] WALKER, Alfred. a kol. Moderní personální management. Nejnovější trendy a technologie, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2003. 256 s. ISBN:80-247-0449-8
- [10] WERTHER, W. B., DAVIS, K. Lidský faktor a personální management. Praha: Victoria Publishing, 1992. ISBN 80-85605-04-X
- [11] http://www.pravnipredpisy.cz/predpisy/ZAKONY/1992/555992/Sb_555992_-----_.php, Zákon České národní rady o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky, 14.5.2008.

Seznam příloh

Příloha 1: Dotazník k výzkumnému šetření	I
Příloha 2: Zákon o Vězeňské službě a justiční stráží ČR	IV
Příloha 3: Nařízení o organizaci vzdělávací činnosti ve VSČR	XXXI

Přílohy

Příloha č. 1

Dotazník k výzkumnému šetření

DOTAZNÍK

1. Do jaké věkové skupiny patříte?

- ☐ do 25 let ☐ 26 - 35 let ☐ 36 - 45 let ☐ 46 - 55 let ☐ nad 55 let

2. Jaké je Vaše pohlaví?

- ☐ muž ☐ žena

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- ☐ základní ☐ střední s maturitou ☐ vysokoškolské bakalářského typu
☐ střední bez maturity ☐ vyšší odborné ☐ vysokoškolské magisterského typu

4. Jak dlouho jste v zaměstnaneckém či služebním poměru k VS ČR?

- ☐ do 5 let ☐ od 10 do 15 let ☐ od 20 do 30 let
☐ od 5 do 10 let ☐ od 15 do 20 let ☐ nad 30 let

5. V jakém poměru jste k Vězeňské službě ČR?

- ☐ jsem občanský zaměstnanec ☐ jsem ve služebním poměru

6. Jaké vzdělání jste měl(a) při Vašem příchodu k VS ČR?

- ☐ základní ☐ střední s maturitou ☐ vysokoškolské bakalářského typu
☐ střední bez maturity ☐ vyšší odborné ☐ vysokoškolské magisterského typu

7. Doplnoval(a) nebo doplňujete si již dosažené vzdělání za dobu Vašeho působení u VS ČR?

- ☐ ne ☐ ano Pokud ano, jaký důvod Vás k tomu vedl? Vyberte jednu z nabízených možností.
- ☐ nutnost k Vámi zastávané funkci
☐ do budoucna bych chtěl(a) zastávat vyšší funkci u VS ČR
☐ kvůli lepšímu uplatnění na pracovním trhu po odchodu z VS ČR
☐ rozšíření svých znalostí a získání nových znalostí a vědomostí
☐ zvýšení své společenské prestiže
☐ jiný důvod - uveďte jaký

8. Máte dostatek informací o možnostech celoživotního vzdělávání u VS ČR?

- ☐ mám, protože se o celoživotní vzdělávání zajímám
☐ když potřebuji, tak si informace najdu
☐ myslím si, že jsem informován(a) dostatečně
☐ myslím si, že o možnostech celoživotního vzdělávání je málo informací
☐ nevím, o celoživotní vzdělávání se nezajímám
☐ nemám žádné informace o celoživotním vzdělávání

9. Myslíte si, že celoživotní vzdělávání je pro VS ČR přínosem?

- ☐ ano, pomáhá ke kvalitnější práci
- ☐ spíše ano
- ☐ spíše ne
- ☐ ne, je to zbytečně promrhaný čas a peníze
- ☐ nevím, nezajímá mě to

10. Máte zájem o účast na kurzech celoživotního vzdělávání v rámci Vězeňské služby?

- ☐ ano
- ☐ spíše ano
- ☐ spíše ne
- ☐ ne
- ☐ nevím

11. Jaké téma by Vás nejvíce zajímalo v rámci kurzů celoživotního vzdělávání?

- ☐ výchova
- ☐ vzdělávání
- ☐ psychologie
- ☐ sociální práce
- ☐ tělovýchova
- ☐ sebeobrana
- ☐ jiné - uveďte jaké
- ☐ žádné

Pokud chcete cokoliv dodat k některé otázce nebo výzkumu, budu rád, když mi své názory sdělíte zde:

Příloha č. 2

Zákon o Vězeňské službě a justiční stráž

Zákon 555/1992 Sb. České národní rady ze dne 17. listopadu 1992 o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky

Změna: 293/1993 Sb.

Změna: 169/1999 Sb.

Změna: 30/2000 Sb., 460/2000 Sb.

Změna: 436/2003 Sb.

Změna: 413/2005 Sb.

Změna: 342/2006 Sb.

Změna: 362/2003 Sb.

Česká národní rada se usnesla na tomto zákoně:

§ 1 Úvodní ustanovení

(1) Zřizuje se Vězeňská služba České republiky (dále jen "Vězeňská služba"), která zajišťuje výkon vazby a výkon trestu odnětí svobody a v rozsahu stanoveném tímto zákonem ochranu pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví a správě soudů a při činnosti státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti (dále jen "ministerstvo")

(2) Vězeňská služba je ozbrojeným bezpečnostním sborem. Řídí ji generální ředitel Vězeňské služby (dále jen "generální ředitel"), kterého jmenuje a odvolává ministr spravedlnosti (dále jen "ministr"). Generální ředitel odpovídá ministrovi za činnost Vězeňské služby.

(3) Vězeňská služba je správním úřadem a účetní jednotkou. 1)

(4) Organizačními jednotkami Vězeňské služby jsou generální ředitelství, vazební věznice, věznice a Institut vzdělávání. Generální ředitelství zabezpečuje plnění společných úkolů ostatních organizačních jednotek, které metodicky řídí a kontroluje. V čele vazebních věznic, věznic a Institutu vzdělávání jsou ředitelé, které jmenuje a odvolává generální ředitel.

(5) Vězeňská služba působí na území České republiky, nestanoví-li zvláštní právní předpis nebo vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, jinak.

Hlava první

Úkoly, organizace a řízení Vězeňské služby

§ 2 Úkoly Vězeňské služby

(1) Vězeňská služba

a) spravuje a střeží vazební věznice a věznice a odpovídá za dodržování zákonem stanovených podmínek výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody,

b) střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody,

c) prostřednictvím programů zacházení soustavně působí na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody a obdobně i na některé skupiny osob ve výkonu vazby s cílem vytvořit předpoklady pro jejich řádný způsob života po propuštění,

d) provádí výzkum v oboru penologie a využívá jeho výsledky a vědecké poznatky při výkonu vazby a při výkonu trestu odnětí svobody,

e) zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva a v jiných místech jejich činnosti a v rozsahu stanoveném tímto zákonem zajišťuje pořádek a bezpečnost při výkonu pravomoci soudů a státních zastupitelství,

f) vytváří podmínky pro pracovní a jinou účelnou činnost osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody,

g) provozuje hospodářskou činnost za účelem zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, případně i osob ve výkonu vazby,

h) vede evidenci osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody na území České republiky,

i) plní úkoly, které pro ni vyplývají z vyhlášených mezinárodních smluv, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána,

j) zabezpečuje vzdělávání příslušníků Vězeňské služby (dále jen "příslušníci") a občanských zaměstnanců Vězeňské služby, které provádí Institut vzdělávání, a vzdělávání osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, které provádí Střední odborné učiliště, učiliště a odborné učiliště Vězeňské služby,

k) poskytuje zdravotní péči osobám ve výkonu vazby, osobám ve výkonu trestu odnětí svobody, příslušníkům a občanským zaměstnancům Vězeňské služby; v případě potřeby zabezpečuje specializovanou zdravotní péči v mimovězeňských zdravotnických zařízeních,

l) prošetřuje vlastními pověřenými orgány 2) (dále jen "pověřené orgány Vězeňské služby") trestnou činnost příslušníků; ve spolupráci s Policií České republiky se podílí na předcházení a odhalování trestné činnosti osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody.

(2) Vězeňská služba plní i další úkoly podle zvláštních právních předpisů. 3)

§ 3 Organizace a řízení Vězeňské služby

(1) Úkoly stanovené v § 2 zajišťují ve Vězeňské službě vězeňská stráž, justiční stráž, správní služba, Institut vzdělávání a pověřené orgány Vězeňské služby.

(2) Vězeňská stráž střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, střeží vazební věznice, věznice, a je-li podle odstavce 5 povolána

k plnění úkolů justiční stráže, střeží budovy soudů, státních zastupitelství a ministerstva. Při této činnosti zajišťuje stanovený pořádek a kázeň.

(3) Justiční stráž zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva a v jiných místech jejich činnosti. Je-li justiční stráž dočasně povolána k plnění úkolů vězeňské stráže, střeží vazební věznice a věznice, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody. Při této činnosti zajišťuje stanovený pořádek a kázeň.

(4) Příslušníci zařazení ve vězeňské strážci mohou být dočasně povoláni k plnění úkolů justiční stráže jen v mimořádných případech, zejména nemůže-li justiční stráž vlastními prostředky zajistit výkon služby, a to pouze se souhlasem generálního ředitele.

(5) Příslušníci zařazení v justiční strážci mohou být dočasně povoláni k plnění úkolů vězeňské stráže v místech výkonu vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody jen v mimořádných případech, nemůže-li vězeňská stráž zajistit vlastními prostředky pořádek a bezpečnost v těchto místech, a to pouze se souhlasem generálního ředitele.

(6) Správní služba rozhoduje ve správním řízení podle zvláštních právních předpisů a zabezpečuje organizační, ekonomickou, vzdělávací, výchovnou, zdravotnickou a další odbornou činnost.

(7) Příslušníci zařazení do správní služby mohou být rozhodnutím ředitele věznice dočasně pověřeni plněním úkolů vězeňské stráže, pokud vězeňská stráž jí svěřené úkoly nemůže vlastními silami plnit.

(8) Pověřené orgány Vězeňské služby mají postavení policejního orgánu v řízení o trestných činech příslušníků; 2) náleží jim též oprávnění používat podpůrné operativně pátrací prostředky podle tohoto zákona.

§ 3a

zrušen

§ 4

Právní úkony jménem státu činí za Vězeňskou službu generální ředitel. Ředitelé vazebních věznic, věznic a dalších organizačních jednotek Vězeňské služby jsou oprávněni jednat a činit právní úkony za Vězeňskou službu ve všech věcech, kromě těch, které podle tohoto zákona nebo rozhodnutí ministra nebo generálního ředitele patří do jejich pravomoci.

§ 4a

Ministerstvo při výkonu státní správy vytváří Vězeňské službě podmínky k řádnému výkonu její činnosti zejména tím, že

- a) stanoví Vězeňské službě prostředky státního rozpočtu v rámci rozpočtu kapitoly ministerstva,
- b) provádí kontrolu dodržování povinností stanovených zvláštními právními předpisy při hospodaření s majetkem státu a kontrolu dodržování ostatních právních předpisů, pokud nepatří do působnosti jiného orgánu,
- c) na úsecích obranného a civilního nouzového plánování, ochrany utajovaných informací, požární ochrany a ochrany bezpečnosti a zdraví při práci stanoví resortní koncepce činnosti v těchto oblastech a v nezbytném rozsahu provádí analytickou a kontrolní činnost,
- d) usměrňuje a koordinuje výkon služby justiční stráže s technickými a režimovými opatřeními u soudů, státních zastupitelství a na ministerstvu,
- e) na úseku informatiky vypracovává analýzy a navrhuje koncepce rozvoje informačních technologií, systémů a počítačových sítí.

§ 4b

Ministerstvo provádí kontrolu dodržování právních předpisů a vnitřních předpisů upravujících povinnosti příslušníků a občanských zaměstnanců Vězeňské služby při zacházení s obviněnými a odsouzenými.

Hlava druhá

Povinnosti a oprávnění příslušníka

Povinnosti příslušníka

§ 5

Příslušník je povinen plnit služební povinnosti a úkoly vyplývající pro něj ze zákonů a z dalších obecně závazných právních předpisů a z rozhodnutí a příkazů nadřízených.

§ 6

(1) Příslušník je povinen jednat s osobami ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody vážně a rozhodně, respektovat jejich práva, zabraňovat krutému nebo důstojnost ponižujícímu zacházení s těmito osobami i mezi nimi navzájem a působit k naplňování účelu výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody.

(2) Při provádění služebních zákroků a služebních úkonů je příslušník povinen dbát cti a důstojnosti osob, s nimiž jedná, i své a nepřipustit, aby těmto osobám vznikla bezdůvodná újma a aby případný zásah do jejich práv a svobod překročil míru nezbytnou k dosažení účelu sledovaného služebním zákrokem nebo služebním úkonem.

(3) Dovolují-li to okolnosti a povaha služebního zákroku, je příslušník povinen před jeho provedením

a) prokázat svou příslušnost k Vězeňské službě,

b) použít domluvy, výzvy nebo varování k dosažení účelu zákroku bez jeho provedení; před výzvou použije příslušník slova "jménem zákona".

§ 7

(1) Příslušník ve službě je povinen zakročit v mezích stanovených tímto zákonem a dalšími obecně závaznými právními předpisy,

a) páchá-li osoba ve výkonu vazby nebo ve výkonu trestu odnětí svobody trestný čin nebo kázeňský přestupek, popřípadě je-li důvodné podezření z jejich páchání,

b) maří-li osoba ve výkonu vazby nebo ve výkonu trestu odnětí svobody účel výkonu vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody,

c) je-li narušován pořádek nebo ohrožována bezpečnost v prostorách Vězeňské služby, věznice pro místní výkon trestu, soudu, státního zastupitelství nebo ministerstva, nebo při předvádění a eskortách osob z výkonu vazby nebo trestu odnětí svobody.

(2) Příslušník není povinen provést služební zákrok,

a) je-li pod vlivem léků nebo jiných látek, které závažným způsobem snižují jeho schopnost jednání,

b) není-li k jeho provedení odborně vyškolen nebo vycvičen, ač povaha zákroku takové vyškolení nebo vycvičení vyžaduje,

c) brání-li tomu důležitý zájem služby. Vyžadují-li to okolnosti, je příslušník povinen v těchto případech učinit jiná opatření nezbytná k provedení služebního zákroku, zejména bez odkladu vyrozumět svého nadřízeného.

(3) Příslušník, který plní úkoly vězeňské stráže, je povinen i v době mimo službu v mezích stanovených tímto zákonem a dalšími obecně závaznými právními předpisy provést služební zákrok nebo jiná potřebná opatření, páchá-li osoba ve výkonu vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody trestný čin nebo kázeňský přestupek, jímž je bezprostředně ohrožen život, zdraví nebo majetek.

§ 8

(1) Příslušník koná službu zpravidla ve služebním stejnokroji s identifikačním číslem. Příslušník, který koná službu v občanském oděvu, je označen identifikačním štítkem s číslem.

(2) Příslušník prokazuje svou příslušnost k Vězeňské službě služebním průkazem nebo služebním stejnokrojem s identifikačním číslem. V místech výkonu vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody může příslušník prokazovat svoji totožnost též identifikačním štítkem. Ústním prohlášením "Vězeňská služba" prokazuje příslušník svoji příslušnost ve výjimečných případech, kdy okolnosti služebního zákroku neumožňují prokázat příslušnost stanoveným způsobem.

(3) Ministerstvo stanoví vyhláškou podrobnosti o prokazování příslušnosti k Vězeňské službě.

§ 9

(1) Příslušník je povinen zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o kterých se dozvěděl při plnění služebních úkolů nebo v souvislosti s nimi a které v obecném zájmu nebo v zájmu zúčastněných osob vyžadují, aby zůstaly utajeny před nepovolanými osobami.

(2) Ministr je oprávněn zprostit příslušníka povinnosti mlčenlivosti.

Oprávnění příslušníka

§ 10 Požadování vysvětlení

(1) Příslušník je oprávněn požadovat vysvětlení od osob ve výkonu vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody, které mohou přispět k objasnění skutečností důležitých pro odhalení trestného činu nebo kázeňského přestupku spáchaného pachatelem během výkonu vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody, jakož i pro vypátrání osoby přecházející z výkonu vazby nebo z výkonu trestu odnětí svobody.

(2) Na povinnost vyhovět výzvě podle odstavce 1, možnost odepřít vysvětlení a na zákaz požadovat vysvětlení se obdobně užije zvláštní předpis. 4)

§ 11 Osobní prohlídka a jiné podobné úkony

(1) Příslušník je oprávněn provést u osoby ve výkonu vazby nebo ve výkonu trestu odnětí svobody osobní prohlídku a prohlídku jejích věcí, prohlídku těla, snímání daktyloskopických otisků a pořizování obrazových záznamů, popřípadě nařídit, aby se tato osoba podrobila lékařské prohlídce.

(2) Lékařskou prohlídku provádí pouze lékař. Osobní prohlídku a prohlídku těla provádí osoba stejného pohlaví nebo lékař. Odběr krve provádí na žádost příslušníka pouze lékař nebo odborně způsobilý zdravotnický pracovník.

§ 12 Odnětí věcí

(1) Příslušník je oprávněn odejmout osobě ve výkonu vazby nebo ve výkonu trestu odnětí svobody věc, kterou má neoprávněně u sebe, anebo věc, která by mohla být prohlášena za propadlou nebo zabranou. 5)

(2) Nebyla-li věc uvedená v odstavci 1 prohlášena za propadlou nebo zabranou a není-li jí třeba pro další řízení, vrátí se osobě, které byla odňata, pokud tomu nebrání účel vazby nebo trestu odnětí svobody. Jinak správa ústavu, v němž se vykonává vazba nebo trest odnětí svobody, zajistí uložení věci, popřípadě ji odešle na náklady osoby, které byla věc odňata, na adresu, jež tato osoba určí; jde-li o věc bezcennou nebo zcela nepatrné hodnoty, lze ji zničit.

§ 13

(1) Při střežení objektů je příslušník oprávněn zjišťovat totožnost osob, které vstupují do objektu nebo se v něm nacházejí, prohlížet jejich zavazadla i věci a prohlížet dopravní prostředky při vjezdu i výjezdu. Při důvodném podezření, že osoba má u sebe zbraň

nebo jinou věc, kterou by mohla narušit výkon vazby nebo výkon trestu odnětí svobody nebo bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství nebo ministerstva nebo kterou neoprávněně vynáší ze střeženého objektu, může příslušník provést její osobní prohlídku a takovou zbraň nebo jinou věc odebrat. Může přijímat i jiná opatření nezbytná k tomu, aby do objektu nebyly vnášeny nebo dopravovány věci, které by mohly narušit výkon vazby nebo výkon trestu odnětí svobody nebo bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství nebo ministerstva.

(2) Příslušník uvedený v odstavci 1 je oprávněn zjišťovat totožnost osob a zakročit proti osobám, které se zdržují v bezprostřední blízkosti střežených objektů, pokud

a) je důvodná obava, že tyto osoby naruší výkon vazby nebo výkon trestu odnětí svobody nebo ohrozí bezpečnost střeženého objektu, nebo

b) se tyto osoby chovají způsobem, který narušuje výkon vazby nebo výkon trestu odnětí svobody nebo ohrožuje bezpečnost střežených objektů.

§ 14

Příslušník je při plnění služebních úkolů oprávněn v případě bezprostředního nebezpečí ohrožení života, zdraví nebo majetku požádat každého o pomoc. Kdo byl o tuto pomoc požádán, je povinen ji poskytnout, pokud tím nevystaví vážnému ohrožení sebe nebo osobu blízkou, anebo pokud tomu nebrání jiné závažné okolnosti.

§ 15 Pronásledování a pátrání po prchajících osobách

Příslušník je povinen, pokud mu v tom nebrání jiné důležité okolnosti, bezprostředně pronásledovat osobu prchající z výkonu vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody a činit nezbytná a neodkladná opatření k jejímu zadržení. O prchající osobě Vězeňská služba neprodleně vyrozumí Policii České republiky.

Operativně pátrací prostředky, podpůrné operativně pátrací prostředky a podmínky jejich používání

§ 16

Operativně pátrací prostředky a podpůrné operativně pátrací prostředky používají v objektech Vězeňské služby na žádost ministra nebo s jeho souhlasem orgány k tomu oprávněné podle zvláštních právních předpisů. 5a)

§ 16a

Pověřené orgány Vězeňské služby používají podpůrné operativně pátrací prostředky za podmínek stanovených tímto zákonem v objektech Vězeňské služby k předcházení a odhalování trestné činnosti.

§ 16b

(1) Pro účely tohoto zákona se podpůrnými operativně pátracími prostředky rozumí

- a) zabezpečovací technika,
- b) zvláštní finanční prostředky.

(2) Zabezpečovací technikou se rozumí technické prostředky, zařízení a jejich soubory používané za účelem předcházení nebo zamezení ohrožení života a zdraví osob nebo k zabezpečení ochrany majetku a vyhledávání radiotelekomunikační techniky v objektech vazebních věznic a věznic a zabránění nedovolené komunikace osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody. Použitím zabezpečovací techniky nesmí být zasahováno do ústavně zaručených práv a svobod.

(3) Zvláštními finančními prostředky se rozumí vyčleněné finanční prostředky, které jsou využívány k úhradě některých výdajů v souvislosti s použitím zabezpečovací techniky. Musí být s nimi nakládáno hospodárně a v souladu s jejich účelem. Na nakládání se zvláštními finančními prostředky se nevztahují zvláštní právní předpisy upravující hospodaření s peněžními prostředky státu.

§ 16c

Operativně pátrací prostředky a podpůrné operativně pátrací prostředky mohou být použity jen v souladu s účelem výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody a nesmí omezovat práva jiných osob, zejména osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, nad míru nezbytně nutnou. Nesmí být použity při styku mezi osobou ve výkonu vazby nebo ve výkonu trestu odnětí svobody a jejím obhájcem.

§ 17 Donucovací prostředky

(1) Pokud je to nezbytné k zajištění pořádku a bezpečnosti, je příslušník při plnění svých úkolů oprávněn použít donucovací prostředky proti osobám, které ohrožují život nebo zdraví, úmyslně poškozují majetek nebo násilím se snaží mařit účel výkonu vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody, anebo narušují pořádek nebo bezpečnost v prostorách Vězeňské služby, ve věznici pro místní výkon trestu, v budovách soudů, jakož i jiných místech činnosti soudů, budovách státních zastupitelství nebo ministerstva a v bezprostřední blízkosti střežených objektů.

(2) Donucovacími prostředky jsou:

- a) hmaty, chvaty, údery a kopy sebeobrany,
- b) předváděcí řetízky,
- c) pouta,
- d) poutací popruhy,
- e) pouta s poutacím opaskem,
- f) slzotvorné prostředky,
- g) obušek,
- h) služební pes,
- ch) vodní stříkač,
- i) zásahová výbuška,

- j) expanzní zbraně,
- k) úder střelnou zbraní,
- l) hrozba střelnou zbraní,
- m) varovný výstřel.

(3) Příslušník rozhoduje, který z donucovacích prostředků použije podle konkrétní situace tak, aby dosáhl účelu sledovaného služebním zákrokem. Přitom je povinen dbát, aby použití donucovacího prostředku bylo přiměřené účelu zákroku a aby jím nebyla způsobena újma zřejmě nepřiměřená povaze a nebezpečnosti protiprávního jednání.

(4) Při předvádění osoby ve výkonu vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody mimo objekt ústavu lze použít donucovací prostředky uvedené v předchozím odstavci pod písmeny b), c) a e) i bez splnění podmínek uvedených v odstavci 1. Příslušník je oprávněn je použít, pokud to je ke splnění účelu úkonu nezbytné.

(5) Je-li vzhledem k předchozímu chování obviněného nebo odsouzeného důvodná obava, že by se mohl chovat násilným způsobem, lze při jeho předvádění použít donucovací prostředky uvedené v odstavci 2 písm. b), c) nebo e) i bez splnění podmínek stanovených v odstavci 1. Příslušník je oprávněn takové donucovací prostředky použít, pokud to je ke splnění účelu úkonu nezbytné.

§ 18 Použití střelné zbraně

(1) Příslušník je oprávněn při plnění svých úkolů použít střelnou zbraň jen výjimečně, aby

a) v případě nutné obrany odvrátil přímo hrozící nebo trvající útok proti jeho osobě nebo útok na život nebo zdraví jiné osoby,

b) překonal odpor směřující ke zmaření služebního zákroku, pokud jej nemůže překonat jinak a nedokončení zákroku by ohrozilo život nebo zdraví jiné osoby,

c) zamezil útěku osoby ve výkonu vazby nebo ve výkonu trestu odnětí svobody ze střeženého objektu nebo při eskortě, kterou nelze zadržet jiným způsobem,

d) odvrátil nebezpečný útok, který ohrožuje střežený nebo chráněný objekt nebo stanoviště, po marné výzvě, aby bylo od útoku upuštěno,

e) zneškodnil zvíře ohrožující život nebo zdraví osob.

(2) Použití střelné zbraně je přípustné jen tehdy, jestliže by použití donucovacích prostředků bylo zřejmě neúčinné.

(3) Před použitím střelné zbraně v případech uvedených v odstavci 1 písm. a) až d) je příslušník povinen vyzvat osobu, proti které zakročuje, aby upustila od protiprávního jednání, s výstrahou, že bude použito střelné zbraně. Od výzvy s výstrahou může příslušník upustit pouze v případě, že je ohrožen jeho život nebo zdraví anebo život nebo zdraví jiné osoby a zákrok nesnese odkladu.

(4) Při použití střelné zbraně je příslušník povinen dbát nutné opatrnosti, aby zejména neohrozil život nebo zdraví jiných osob a aby co nejvíce šetřil život osoby, proti níž zakročuje.

§ 19 Omezení při použití donucovacích prostředků a střelné zbraně

(1) Při služebním zákroku nelze proti

a) těhotné ženě, osobě vysokého věku a osobě se zjevným zdravotním postižením nebo osobě zjevně mladší 15 let použít úderů a kopů sebeobrany, pout s poutacím opaskem, slzotvorných prostředků, obušku, služebního psa, vodního stříkače, zásahové výbušky, úderu střelnou zbraní, varovného výstřelu a střelné zbraně,

b) ženě použít služebního psa a střelné zbraně; to neplatí, pokud útok těchto osob bezprostředně ohrožuje život nebo zdraví příslušníka nebo jiné osoby anebo hrozí větší

škoda na majetku a nebezpečí nelze odvrátit jinak, a v případech uvedených v § 18 odst. 1 písm. c).

(2) Ustanoveními § 17 a 18 není dotčena povinnost uložená v § 6 odst. 3.

§ 20 Povinnosti příslušníka po použití donucovacího prostředku a střelné zbraně

(1) Jestliže při použití donucovacího prostředku nebo střelné zbraně došlo ke zranění osoby, je příslušník povinen, jakmile to okolnosti dovolí, poskytnout jí první pomoc a zajistit její lékařské ošetření a sepsat o použití donucovacího prostředku záznam.

(2) Každé použití donucovacího prostředku nebo střelné zbraně je příslušník povinen bezodkladně oznámit svému nadřízenému.

(3) Ustanovení odstavce 2 se neužije v případě, že donucovací prostředek byl použit v rozsahu a za podmínek stanovených v § 17 odst. 4 a 5.

§ 21 Služební zákroky pod jednotným velením

Zakročují-li příslušníci pod jednotným velením, rozhoduje o použití donucovacích prostředků a střelné zbraně za podmínek uvedených v tomto zákoně velitel zákroku. Na něj přecházejí povinnosti, které mají jinak po použití donucovacího prostředku a střelné zbraně jednotliví příslušníci.

Hlava třetí

Povinnosti a oprávnění příslušníka při plnění úkolů justiční stráže

§ 22

(1) Příslušník, který vykonává službu justiční stráže, má povinnosti a oprávnění uvedené v hlavě druhé s výjimkou povinností a oprávnění uvedených v § 15 a 16.

Při doručování písemností soudu a státního zastupitelství a při provádění dalších úkonů je oprávněn zjišťovat totožnost osob, vůči nimž úkon směřuje.

(2) Příslušník, který vykonává službu justiční stráže, je oprávněn činit i jiná nezbytná opatření k zajištění pořádku a bezpečnosti v budovách soudů, státního zastupitelství a ministerstva, jakož i v jiných místech činnosti soudu a ministerstva a plynulého a nerušeného průběhu soudního řízení.

(3) Při plnění svých úkolů je justiční stráž podřízena příslušnému řediteli vazební věznice nebo věznice a řídí se pokyny předsedy soudu, ředitele správního útvaru soudu, předsedy senátu, vedoucího státního zástupce, případně jiného pověřeného zaměstnance soudu, státního zastupitelství nebo ministerstva.

(4) Na pokyn předsedy senátu justiční stráž zejména

a) provádí rozhodnutí o vykazání konkrétních osob z jednací síně nebo jiného místa činnosti soudu, jakož i o vyklizení takových prostor,

b) chrání úřední a další osoby přítomné v jednací síni nebo jiném místě činnosti soudu před fyzickými útoky,

c) vykonává pořádkovou službu při vstupu do jednací síně, pokud bylo rozhodnuto o vyloučení veřejnosti nebo bylo přijato opatření proti přepřehování jednací síně.

(5) Na pokyn ostatních osob uvedených v odstavci 3 justiční stráž zejména

a) zabraňuje vstupu nepovoláných osob do určených prostor v místech uvedených v odstavci 2,

b) zabezpečuje přepravu cenností v úschově soudu nebo státního zastupitelství a přepravu vyšších peněžních částek,

c) zajišťuje doručování písemností soudu nebo státního zastupitelství v případě, že tento způsob doručení nařídil předseda senátu nebo státní zástupce,

d) poskytuje doprovod zaměstnancům soudu a státního zastupitelství a poskytuje jim ochranu při jejich úkonech prováděných mimo budovu soudu nebo státního zastupitelství.

(6) Bez pokynu oprávněné osoby uvedené v odstavci 3 provede justiční stráž služební zákrok jen tehdy, jestliže zákrok nesnese odkladu a pokynu oprávněné osoby nelze dosáhnout.

(7) Justiční stráž poskytuje v budovách soudů, státních zastupitelství nebo v jiných místech činnosti soudů nebo státních zastupitelství podle pokynů předsedy senátu nebo vedoucího státního zástupce ochranu svědkům, jejichž totožnost a podoba má být utajena.

(8) V případě potřeby může příslušník, který vykonává službu justiční stráže, vyrozumět nejbližší útvar Policie České republiky a požádat o součinnost.

Hlava čtvrtá

Náhrada škody

§ 23

(1) Stát odpovídá za škodu osobě, která poskytla pomoc Vězeňské službě nebo příslušníkovi na jejich žádost nebo s jejich vědomím (dále jen "poškozený"). Stát se této odpovědnosti může zprostit jen tehdy, způsobil-li si tuto škodu poškozený úmyslně.

(2) Došlo-li u poškozeného k újmě na zdraví nebo smrti, určí se rozsah a výše náhrady škody podle předpisů o odškodňování pracovních úrazů pracovníků. Vláda České republiky stanoví nařízením, ve kterých případech a v jakém rozsahu

a) náleží poškozenému vedle nároků podle pracovněprávních předpisů jednorázové mimořádné odškodnění,

b) se zvyšuje jednorázové odškodnění náležející podle pracovněprávních předpisů pozůstalým po poškozeném a kdy lze takové odškodnění přiznat osobám, které byly na poškozeného odkázány výživou.

(3) Stát odpovídá i za škodu na věcech, která poškozenému vznikla v souvislosti s poskytováním pomoci podle odstavce 1. Přitom se hradí skutečná škoda a ušlý zisk (jiná škoda), a to uvedením v předešlý stav. Není-li to možné nebo účelné, hradí se škoda v penězích. Poškozenému může být přiznána i úhrada nákladů spojených s pořízením nové věci náhradou za věc poškozenou.

(4) Stát odpovídá i za škodu, kterou osoba způsobila v souvislosti s pomocí poskytnutou Vězeňské službě nebo příslušníkovi.

(5) Stát odpovídá i za škodu způsobenou Vězeňskou službou v souvislosti s plněním jejích úkolů stanovených tímto zákonem. To neplatí, pokud se jedná o škodu způsobenou osobě, která svým protiprávním jednáním oprávněný a přiměřený zákrok vyvolala nebo si škodu úmyslně způsobila sama.

(6) Náhradu škody poskytuje v zastoupení státu ministerstvo.

Hlava pátá

Vedení evidence osob ve výkonu vazby a trestu odnětí svobody

§ 23a

(1) Evidence osob ve výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody na území České republiky obsahuje

a) údaje převzaté z rozhodnutí orgánů činných v trestním řízení oznámených Vězeňské službě,

b) údaje umožňující určení totožnosti každé uvězněné osoby,

c) údaje o průběhu výkonu vazby nebo trestu odnětí svobody včetně údajů o přesném místě a době, kdy taková osoba vykonávala vazbu nebo trest odnětí svobody, přehledu o udělených odměnách a uložených kázeňských trestech a údajů o výsledcích zdravotních prohlídek.

(2) Na zpracování osobních údajů v evidenci uvedené v odstavci 2 se užije zvláštní zákon 6) s těmito výjimkami:

a) ke zpracování osobních údajů v této evidenci není třeba souhlasu osoby, již se údaje týkají,

b) Vězeňská služba nemá povinnost informovat osobu, již se údaje týkají, o obsahu své evidence,

c) k předání osobních údajů z této evidence do jiných států, pokud se tak děje v rámci spolupráce v trestních věcech uskutečňované na základě vyhlášené mezinárodní smlouvy, kterou je Česká republika vázána, není nutný předchozí souhlas Úřadu pro ochranu osobních údajů,

d) osobní údaje se v evidenci uchovávají do doby, než osoba, již se tyto údaje týkají, dovrší nebo by dovršila 80 let, nejméně však 10 let od propuštění takové osoby z vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody.

(3) Údaje z evidence osob ve výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody Vězeňská služba poskytuje

a) orgánům činným v trestním řízení,

- b) soudům a státním zastupitelstvím při výkonu jejich další působnosti,
- c) správním orgánům a Rejstříku trestů, pokud je potřebují pro svou činnost,
- d) jiným osobám, pokud na poskytnutí informace osvědčí právní zájem a jejímu sdělení nebrání zvláštní zákon.

(4) Ministerstvo vnitra, krajské úřady a obecní úřady s rozšířenou působností poskytují Vězeňské službě pro výkon působnosti podle § 2 tohoto zákona z informačního systému evidence obyvatel 6a) údaje o obyvatelích; obyvatelem se rozumí fyzická osoba podle zvláštního právního předpisu 6b). Ministerstvo vnitra poskytuje tyto údaje Vězeňské službě České republiky v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup.

(5) Neskončilo-li trestní stíhání, ve kterém byl obviněný ve vazbě, pravomocným odsouzením, může Vězeňská služba osobní údaje takové osoby dále zpracovávat a poskytovat podle odstavců 3 a 4 jen s jejím souhlasem.

(6) Poskytovanými údaji podle odstavce 4 jsou údaje o

a) státních občanech České republiky

1. jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné příjmení,
2. datum narození,
3. pohlaví,
4. místo a okres narození a u občana, který se narodil v cizině, místo a stát, kde se občan narodil,
5. rodné číslo,
6. státní občanství, popřípadě více státních občanství,
7. adresa místa trvalého pobytu, včetně předchozích adres místa trvalého pobytu,
8. počátek trvalého pobytu, popřípadě datum zrušení údaje o místu trvalého pobytu nebo datum ukončení trvalého pobytu na území České republiky,

9. rodné číslo otce, matky, popřípadě jiného zákonného zástupce; v případě, že jeden z rodičů nebo jiný zákonný zástupce nemá přiděleno rodné číslo, tak jméno, popřípadě jména, příjmení a datum narození,

10. rodinný stav,

11. rodné číslo manžela; je-li manželem fyzická osoba, která nemá přiděleno rodné číslo, tak jméno, popřípadě jména, příjmení manžela a datum jeho narození,

12. rodná čísla dětí; nemá-li dítě přiděleno rodné číslo, tak jméno, popřípadě jména, příjmení a datum narození,

13. datum, místo a okres úmrtí,

b) cizincích, kteří jsou obyvateli,

1. jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné příjmení,

2. datum narození,

3. pohlaví,

4. místo a stát, kde se cizinec narodil,

5. rodné číslo,

6. státní občanství, popřípadě více státních občanství,

7. druh a adresa místa pobytu,

8. číslo a platnost povolení k pobytu,

9. počátek pobytu, případně datum ukončení pobytu,

10. správní vyhoštění a doba, po kterou není umožněn vstup na území České republiky,

11. rodinný stav,

12. jméno, popřípadě jména, příjmení manžela a jeho rodné číslo; nemá-li rodné číslo, tak jméno, příjmení a datum narození,

13. jméno, popřípadě jména, příjmení dítěte a jeho rodné číslo; nemá-li rodné číslo, tak jméno, příjmení a datum narození,

14. jméno, popřípadě jména, příjmení otce a matky, jejich rodné číslo; nemají-li rodné číslo, tak jméno, příjmení a datum narození,

15. vyhoštění a doba, po kterou není umožněn vstup na území České republiky,

16. datum, místo a okres úmrtí.

(7) Z poskytovaných údajů lze v konkrétním případě použít vždy jen takové údaje, které jsou nezbytné ke splnění daného úkolu.

Hlava šestá

Hospodářská činnost vězeňské služby

§ 23b

(1) Vězeňská služba může provozovat hospodářskou činnost mimo svoji činnost hlavní, pro kterou byla zřízena, za předpokladu, že ve své hlavní činnosti plní úkoly stanovené tímto zákonem.

(2) Zisk dosažený hospodářskou činností je mimorozpočtovým zdrojem, se kterým je možné nakládat způsobem uvedeným ve zvláštním právním předpise. 6c) Finanční hospodaření této činnosti je vedeno odděleně od hospodaření s prostředky rozpočtu Vězeňské služby na zvláštním, k tomu účelu zřízeném běžném účtu. Rozsah a podmínky hospodářské činnosti stanoví ministerstvo vyhláškou.

(3) Výdaje na hospodářskou činnost musí být v plné výši pokryté příjmy z této činnosti. Na zahájení nové pracovní činnosti v rámci hospodářské činnosti bude za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem 6d) poskytnuta návratná finanční výpomoc z rozpočtu kapitoly ministerstva. Vězeňská služba je povinna návratnou finanční výpomoc vypořádat do konce kalendářního roku následujícího po roce, v němž byla poskytnuta.

(4) Zisk dosažený hospodářskou činností se dále může použít na krytí potřeb investičního a neinvestičního charakteru v rámci hospodářské činnosti.

Hlava sedmá

Společná, přechodná a závěrečná ustanovení

§ 24

(1) Vězeňská služba spolupracuje při plnění svých úkolů zejména s ozbrojenými bezpečnostními orgány České republiky, s dalšími orgány státu, s orgány obcí a s obdobnými institucemi v zahraničí.

(2) V případě, že ve vazební věznici nebo věznici vznikne mimořádná situace a Vězeňská služba nemůže zajistit pořádek a bezpečnost v těchto místech vlastními prostředky, může Vězeňská služba požádat o zásah Policii České republiky.

§ 24a

(1) Příslušníci mohou být povoláni vládou k plnění úkolů služby pořádkové policie anebo ochranné služby Policie České republiky, pokud síly a prostředky Policie České republiky nebudou dostatečné k zajištění vnitřního pořádku a bezpečnosti, a to na dobu nezbytně nutnou.

(2) Příslušníci při plnění úkolů podle odstavce 1 mají oprávnění a povinnosti jako příslušníci Policie České republiky podle zvláštního právního předpisu. 6e)

§ 24b

(1) Vězeňská služba užívá zvláštní barevné provedení a označení služebních vozidel.

(2) Způsob vnějšího označení příslušníků, zvláštní barevné provedení a označení služebních vozidel ve Vězeňské službě upraví ministerstvo vyhláškou.

§ 24c

(1) Generální ředitel a jeho náměstek mají nárok na užívání služebního vozidla k výkonu funkce nebo v souvislosti s ní a k zajištění jejich okamžité dosažitelnosti.

(2) Generální ředitel může ředitelům vazebních věznic nebo věznic povolit použití služebního vozidla k cestě z místa trvalého nebo jiného pobytu do služby a zpět v souvislosti s plněním povinností v krizových štábech, bezpečnostních radách, při nařízené služební pohotovosti, při službě konané nad základní dobu služby v kalendářním týdnu, při návratu ze služební cesty mimo dobu služby a v dalších případech, kdy to vyžaduje důležitý zájem služby.

(3) Generální ředitel může povolit použití služebního vozidla příslušníkovi nebo občanskému zaměstnanci Vězeňské služby k cestě z místa jeho trvalého nebo jiného pobytu a zpět, vyžaduje-li to řešení krizových situací. 6f)

§ 25

Ustanovení § 5, § 6 odst. 1 a 2, § 8, § 9 odst. 1, § 11 odst. 1, § 12 odst. 1, § 14 a 23 se obdobně užití i na občanské zaměstnance Vězeňské služby. Jejich pracovní vztahy se řídí zákoníkem práce, pokud se neřídí zvláštním právním předpisem. 7a)

§ 26

zrušen

§ 27

zrušen

§ 28

Početní stavy Vězeňské služby určuje vláda České republiky.

§ 29

(1) Sbor nápravné výchovy České republiky se zrušuje; jeho práva a závazky přecházejí dnem účinnosti tohoto zákona na Vězeňskou službu. Příslušníci Sboru nápravné výchovy České republiky se dnem účinnosti tohoto zákona stávají příslušníky Vězeňské služby. Občanští pracovníci Sboru nápravné výchovy České republiky se dnem účinnosti tohoto zákona stávají občanskými pracovníky Vězeňské služby.

(2) Pokud se v právních předpisech hovoří o Sboru nápravné výchovy České republiky a o jeho příslušnících, rozumějí se tím Vězeňská služba a její příslušníci.

§ 30

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 1993.

Uhde v. r.

Klaus v. r.

1) § 9 odst. 1 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

2) § 12 odst. 2 trestního řádu.

3) Například § 16 a 20 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, § 15 zákona č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby, ve znění pozdějších předpisů, § 63 zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky, ve znění pozdějších předpisů, § 9 zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů.

4) § 12 odst. 2 až 5 zákona ČNR č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky.

5) § 48 a 50 zákona č. 169/1999 Sb.

§ 15 a 18 zákona ČNR č. 200/1990 Sb., o přestupcích.

5a) § 158b trestního řádu.

§ 23a zákona č. 283/1991 Sb.

6) Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 227/2000 Sb.

6a) Zákon č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel), ve znění pozdějších předpisů.

6b) § 1 zákona č. 133/2000 Sb., ve znění zákona č. 53/2004 Sb.

6c) § 45 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla).

6d) Zákon č. 218/2000 Sb.

6e) Zákon č. 283/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

6f) § 2 zákona č. 240/2000 Sb.

7) § 159 zákona ČNR č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků PČR

7a) Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon).

Příloha č. 3

NAŘÍZENÍ

generálního ředitele Vězeňské služby České republiky

o organizaci vzdělávací činnosti ve Vězeňské službě České republiky

NAŘÍZENÍ 5/2007

generálního ředitele Vězeňské služby České republiky o organizaci vzdělávací činnosti ve Vězeňské službě České republiky.

Podle ustanovení § 1 odst. 2 zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky, ve znění pozdějších předpisů, stanovím

ČÁST PRVNÍ

ÚČEL NAŘÍZENÍ

Čl.1

Toto nařízení stanoví organizaci vzdělávací činnosti ve Vězeňské službě České republiky (dále jen „Vězeňská služba“) a vzdělávání příslušníků a občanských zaměstnanců Vězeňské služby (dále jen „zaměstnanec“ nebo „posluchač“, pokud z jednotlivých ustanovení nevyplývá něco jiného) Institutem vzdělávání Vězeňské služby (dále jen „Institut“) v součinnosti s organizačními jednotkami Vězeňské služby (dále jen „organizační jednotka“), včetně jednotlivých forem odborného vzdělávání, jejich plánování, přípravu a zabezpečení, pravomoci ředitele Institutu, materiální zabezpečení zaměstnanců a posluchačů při nástupu a během studia.

Čl.2

Vzdělávací činnost

(1) Vzdělávací činnost ve Vězeňské službě (dále jen „vzdělávací činnost“) tvoří systematická a vnitřně diferencovaná soustava různých forem vzdělávání zaměstnanců v rámci Programu celoživotního vzdělávání, pořádaných Institutem nebo organizovaných ve spolupráci s vysokými školami či jinými vzdělávacími subjekty.

(2) Vzdělávací činnost je organizována nejen pro zaměstnance, ale i pro další subjekty a to formou stáží a exkurzí v organizačních jednotkách. Její obsah a rozsah je stanoven v části osmé.

ČÁST DRUHÁ

ORGANIZACE VZDĚLÁVÁNÍ

Čl.3

Struktura vzdělávání

Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby se člení na

a) vstupní vzdělávání

1. úvodní,
2. následné,

b) prohlubující vzdělávání

1. manažerské,
2. jazykové,
3. další.

Čl.4

Vstupní vzdělávání úvodní

(1) Vstupní vzdělávání úvodní se zahajuje v organizační jednotce bezprostředně po vzniku zaměstnaneckého vztahu. Jeho cílem je zprostředkovat přijímanému zaměstnanci informace a znalosti směřující k osvojení základních dovedností pro způsobilost vykonávat činnost ve Vězeňské službě, včetně jeho seznámení s právními normami a specifickou problematikou Vězeňské služby.

(2) Obsah úvodního vzdělávání je uveden v příloze č.1.

(3) Vstupní vzdělávání se ukončuje nejpozději do tří měsíců od jeho zahájení.

Čl.5

Vstupní vzdělávání následné

(1) Vstupní vzdělávání následné probíhá formou základní odborné přípravy zaměstnanců v Institutu ve Stráži pod Ralskem, případně v dalších objektech určených nařízením ředitele Institutu.

(2) Základní odborná příprava je zajišťována pro všechny nové zaměstnance přijaté do služebního nebo pracovního poměru k Vězeňské službě. Člení se podle jejich zařazení do výkonu služby nebo práce v jednotlivých organizačních jednotkách a je organizována se zřetelem na splnění základních požadavků a kvalifikačních předpokladů pro výkon zastávané funkce.

(3) Základní odborná příprava je kvalifikačním požadavkem a je rozčleněna na typy

- a) A - pro příslušníky Vězeňské služby bez rozdílu služebního zařazení,
- b) B/1 - pro občanské zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězněnými osobami, ale nepodílejí se přímo na realizaci programů zacházení,
- c) B/2 - pro občanské zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězněnými osobami a podílejí se na přípravě a realizaci programů zacházení,
- d) B/3 - pro zdravotnický personál,
- e) I - nástupní školení.

(4) Délka základní odborné přípravy se stanoví v souladu s potřebami a koncepcí základní odborné přípravy schválenými generálním ředitelem Vězeňské služby (dále jen „generální ředitel“).

(5) Nástupní školení je určeno občanským zaměstnancům nepřicházejícím do styku s odsouzenými a obviněnými a je zabezpečováno zpravidla ihned po přijetí do pracovního poměru k Vězeňské službě. Studijní příprava je u každého občanského zaměstnance individuální, přezkoušení a vystavení osvědčení zajišťuje Institut.

(6) Základní odbornou přípravu jsou povinni absolvovat i všichni znovu přijatí zaměstnanci, kteří ukončili služební nebo pracovní poměr k Vězeňské službě před 1. lednem 1993.

Čl.6

Manažerské vzdělávání

(1) Manažerské vzdělávání se zajišťuje pro vybrané zaměstnance, kteří pro výkon činnosti potřebují osvojení základních manažerských dovedností nebo zaměstnance, kteří jsou pro výkon těchto činností připravováni.

(2) Manažerské vzdělávání probíhá v rámci Programu celoživotního vzdělávání formou specializačních kurzů pořádaných Institutem nebo ve spolupráci s dalšími subjekty.

Čl.7

Jazykové vzdělávání

(1) Jazykové vzdělávání se zajišťuje podle požadavků Vězeňské služby na odpovídající jazykovou vybavenost zaměstnanců v souladu se systémem jazykové kvalifikace zaměstnanců ve správních úřadech.

(2) Jazykové vzdělávání probíhá v rámci Programu celoživotního vzdělávání formou specializačních kurzů pořádaných Institutem nebo ve spolupráci s dalšími subjekty.

(3) Pracovní činnost, pro kterou je stanovena potřebná jazyková kvalifikace zaměstnance v rámci Vězeňské služby určí generální ředitel.

(4) Pracovní činnost pro kterou je doporučena potřebná jazyková kvalifikace zaměstnance v rámci Vězeňské služby, určí ředitel organizační jednotky.

Čl.8

Další vzdělávání

(1) Dalšími formami a metodami odborného vzdělávání jsou zejména specializační kurzy, školení, semináře, panelové diskuse, stáže a exkurze , které se člení a organizují podle druhu a obsahu vykonávané služby nebo práce zaměstnanců v organizačních jednotkách.

(2) Další odborné vzdělávání se

- a) obsahově člení podle profesního složení zaměstnanců, podle potřeb a požadavků organizačních jednotek a zahrnuje všechny oblasti odborných, speciálních a vymezených činností pro zabezpečení výkonu služby a práce ve Vězeňské službě,
- b) organizuje s cílem soustavně prohlubovat, udržovat a obnovovat potřebnou kvalifikaci zaměstnanců ke splnění stanovených předpokladů a požadavků pro výkon zastávané nebo plánované funkce, případně pro postupné nebo přímé získání další odborné kvalifikace.

ČÁST TŘETÍ

POVOLÁVÁNÍ DO ZÁKLADNÍ ODBORNÉ PŘÍPRAVY, KURZŮ A DALŠÍCH FOREM ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ

Čl.9

- (1) Ředitelé odborů Generálního ředitelství Vězeňské služby, vrchní ředitel kabinetu generálního ředitele (dále jen „ředitel odboru“) a ředitelé organizačních jednotek jsou odpovědní za zařazování a včasné vysílání zaměstnanců do všech forem odborného vzdělávání v souladu s Programem celoživotního vzdělávání.
- (2) Ředitel odboru nebo ředitel organizační jednotky hlásí cestou personálního odboru (oddělení nebo samostatného referátu), pedagogickému oddělení Institutu zaměstnance k zařazení do základní odborné přípravy, do kurzu nebo další formy odborného vzdělávání, a to u základní odborné přípravy v termínech do 5 dnů od nástupu zaměstnance, u specializačních kurzů a dalších forem vzdělávání podle termínovaného plánu vzdělávacích akcí Institutu.
- (3) Na podkladě hlášení a termínovaného plánu vzdělávacích akcí vydá ředitel Institutu rozhodnutí o povolání posluchačů do základní odborné přípravy, do kurzu nebo další formy odborného vzdělávání a nejpozději 15 dnů před zahájením studia jej zašle řediteli příslušné organizační jednotky. Rozhodnutí obsahuje kromě základních dat posluchačů zejména místo nástupu studia, datum zahájení a ukončení studia, seznam právních norem případně i odborné literatury potřebné ke studiu, učební program a další důležité pokyny.

(4) Ředitelé organizačních jednotek zajistí prokazatelné a neodkladné seznámení povolaného zaměstnance s rozhodnutím ředitele Institutu o povolání posluchače do příslušné formy odborného vzdělávání.

(5) Posluchači nastupují do základní odborné přípravy, do kurzů nebo příslušné formy odborného vzdělávání v době určené v rozhodnutí o zahájení studia.

(6) Průběžnou kontrolu studijních výsledků zaměstnanců při organizování základní odborné přípravy typu I podle čl. 5 odst. 3 zabezpečuje ředitel příslušné organizační jednotky prostřednictvím lektora-instruktora pro celoživotní vzdělávání nebo jiného pověřeného zaměstnance. Po dobu základní odborné přípravy typu I mohou přípravu zaměstnanců kontrolovat i pověření pedagogičtí zaměstnanci Institutu.

ČÁST ČTVRTÁ

INDIVIDUÁLNÍ STUDIUM

Čl.10

(1) Individuální forma studia základní odborné přípravy typu A není možná.

(2) Individuální formu studia u základní odborné přípravy typu B/1 až B/3 povoluje generální ředitel na návrh ředitele příslušné organizační jednotky. Individuální forma studia se povoluje pouze výjimečně, a to zejména

a) u osob samostatně pečujících o dítě ve věku do 10 let nebo o osobu blízkou, která vyžaduje osobní péči,

b) při tíživých sociálních, rodinných nebo zdravotních problémech dlouhodobějšího nebo trvalého charakteru,

c) v případě přechodu zaměstnance na jinou funkci, která nebyla předchozím studiem v rámci organizace vzdělávací činnosti ošetřena,

d) v případě změny kvalifikačního požadavku jako důsledku organizačních změn.

(3) Rozhodnutí o povolení individuálního studia obdrží žadatel, personální odbor a ředitel Institutu.

(4) Zaměstnanec, jemuž bylo povoleno individuální studium, je povinen se zúčastnit úvodní konzultace a vykonat závěrečné zkoušky v místě konání základní odborné přípravy v termínech stanovených ředitelem Institutu. Během individuálního studia může využít osobních konzultací v Institutu.

ČÁST PÁTÁ

PRAVOMOC ŘEDITELE INSTITUTU

Čl.11

(1) Ředitel Institutu je oprávněn

a) povolávat zaměstnance do základní odborné přípravy, do specializačních kurzů a dalších forem odborného vzdělávání organizovaných Institutem,

b) přerušit na nezbytně nutnou dobu studium posluchače základní odborné přípravy v případě, že jeho omluvená neúčast ve výuce je dlouhodobá a z průběhu studia je zřejmé, že posluchač nemůže zameškanou výuku nahradit. K dokončení studia je posluchač povolán na základě dohody mezi Institutem a příslušnou organizační jednotkou,

c) vyloučit zaměstnance ze základní odborné přípravy, z kurzu nebo další formy odborného vzdělávání

1. pro závažné porušení vnitřního řádu Institutu,

2. z důvodu neomluvené absence,

3. překročí-li jeho omluvená neúčast v kurzu 15% z plánovaného počtu vyučovacích hodin,

d) ukončit základní odbornou přípravu, kurz nebo další odborné vzdělávání též na základě odůvodněné žádosti ředitele odboru nebo ředitele organizační jednotky.

(2) Rozhodnutí o přerušení studia, ukončení nebo vyloučení zaměstnance ze základní odborné přípravy, kurzu nebo další formy odborného vzdělávání odesílá ředitel Institutu vzdělávání řediteli příslušné organizační jednotky, který má nad posluchačem personální pravomoc.

Čl.12

Po dobu denního internátního studia má ředitel Institutu vůči povolaným

- a) příslušníkům kázeňskou pravomoc,
- b) občanským zaměstnancům postavení vedoucího zaměstnance s příslušnými právy a povinnostmi.

Čl.13

Nenastoupení do základní odborné přípravy, do kurzu nebo další formy odborného vzdělávání bez řádného odůvodnění nebo omluvy, případně vyloučení ze studia rozhodnutím ředitele Institutu z důvodů uvedených v čl. 11 odst. 1 písm. c) bod 1 a 2 může být pokládáno za porušení služebních povinností příslušníka nebo porušení pracovní kázně zaměstnance podle právních předpisů. 1)

ČÁST ŠESTÁ

MATERIÁLNÍ VYBAVENÍ POSLUCHAČŮ

Čl.14

(1) Zaměstnanci zařazení do základní odborné přípravy musí mít při nástupu základní materiální vybavení uvedené v příloze č.2 a vyplněný „Záznam o posluchači“ (příloha č. 3 nebo 4), potřebný pro zpracování školní dokumentace. Obsah přílohy č. 2 je oprávněn měnit ředitel Institutu na základě aktuálních potřeb.

(2) Materiální vybavení zaměstnance pro ostatní formy odborného vzdělávání je součástí rozhodnutí o povolání zaměstnance do příslušné formy odborného vzdělávání.

Čl.15

Před nástupem do základní odborné přípravy, do kurzu nebo další formy odborného vzdělávání musí být posluchač ředitelem organizační jednotky nebo pověřeným vedoucím zaměstnancem příslušné organizační jednotky prokazatelně seznámen

- a) s tímto nařízením,
- b) s rozhodnutím ředitele Institutu o povolání zaměstnance nebo posluchače do základní odborné přípravy nebo jiné formy odborného vzdělávání,
- c) s možností poskytnutí zálohy na jízdní výdaje k návštěvě rodiny,
- d) se změnou služebního příjmu nebo platu a způsobem jeho výplaty v době studia.

ČÁST SEDMÁ

UKONČENÍ ZÁKLADNÍ ODBORNÉ PŘÍPRAVY, KURZŮ A DALŠÍCH FOREM ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ

Čl. 16

(1) Na závěr studia příslušného typu základní odborné přípravy skládají posluchači závěrečnou komisionální zkoušku nebo vypracovávají písemný test podle učebního programu a platného klasifikačního řádu vydaného ředitelem Institutu.

(2) Je-li hodnocení posluchače základní odborné přípravy „nesplnil“, určí ředitel Institutu lhůtu k opakování závěrečné zkoušky nebo písemného testu. V případě opakování hodnocení „nesplnil“, může ředitel organizační jednotky doporučit posluchače řediteli Institutu k opakování základní odborné přípravy v plném rozsahu. V případě, že posluchač nesplní podmínky pro ukončení základní odborné přípravy, není způsobilý pro výkon služby nebo práce ve Vězeňské službě.

(3) Po úspěšném absolvování základní odborné přípravy typu A obdrží absolventi současně vysvědčení o celkovém prospěchu a osvědčení o vykonání závěrečné zkoušky. Úspěšným absolvováním základní odborné přípravy typu A se rozumí získání vysvědčení i osvědčení. U základní odborné přípravy typu B/1, B/2, B/3 a I jsou absolventům vydávána zpravidla osvědčení.

(4) Nedílnou součástí základní odborné přípravy typu A a B/2 je v jejím průběhu výkon praktické přípravy v příslušné organizační jednotce s jejím případným pokračováním po skončení studia v Institutu, a to u příslušníků až do skončení zkušební doby.

(5) V průběhu praktické přípravy typu A se příslušníci zařazují denním rozkazem příslušného služebního funkcionáře k praktickému výkonu služby na strážních a dozorcích stanovištích nebo při zajišťování jednotlivých činností v souladu se zpracovanými plány praktické přípravy tak, aby se seznámili se služebními úseky vězeňské stráže, justiční stráže, oddělení výkonu trestu nebo výkonu vazby. Plány praktické přípravy se sestavují v souladu s tematickými plány teoretické výuky jednotlivých vyučovacích předmětů tak, aby byly procvičeny činnosti podle jednotlivých studijních soustředění.

(6) V průběhu praktické přípravy typu B/2 se zaměstnanci seznamují s činnostmi specialistů a příslušníků oddělení výkonu trestu, výkonu vazby a vybranými činnostmi příslušníků oddělení vězeňské a justiční stráže.

(7) Plány praktické přípravy zpracovává lektor- instruktor pro celoživotní vzdělávání nebo ředitelem organizační jednotky pověřený zaměstnanec ve spolupráci s příslušnými funkcionáři organizační jednotky.

(8) Za organizaci a provádění praktické přípravy odpovídá řediteli organizační jednotky lektor-instruktor pro celoživotní vzdělávání nebo jiný pověřený zaměstnanec, který zejména formou osobních konzultací či elektronickou cestou (e-mail) úzce spolupracuje s Institutem. O průběhu základní odborné přípravy v organizační jednotce zašle Institutu elektronickou cestou zprávu. Po dobu praktické přípravy mohou pověřený zaměstnanci Institutu kontrolovat její průběh.

(9) Na závěr kurzu nebo jiné formy odborného vzdělávání jsou posluchači povinni prokázat teoretické znalosti a praktické dovednosti získané v průběhu učebního programu. Po jejich prokázání jsou jim vydávána osvědčení.

(10) V případě neúspěšného ukončení kurzu nebo jiné formy vzdělávání prohlubující nebo udržující kvalifikaci zaměstnance rozhodne o případných opatřeních ředitel vysílající organizační jednotky.

(11) O ukončení studia posluchače v základní odborné přípravě, kurzu nebo další formě odborného vzdělávání vydá ředitel Institutu rozhodnutí, které odešle řediteli personálního odboru a řediteli příslušné organizační jednotky.

ČÁST OSMÁ

VYKONÁVÁNÍ STÁŽÍ A EXKURZÍ U ORGANIZAČNÍCH JEDNOTEK VĚZEŇSKÉ SLUŽBY

Čl.17

(1) Stáží a exkurzí se rozumí odborná praxe organizovaná Institutem a dalšími organizačními jednotkami.

(2) Účelem stáží a exkurzí je seznámení se s organizací výkonu služby nebo práce zejména u specializovaných pracovišť organizačních jednotek, pod odborným vedením zaměstnance pověřeného ředitelem organizační jednotky k zajištění organizační a obsahové stránky odborné praxe, kterým může být speciální pedagog, sociální pracovník, lektor -instruktor apod. Cílem stáží a exkurzí je prohloubení a upevnění dosud nabytých odborných znalostí a získání praktických poznatků v rámci studia předmětů vztahujícím se k penologické a penitenciární oblasti, případně též k výzkumné činnosti těchto disciplin.

(3) Stáže a exkurze mohou vykonávat posluchači středních, vyšších odborných, vysokých a ostatních zejména resortních škol Ministerstva spravedlnosti, Ministerstva vnitra a Ministerstva obrany v oborech pedagogika, speciální pedagogika, sociální pedagogika, andragogika, psychologie, sociální práce, adiktologie, kriminologie, viktimologie, případně dalších disciplin příbuzných oborů.

(4) Stáže v oborech a disciplínách podle předcházejícího odstavce mohou vykonávat posluchači studií bakalářského, magisterského a doktorského studijního programu a k obhajobě diplomových, rigorosních, disertačních a habilitačních prací, koordinátoři sociální péče pro dospělé (mladistvé), zaměstnanci probační a mediační služby, soudní čekatelé, vyšší soudní úředníci a další pracovníci justice, dle možností i zaměstnanci veřejné správy a příslušníci bezpečnostních sborů včetně zahraničních na základě uzavřených dohod.

Čl.18

(1) Předpokladem realizace stáže nebo exkurze je návrh o její vykonání adresovaný příslušnému řediteli organizační jednotky a zpracovaný volnou formou podle přílohy č. 5. Součástí návrhu je souhlas příslušné osoby vyjmenované v čl. 2 odst. 2 se zpracováváním osobních údajů ve smyslu právního předpisu 2). Obsah této přílohy je oprávněn upravit ředitel organizační jednotky na podkladě aktuálních potřeb a konkrétního případu. Ředitel organizační jednotky při povolování stáže nebo exkurze na návrh pověřeného zaměstnance rozhodne o povolení vstupu do střežených objektů, stanoví maximální počet účastníků, prostory k jejímu vykonání, trasy pohybu včetně časových údajů, délku odborné praxe, popřípadě stanoví další podmínky, pravidla a zásady pro bezpečnost pohybu účastníků v organizační jednotce, styku s osobami ve výkonu vazby nebo výkonu trestu, styku se zaměstnanci organizační jednotky, pro pořizování písemných záznamů, pořizování foto, video nebo audio dokumentace na paměťová média. Cestou svých zástupců, tiskového mluvčího nebo pověřeného zaměstnance zajistí podrobné seznámení účastníků se skutečnostmi a podmínkami uvedenými v předchozí větě a to s dostatečným časovým předstihem a před nástupem stáže nebo exkurze.

(2) V případech, kdy stáž nebo exkurze je svým programem zaměřena současně do výzkumu, který předpokládá seznámení s citlivými údaji 2) nebo utajovanými informacemi 3), které nejsou přístupné veřejnosti a svým obsahem nebo formou například interním aktem řízení generálního ředitele, případně ředitele organizační jednotky stanoví vnitřní organizaci Vězeňské služby, systém střežení, výstroj a výzbroj, organizaci a prostředky vězeňské a justiční stráže, rozhoduje o umožnění takového výzkumu v požadovaném nebo omezeném rozsahu na návrh ředitele organizační jednotky a případném stanovisku bezpečnostního ředitele, pouze generální ředitel Vězeňské služby (dále jen „generální ředitel“).

(3) O vykonání stáže nebo exkurze podává ředitel organizační jednotky stručnou zprávu vrchnímu řediteli kabinetu generálního ředitele.

(4) Ve vztahu k zaměstnancům v uvedených věcech se použijí ustanovení části osmé tohoto nařízení přiměřeně.

(5) Na postup při schvalování nebo odmítnutí souhlasu se nevztahuje správní řád.

ČÁST DEVÁTÁ

SPOLEČNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Čl.19

(1) V případě, že dojde ke změně pracovního nebo služebního zařazení zaměstnance a tím k nesplnění příslušného typu základní odborné přípravy, lze na základě žádosti zaslané řediteli Institutu umožnit zaměstnanci doplnění příslušné základní odborné přípravy formou vyrovnávacích kurzů.

(2) Pokud je základní odborná příprava, specializační kurz nebo jiná forma odborného vzdělávání zabezpečována organizovaně pro stanovený počet posluchačů na určitou dobu a v jiném místě, než je jejich služební nebo pracovní působiště, jedná se o denní internátní studium, po jehož dobu je všem posluchačům plně poskytováno bezplatné ubytování a stravování.

(3) Má-li posluchač trvalé bydliště v místě denního internátního studia, ubytování se mu neposkytuje.

(4) Ředitel příslušné organizační jednotky zajistí dopravu posluchačů do místa určení služebním motorovým vozidlem v termínu zahájení denního internátního studia, vykonání ústní zkoušky nebo písemného testu, pokud byly předepsány učebním programem Institutu k ukončení kurzu nebo další formy odborného vzdělávání, případně k úvodní nebo osobní konzultaci podle článku 8. Zároveň zajistí odvoz za účelem návratu, nerozhodne-li s ohledem na ekonomická hlediska jinak.

(5) Posluchači, kterému nebyla zajištěna nebo umožněna doprava do místa určení služebním motorovým vozidlem podle odstavce 4, náleží při použití hromadných dopravních prostředků náhrada prokázaných jízdních výdajů jako při služební nebo pracovní cestě.

(6) Posluchačům, kteří byli vysláni k dennímu internátnímu studiu se poskytují náhrady jako při služební nebo pracovní cestě zaměstnance podle právních předpisů 1).

(7) Ředitel organizační jednotky je v případě potřeby povinen umožnit občanskému zaměstnanci úpravu pracovních podmínek, zejména vhodnějším rozvržením pracovní doby, ke splnění povinností spojených s organizováním nástupního školení a dalších forem odborného vzdělávání.

Čl.20

Ředitel Institutu je povinen pravidelně vyhodnocovat činnost Institutu, soustřeďovat a analyzovat získané poznatky a předkládat generálnímu řediteli dvakrát v roce vyhodnocení stavu a úrovně vzdělávací činnosti.

Čl.21

Zrušuje se nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 49/2006 o organizaci vzdělávací činnosti ve Vězeňské službě České republiky.

Čl.22

Toto nařízení nabývá účinnosti dnem jeho vyhlášení.

V Praze dne 16. ledna 2007

Č.j.: 106/2/2007-50/031

Vrchní státní rada Generální ředitel Vězeňské služby České republiky

genmjr. PhDr. Luděk KULA