



Metodika slad'ování rodinného a pracovního života

Flexibilní formy zaměstnávání a jak zřídít dětský koutek

autorky:

Mgr. Monika Tannenbergerová

Mgr. Jana Koukalová

editorka:

Šárka Nekudová



Dětský koutek EPSÍK

© Ekologický právní servis, Brno, listopad 2010

Dětský koutek EPSík s pracovním pro rodiče

Náš EPSík je prostor přímo v centru Brna, kde pomáháme rodičům sladit jejich pracovní a rodinný život. V herně o velikosti 31m² **hlídáme děti od 3 měsíců do 10 let** bez účasti rodičů. Hned vedle herny je **kancelář se 3 počítači** s připojením na internet, kde mohou rodiče pracovat. Je k dispozici sociální zařízení a kuchyňka.

Dětem se věnuje „teta Linda“, která prošla naším náročným výběrovým řízením na tuto pozici. **Maximální počet dětí v EPSíku je 5.**

Dětem nabízíme klidné prostředí a individuální přístup. Děti vedeme k samostatnosti a k rozvoji v oblasti výtvarné, hudební, pohybové a komunikační. Pro miminka máme k dispozici přebalovací pult, hrací dečku, spací vaky. Lze ohřát láhev, jídlo a pokakané miminko vysprchovat ve sprše.

EPSík je otevřen:

PO, ÚT, ST: od 8 do 12 hodin (+30 min na odbavení dítěte)

ČT: od 14 do 18 hodin (+30 min na odbavení dítěte)

PÁ: zavřeno (otvíráme v případě rezervace 4 dětí)

Rodiče s dětmi mohou EPSík navštěvovat jak pravidelně tak i jednorázově.

Adresa:

Dvořákova 13, Brno. 3. patro s výtahem, v EPSíku máme prostor na kočárky.

e-mail: detskykoutek@eps.cz

mobil: 734 440 605 – Linda Habalová (vedoucí dětského koutku EPSík)

web: www.detskykoutek.eps.cz

Ekologický právní servis

Ekologický právní servis (www.eps.cz) je nevládní organizací právníků, kteří mají odvahu řešit složité společenské problémy jak v České republice a dalších členských státech EU, tak i na celoevropské úrovni. Již 15 let vítězíme pomocí právních kroků v konkrétních případech společně s občany, jimž pomáháme proti zneužívání moci.

„Vizi EPS je svobodná společnost, která každému umožňuje usilovat o osobní štěstí při vědomí odpovědnosti za věci veřejné, včetně stavu planety Země. Primárně právními nástroji se zasazujeme o to, aby v takovéto společnosti žily současná i budoucí generace.“

Partnerem projektu „Sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců NNO“ je Liga lidských práv (www.llp.cz)

OBSAH

Úvod	3	
1. PEDAGOGICKÁ ČÁST METODIKY		
ZÁKLADNÍ VYMEZENÍ DĚTSKÉHO KOUTKU	5	
PŘEDSTAVY RODIČŮ O „PEDAGOGICKÉ NABÍDCE“ DĚTSKÉHO KOUTKU ...	6	
ZÁKLADNÍ FILOZOFIE A ÚKOLY DĚTSKÉHO KOUTKU	7	
SPECIFIKA, METODY A FORMY PRÁCE	7	
CÍLE A OBSAH INSTITUCIONÁLNÍHO PŘEDŠKOLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	9	
PODMÍNKY FUNGOVÁNÍ DĚTSKÉHO KOUTKU	10	
ZKUŠENOSTI S BUDOvánÍM A FUNGOVÁNÍM DĚTSKÉHO KOUTKU, MOŽNOSTI NÁPLNĚ ČINNOSTÍ DĚTÍ (PRAKTICKÉ TIPY)	11	
2. PRÁVNÍ ČÁST METODIKY		
FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ:		
PRÁCE NA ZKRÁCENÝ ÚVAZEK	13	
PRÁCE Z DOMU	14	
PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA	14	
STLAČENÝ PRACOVNÍ TÝDEN	14	
SDÍLENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA	15	
SLAĎOVÁNÍ V PARAGRAFECH:		
ZKRÁCENÍ PRACOVNÍHO ÚVAZKU	16	
ZÁKAZ PRÁCE PŘESČAS A PRACOVNÍ CESTY	16	
ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY PRO KOJÍCÍ ZAMĚSTNANKYNĚ	17	
NÁVRAT Z RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	17	
HLÍDÁNÍ DĚTÍ ZAMĚSTNANCŮ, ZŘIZOVÁNÍ DĚTSKÝCH KOUTKŮ	18	
3. VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ O MOŽNOSTECH SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA ZAMĚSTNANCŮ NEVLÁDNÍCH ORGANIZACÍ		19
DOPORUČENÍ VYPLÝVAJÍCÍ Z VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	20	
ZAJÍMAVÁ LITERATURA, ZAJÍMAVÉ ODKAZY	22	
PŘÍLOHA Č. 1: PRŮVODNÍ DOPIS A DOTAZNÍK	23	
PŘÍLOHA Č. 2 – NEZKRÁCENÝ TEXT CITOVANÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ ...	25	
PŘÍLOHA Č. 3 – PRAVIDLA A PODMÍNKY PROVOZU DĚTSKÉHO KOUTKU EPSÍK ...	29	

Úvod

Publikace, kterou držíte v rukou, má za cíl přinést informace o možnostech sladování osobního a pracovního života zaměstnanců nevládních organizací. Za tímto účelem bylo realizováno i dotazníkové šetření mezi zaměstnanci brněnských nevládních organizací, jehož závěry rovněž uvádíme v tomto textu. Brožura je rozdělena do dvou obsahových částí. V prvním oddíle se věnujeme principům založení dětského koutku, zmíněny jsou i tipy pro pedagogickou práci s dětmi, které navštěvují dětský koutek. V druhé části se seznámíte s flexibilními formami zaměstnávání a jejich právním zakotvením a najdete zde výsledky dotazníkového šetření.

V publikaci jsme se zaměřili na zaměstnance nevládních organizací jakožto specifickou skupinu zaměstnanců. Metodiku však lze použít i pro zaměstnavatele menších či středně velkých firem a jejich zaměstnance.

Dle našich zkušeností končí zaměstnanci (nejen) nevládních organizací s výkonem své práce často poté, co založí rodinu, jelikož jejich zaměstnavatelé – obvykle neúmyslně – neposkytují potřebné formy práce, které by umožnily sladění rodinných a pracovních povinností. Zaměstnavatelé tak přicházejí o kvalitní zaměstnance, které nahrazují zpravidla nezkušenými novými zaměstnanci, do jejichž profesního růstu musí znovu a znovu investovat. Možnost optimálního sladění rodiny a práce pro stávající, většinou velmi kvalifikované zaměstnance představuje profit jak pro samotné zaměstnance, tak zejména pro zaměstnavatele.

Přestože je otázka sladění rodiny a práce nejaktuálnější pro zaměstnankyně a zaměstnance s malými dětmi, není tato publikace orientována striktně na tuto skupinu, neboť všichni zaměstnanci vedou vedle profesní práce i osobní život, který by měl být s tím pracovním v rovnováze. Jsme tedy přesvědčeni, že zaměstnavatel by měl zpřístupnit flexibilní formy zaměstnávání nejen zaměstnancům s malými dětmi, ale pokud možno všem svým zaměstnancům.

Věříme, že tato příručka přinese nevládním organizacím jakožto zaměstnavatelům nové podněty k práci se zaměstnanci a návody, jak co nejefektivněji využívat čas strávený v práci.

Jana Koukalová a Šárka Nekudová

1. PEDAGOGICKÁ ČÁST METODIKY

Mgr. Monika Tannenbergerová (Liga lidských práv)

Základní vymezení dětského koutku

Hledáte místo, kam na určitou dobu svěřit svoje dítě, protože potřebujete jít něco zařídit na úrad, nakoupit, navštívit lékaře nebo si zkrátka jen v klidu popovídat s kamarádkou u kávy? Potřebujete si najít chvílku k práci, ale večer, kdy děti konečně usnou, vám na to už nezbyvá energie ani chuť? Uvítáte prostor pro sebe, ovšem nerada se od svého dítěte vzdalujete? I přes to, že se rozhodnete ho někomu svěřit do péče, chcete mu být raději nablízku i při práci? V těchto i mnoha dalších případech je pro vás dětský koutek tedy ideální volbou.

Dětský koutek je místo, kde mohou děti hodnotně strávit svůj čas bez rodičů nebo samozřejmě s nimi. Postupně se zde učí jisté samostatnosti a hravé interakci s ostatními dětmi. Poznávají jiné dospělé než své rodiče a zvykají si fungovat v cizím prostředí. V ideálním případě zde nachází prostor nejen pro hru, ale také pro rozvíjení dalších kreativních nebo například pohybových činností. Neměly by chybět aktivity taneční, pěvecké nebo činnosti rozvíjející toleranci a komunikaci. Nejdůležitějším a nepostradatelným faktorem ovšem zůstává to, aby se zde děti cítily bezpečně a uvolněně.

Dětský koutek má zvláštní postavení, nespadá přímo do českého školského systému, ale měl by se v mnohém podobat jednomu z jeho základních prvků, a sice předškolnímu vzdělávání. Tento stupeň vzdělávání je u nás zaštiťován především mateřskými školami, které mají povinnost řídit se nejen Zákonem o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ale také tzv. Bílou knihou (Národní program rozvoje vzdělávání v ČR) a Rámcovým vzdělávacím programem pro předškolní vzdělávání. Školní vzdělávací programy, podle nichž se uskutečňuje vzdělávání na jednotlivých konkrétních školách, si každá tato instituce vytváří samostatně a musí se při tom řídit Rámcovým vzdělávacím programem pro daný stupeň vzdělávání, v našem případě tedy pro stupeň předškolní.

V žádném případě nelze zaměnit nebo ztotožnit postavení mateřské školy a dětského koutku, ovšem pokud má být dětský koutek opravdu kvalitní a má rodičům zaručit efektivní služby, mělo by být v jeho vlastním zájmu se standardům mateřských škol alespoň přibližovat nebo se o to snažit. Nemluvíme zde pouze o materiálním a hygienickém zabezpečení, ale také o kultivaci osobnostního rozvoje dětí.

Mateřská škola není řešením pro všechny. Někteří lidé své děti do školek z různých důvodů dávat nechtějí, ale uvítali by například čas od času umístění svého dítěte v rozmezí několika málo hodin do instituce, která se jim zaručí nejen za kvalitní ohlídání. Nejedni rodiče řeší i problém, že pro své dítě zkrátka nenajdou adekvátní mateřskou školu. Důvodem může být naplněná kapacita, nesouhlas s filozofií výchovy dětí v dané instituci a takto bychom mohli pokračovat ve výčtu příčin dále. Mezi školními roky 2000/2001 až 2006/2007 poklesl počet MŠ v ČR o 36 %, přitom je snížení doprovázeno nárůstem průměrného počtu dětí v jedné školce z 50 na 60 dětí. Přestože od roku 2001 do roku 2006 narostl počet narozených dětí v Jihomoravském kraji o 19 %, množství míst ve školkách zůstává v podstatě totožné. Toto vyplývá z mnoha faktorů – pro školky nejsou budovy (MŠ byly zrušeny a budovy slouží k jiným účelům) a dále došlo k přesunu financování z krajů. Od roku 2003 jsou výdaje hrazeny výhradně z rozpočtu obcí. V JMK je nyní 39 505 dětí ve věku od 3–6 let, přitom ve školním roce 2006/2007 jen 31 466 z nich navštěvovalo MŠ. Nelze jednoznačně určit,

kolik dětí MŠ nenavštěvuje, protože rodiče nemají zájem, ale i tak se jedná o 20,34 % dětí, jejichž rodiče mohou mít závažný problém s jejich umístěním do předškolního zařízení, a tudíž zásadně ztížený návrat na trh práce.

Hlavním cílem našeho dětského koutku je tedy služba pro rodiče, již chtějí své dítě s klidným srdcem svěřit někomu do péče, a čas, který jim tímto vznikne, zaplnit svými úkoly nebo prací. Práci přitom mohou rodiče vykonávat v blízkosti svého dítěte na speciálním, k tomu určeném místě. Tento pracovní prostor je v oddělené a klidné části dětského koutku, jež disponuje veškerým materiálním vybavením pro efektivní práci včetně počítače.



foto: teta Linda s dětmi v EPSíku

Představy rodičů o „pedagogické nabídce“ dětského koutku

Před začátkem fungování dětského koutku jsme se snažili získat představu rodičů o tom, jak má vypadat čas jejich dětí strávený na půdě zamýšleného koutku. Výzkum jsme prováděli formou nestandardizovaného dotazníku, který jsme rozeslali pracovníkům NNO, a dále v nahodilých rozhovorech s rodiči. Chtěli jsme tímto zmapovat jejich hlavní očekávání a nastavit podle toho také pravidla a fungování naší instituce. Přesné údaje a výsledky se dočtete ve 3. kapitole.

Návratnost dotazníků i četnost rozhovorů nebyla velká, proto je nutné zdůraznit, že výpovědi nelze nikterak generalizovat. Výsledky nám slouží pouze pro inspiraci a za pomoci dalších rozhovorů se snažíme stále zdokonalovat obraz o představách současných rodičů o postavení a funkci dětského koutku.

První oblast, která nás zajímala, se týkala hlídání dětí. Nadpoloviční většina rodičů si přeje, aby měl dětský koutek i jiné funkce než pouze „čisté hlídání“ svých svěřenců.

Na tento fakt navazuje hned druhý okruh našeho zjišťování, který se věnuje možným činnostem dětí. V nabídce, již jsme rodičům poskytli, se objevily aktivity pohybové, taneční, pěvecké, jazykové, kreativní, modelářské nebo cílené hry k rozvoji komunikace, tolerance apod. Nejvíce mají rodiče zájem o rozvoj svých dětí ve směru pohybovém, kreativním a pomocí cílených her, které směřují k osobnostnímu rozvoji člověka. Jako nejméně potřebné shledávají rodiče v této fázi aktivity zaměřené jazykově. Nikdo z rodičů neodpověděl na otázku „*K mé představě o fungování dětského koutku bych ještě chtěl(a) dodat následující:*“.

Základní filozofie a úkoly dětského koutku

Úkolem institucionálního (mateřská škola), ale také neinstitucionálního (dětský koutek) předškolního vzdělávání dětí je doplňovat rodinnou výchovu a v úzké vazbě na ni pomáhat zajistit dítěti prostředí s dostatkem mnohostranných a přiměřených podnětů k jeho aktivnímu rozvoji a učení.

Tento druh vzdělávání by měl efektivně obohacovat denní program dítěte a poskytnout mu potřebnou odbornou péči. V popředí stojí snaha o přípravu dítěte na jeho další životní i vzdělávací cestu. Jeho dalšími úkoly jsou podpora tělesného rozvoje a zdraví, rozvoj osobnosti dítěte a jeho celková pohoda.

Připravujeme dítě k dalšímu poznávání a učení, chápání okolního světa a k uchopení norem či pravidel, se kterými se fungování naší společnosti váže. Snažíme se vytvářet dobré předpoklady pro pokračování ve vzdělávání tím, že za všech okolností budou maximálně podporovány individuální rozvojové možnosti dítěte.

Na základě možného pravidelného styku s dítětem i jeho rodiči může koutek plnit i částečně úkol diagnostický, zejména ve vztahu k dětem se speciálními vzdělávacími potřebami. Dětem, které to potřebují, může na podkladě znalosti jejich aktuální úrovně rozvoje i jejich dalších rozvojových schopností nabídnout možnost doporučení včasné speciálně pedagogické péče a tím zlepšovat jejich životní i vzdělávací šance.

Nejdůležitější rolí však zůstává vytvoření podnětného prostředí, ve kterém se dítě cítí přirozeně, beze strachu a může zde navazovat přátelské vztahy nejen s dětmi, ale i s dospělými.

Specifika, metody a formy práce

Práce v dětském koutku by se měla přizpůsobovat vývojovým, fyziologickým, kognitivním, sociálním a emocionálním potřebám dětí této věkové skupiny. Specifika každého dítěte musí být v plné míře respektována. Prostor se vyznačuje vstřícností, zajímavostí, poskytuje dostatečné množství podnětů a je obsahově bohaté, aby se dítě mohlo projevit, bavit se přirozeným způsobem. Každému dítěti je třeba nabídnout pomoc a podporu v míře, kterou individuálně potřebuje, a v kvalitě, jež mu vyhovuje. Individualizovaný přístup je základem. Takovéto pojetí umožňuje efektivní fungování dětí společně v jedné místnosti bez ohledu na jejich rozdílné schopnosti a předpoklady.

Jako vhodné se ukazují být metody prožitkového a kooperativního učení, hra a činnosti, které jsou založeny na přímých zážitcích, aktivity podporující dětskou zvědavost a potřebu objevovat, podněcující radost z učení, zájem poznávat nové věci, získávat zkušenosti a ovládat další dovednosti. Je třeba využívat přirozeného toku dětských myšlenek, spontánních nápadů a otevřít dítěti dostatek prostoru na jeho aktivity či vlastní plány. Měla by být tedy upřednostňována především nevázaná dětská hra.

V dostatečné míře je nutné zařazovat situační a sociální učení založené na principu vytváření a využívání příležitostí, které poskytnou srozumitelné ukázky životních situací nebo na principu přirozené nápodoby.

Důraz je kladen na rovnováhu, střídání aktivit spontánních a vázaných, vzájemně provázaných a vyvážených. Jakákoliv cílená činnost je většinou doprovázena přímou nebo nepřímou motivací dospělého. Forma práce je omezena zejména na menší skupinu nebo je samostatná. Práce s dětmi této věkové kategorie, tedy dětí předškolního věku, by měla fungovat na principu nabídky, následné individuální volby a aktivní účasti dítěte.

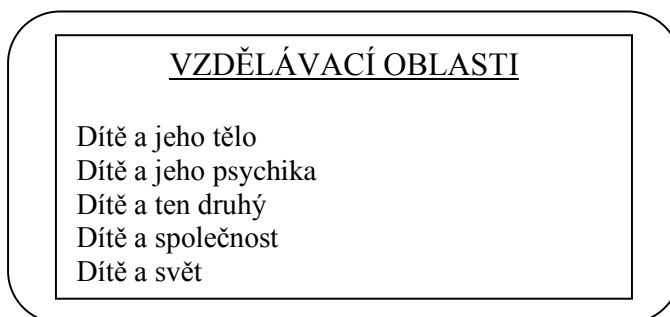
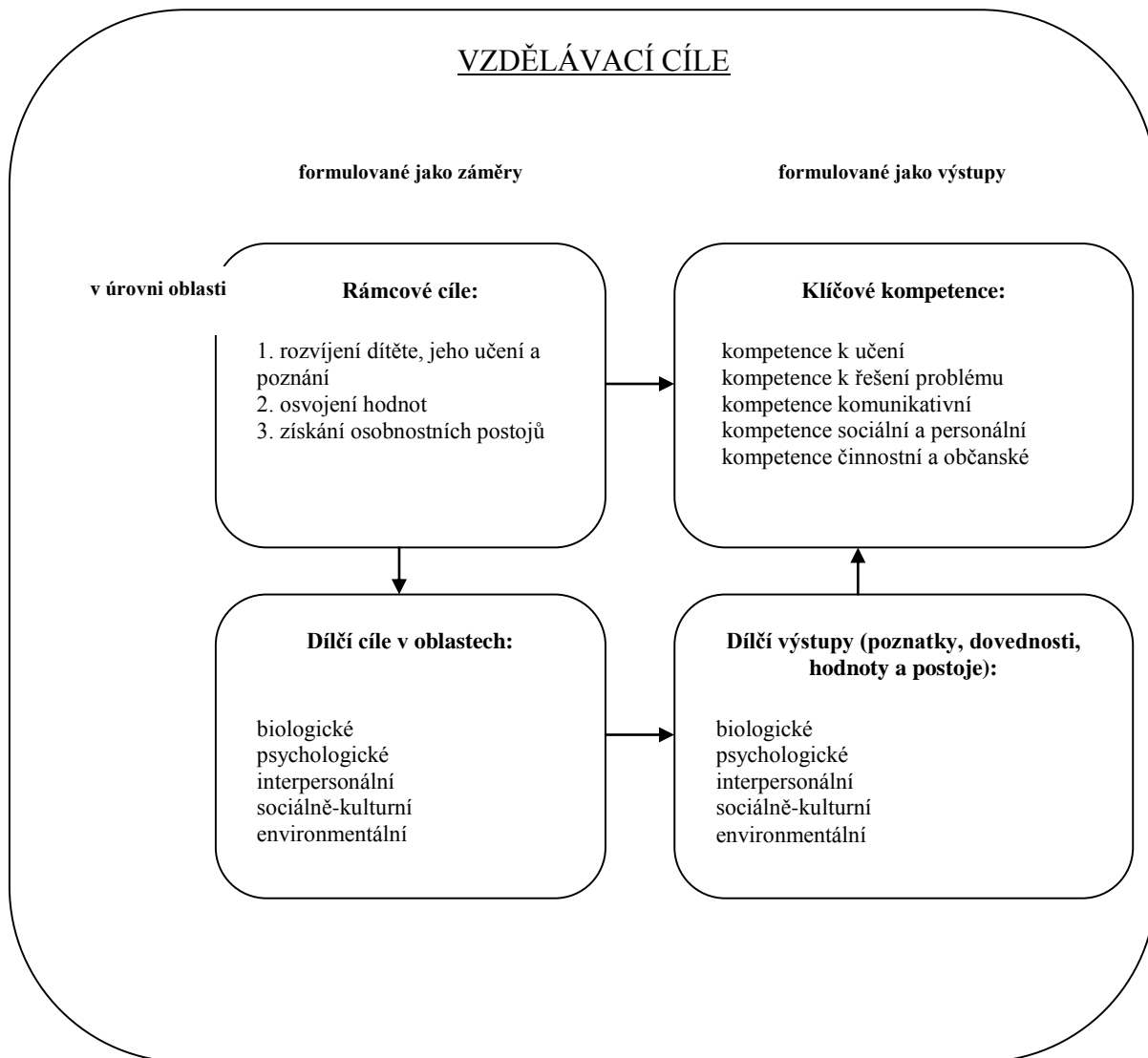
Dospělý má být pouhým průvodcem dítěte na jeho cestě za poznáním, má v dítěti probouzet aktivní zájem a chuť dívat se kolem sebe, naslouchat a objevovat. Dospělý nemá být autoritou stojící nad dítětem, která úkoluje a plnění těchto zadání kontroluje. Hlavní rolí odpovědného dospělého v dětském koutku by mělo být iniciovat vhodné činnosti, připravovat prostředí a nabízet příležitosti, jak poznávat, přemýšlet, chápat a porozumět sobě i všemu kolem.



foto: teta Linda s dětmi v EPSíku

Cíle a obsah institucionálního předškolního vzdělávání (pro inspiraci)

v úrovni obecné



Podmínky fungování dětského koutku

Základními podmínkami, které je třeba při práci s předškolními dětmi dodržovat nebo se o jejich naplnění alespoň snažit, jsou podmínky materiální, organizační, personální, psychohygienické a pedagogické. Míra jejich kvalitního zastoupení výrazně ovlivňuje chod instituce, ať už příznivě nebo bohužel nepříznivě.

Materiální podmínky:

- dostatečně velké prostory (podlahová plocha i objem vzduchu atd.);
- takové prostorové uspořádání, které vyhovuje nejrůznějším skupinovým i individuálním činnostem dětí;
- dětský nábytek, tělocvičné nářadí, zdravotně hygienické zařízení (umývárna, toaleta) i vybavení pro odpočinek dětí (matrace, lůžko, polštáře apod.) jsou přizpůsobeny dětem, jsou zdravotně nezávadné a bezpečné, popř. estetického vzhledu;
- vybavení hračkami, pomůckami, náčiním, materiály a doplňky odpovídá věku dětí, je průběžně obnovováno, doplňováno a plně využíváno;
- hračky, pomůcky, náčiní a další doplňky nebo alespoň jejich podstatná část jsou umístěny tak, aby je děti dobře viděly, mohly si je samostatně brát a zároveň se vyznaly v jejich uložení, jsou stanovena pravidla pro jejich využívání;
- děti se svými výtvary podílejí na úpravě a výzdobě interiéru, prostředí je upraveno tak, aby dětské práce byly dětem přístupné;
- v ideálním případě na dětský koutek navazuje zahrada či hřiště, tyto prostory jsou vybavené tak, aby umožňovaly dětem rozmanité pohybové a další aktivity;
- všechny prostory dětského koutku splňují bezpečnostní a hygienické normy.

Životospráva:

- pravidelný rytmus a řád, který je však současně natolik flexibilní, aby umožňoval organizaci činností v průběhu dne přizpůsobit potřebám a aktuální situaci;
- dostatek volného pohybu;
- respekt k individuální potřebě aktivity, spánku a odpočinku jednotlivých dětí;
- dospělí se sami chovají podle zásad zdravého životního stylu a poskytují tak dětem přirozený vzor.

Psychosociální podmínky:

- děti i dospělí se cítí v prostředí dětského koutku dobře, spokojeně, jistě a bezpečně;
- nově přichozí dítě má možnost postupně se adaptovat na nové prostředí i situaci;
- respektují se potřeby dětí (obecně lidské, vývojové a individuální);
- všechny děti mají rovnocenné postavení a žádné z nich není zvýhodňováno ani znevýhodňováno;
- volnost a osobní svoboda dětí je dobře vyvážená s nezbytnou mírou omezení;
- dětem se dostává jasných a srozumitelných pokynů;
- způsob, jakým jsou děti vedeny, je podporující, sympatizující, projevuje se přímou, vstřícnou, empatickou a naslouchající komunikací dospělého s dětmi;
- dospělý se vyhýbá negativním slovním komentářům a podporuje děti v samostatných pokusech, je uznalý, dostatečně oceňuje a vyhodnocuje konkrétní projevy a výkony dítěte a přiměřeně na ně reaguje pozitivním oceněním, vyvaruje se paušálních pochval stejně jako odsudků;
- ve vztazích mezi dospělými i mezi dětmi se projevuje vzájemná důvěra, tolerance, ohleduplnost a zdvořilost, solidarita, vzájemná pomoc a podpora, dospělí se chovají důvěryhodně a spolehlivě (autenticky);

- dospělý se věnuje neformálním vztahům dětí a nenásilně je ovlivňuje prosociálním směrem (prevence šikany a jiných sociálně patologických jevů u dětí).

Organizace:

- denní řád je dostatečně pružný, umožňuje reagovat na individuální možnosti dětí, na jejich aktuální či aktuálně změněné potřeby;
- do denního programu jsou pravidelně zařazovány řízené zdravotně preventivní pohybové aktivity;
- dospělí se plně věnují dětem;
- děti nacházejí potřebné zázemí, klid, bezpečí i soukromí;
- poměr spontánních a řízených činností je v programu vyvážený;
- děti mají dostatek času i prostoru pro spontánní hru;
- veškeré aktivity jsou organizovány tak, aby děti byly podněcovány k vlastní aktivitě a experimentování, aby se zapojovaly do organizace činností, pracovaly svým tempem;
- jsou vytvářeny podmínky pro individuální, skupinové i frontální činnosti;
- je dostatečně dbáno na osobní soukromí dětí;
- plánování činností vychází z potřeb a zájmů dětí, vyhovuje individuálním vzdělávacím potřebám a možnostem dětí;
- pro realizaci plánovaných činností jsou vytvářeny vhodné materiální podmínky.

Řízení dětského koutku:

- povinnosti, pravomoci a úkoly všech pracovníků jsou jasně vymezeny;
- je vytvořen funkční informační systém (objednání pomocí internetu apod.);
- vyhodnocuje se práce všech zaměstnanců, zaměstnanci jsou pozitivně motivováni;
- pracuje se jako tým, ke spolupráci jsou přizváni i rodiče;
- plánování chodu dětského koutku je funkční, opírá se o předchozí analýzu a využívá zpětné vazby;
- za pomoci autoevaluace koutku a zjištěných podnětů se aktivně vyvíjí snaha o stálé zkvalitňování veškerých služeb;
- dospělí se sebevzdělávají, ke svému dalšímu vzdělávání přistupují aktivně.

Zkušenosti s budováním a fungováním dětského koutku, možnosti náplně činností dětí (praktické tipy)

V této kapitole se snažíme shrnout praktické poznatky, které jsme při zřizování a provozu dětského koutku nasbírali. Domníváme se, že mohou být platné a užitečné pro organizace nebo jednotlivce, kteří zamýšlí podobnou instituci vytvořit. V bodech jsme nastínili zkušenosti, které považujeme zpětně za velice významné.

- před samotnou realizací zamýšleného dětského koutku je třeba zjistit veškeré relevantní informace o poptávce rodičů (vzhledem k umístění a charakteru dětského koutku)
 - časové rozmezí a frekvenci potřeby péče o děti
 - představy o činnosti dětí
 - spokojenost s polohou a dostupností dětského koutku apod.
 - pokud je služba hlídání hrazená, kolik si mohou rodiče za ni dovolit zaplatit
- je nutné promyslet veškerou strategii fungování a financování této instituce vždy s přihlédnutím na nejhorší možný scénář
- v rámci zřízení této instituce je vhodné oslovit firmy, organizace a nevládní neziskové organizace s prosbou o pomoc s vybavením dětského koutku (nábytek, úložné systémy, sanitární vybavení, počítače, hračky a pomůcky)

- velmi důsledně je potřeba dbát na výběr osoby, kterou přijímáme na pozici pro práci s dětmi; je třeba, aby to byla osoba i organizačně zdatná, nejen vhodná k dětem, neboť dětský koutek s sebou nese spoustu koordinační práce
- personální obsazení by mělo být zajištěno tak, aby mohl mít dětský koutek nepřetržitý provoz i v době onemocnění pracovníka, který o děti pečuje (to znamená mít v záloze náhradníka, dobrovolníka)
- je lépe počítat s věkovou skupinou dětí spíše do 3 let
- pracovník pro rodiče je výhodné opravdu oddělit od dětského koutku, aby nedocházelo k narušování pozornosti a činnosti dětí (např. zamykatelné dveře)
- pro ujasnění pravidel se osvědčuje sestavit jisté „stanovy chování“ pro rodiče (např. pokud jsou v dětském koutku přítomni a pracují, nezasahují do pedagogické činnosti pracovníka koutku; nezpochybňují jeho autoritu; účastní se aktivit dětí po předchozí domluvě s pracovníkem koutku apod.)
- je třeba reflektovat a neustále zohledňovat zpětnou vazbu od dětí, rodičů i pracovníků
- výhodné je vypracovat efektivní a funkční rezervační systém (telefonický i internetový)
- je žádoucí přemýšlet o možném rozvoji cílových skupin rodičů (např. nahradit dětským koutkem firemní školku)
- v rámci zajištění aktivit pro děti lze oslovit SŠ a VŠ pedagogického typu v okolí a podílet se s jejich studenty na tvorbě programu pro děti a na oplátku jim poskytnout potvrzení o vykonání pedagogické praxe
- je nutné se věnovat propagaci, a to neustálé
- pro ilustraci – finanční stránka
 - na zřízení DK cca 60 tisíc (stavební úpravy, nábytek, sanitární vybavení, kancelářské potřeby, malířské práce, čisticí a hygienické prostředky atd.)
 - na provoz DK cca 29 tisíc měsíčně (mzdy, nájem a ostatní náklady)

Použitá literatura:

Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání. Praha: Výzkumný ústav pedagogický v Praze, 2006. ISBN 80-87000-00-5

Národní program rozvoje vzdělávání v ČR. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2001. ISBN 80-211-0372-8

Pemová, T.; Ptáček, T. Budujeme firemní školky. Praha: o. s. Hyperaktivita, 2009. ISBN 80-87066-00-6



foto: děti a rodiče v EPSíku

2. PRÁVNÍ ČÁST METODIKY

Mgr. Jana Koukalová (Ekologický právní servis)

Flexibilní formy zaměstnávání:

Úvodem této kapitoly je nezbytné provést přehled a stručné definování flexibilních forem zaměstnávání, které budou dále v textu zmiňovány a objeví se i v dotazníkovém šetření. Níže popsané formy práce jsme do publikace vybrali na základě výsledků dotazníkového šetření, se kterým se můžete podrobněji seznámit ve třetí části publikace. Nyní se tedy podívejme blíže na specifikaci jednotlivých druhů flexibilních forem zaměstnávání, jež lze v souladu s platnou právní úpravou využívat. Jsou jimi zejména:

- Práce na zkrácený úvazek
- Práce z domu
- Pružná pracovní doba
- Stlačený pracovní týden
- Sdílení pracovního místa

Práce na zkrácený úvazek

Jde o práci, která je kratší než stanovená týdenní pracovní doba, tj. trvá většinou méně než 40 hodin týdně. Práce na zkrácený úvazek pak může být libovolně rozvržena např. do všech pracovních dnů, nebo pouze do několika dní v týdnu. O zkráceném pracovním úvazku lze hovořit také tehdy, pokud je práce nepravidelná a zasahuje pouze do několika dní v měsíci. Zákoník práce nezná pojem zkrácený pracovní úvazek, proto jej ani výslovně nedefinuje. Zaměstnavatel má tedy možnost sjednat se zaměstnancem takovou práci v pracovní smlouvě, dohodě o pracovní činnosti a dohodě o provedení práce.

V případě pracovní smlouvy požívá zaměstnanec veškerých práv a povinností, které zákoník práce spojuje se zaměstnaneckým poměrem. Zaměstnavatel je zejména povinen zajistit rovné odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty; pokud za práci ve zkráceném úvazku vyplácí zaměstnancům nižší hodinovou mzdu než zaměstnancům na plný úvazek vykonávajícím stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, dopouští se porušování zákona. Stejně tak by měl zaměstnancům na zkrácený úvazek umožnit požívat zaměstnanecké výhody, např. zakoupení stravenek, či jiných benefitů, ke kterým mají přístup zaměstnanci na plný úvazek.

Větší volnost pro zaměstnavatele a zároveň nižší právní ochranu pro zaměstnance představuje práce vykonávaná mimo pracovní poměr, tedy na dohody o pracovní činnosti a provedení práce. Pro práci na dohody není zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu, zaměstnanec si ji v těchto případech rozděluje zcela dle svých potřeb, což může být pro účely sladění osobního a pracovního života výhodné. Nevýhodou je nižší právní ochrana zaměstnance. Zákoník práce navíc stanoví, že zaměstnavatel by měl většinu svých pracovních úkonů zajišťovat zaměstnanci v pracovním poměru. Práce na dohodu by tedy měla být spíše výjimečná.

Dohoda o pracovní činnosti je uzavírána na práci, která nepřesahuje polovinu stanovené týdenní pracovní doby (tj. zpravidla méně než 20 hodin týdně). Dohoda o provedení práce je omezena 150 hodinami za jeden rok. Na práci konanou dle dohod se nevztahují ustanovení zákoníku práce týkající se odstupného, pracovní doby a doby odpočinku, překážek v práci

na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru, omezena jsou i práva týkající se dovolené. Pokud dohoda nekončí uplynutím doby, je její výpovědní doba 15 dní.¹

Práce z domu

Zákoník práce nemá pro práci z domu zvláštní vymezení. Tato forma práce může být pro zaměstnance velmi výhodná, může však zároveň představovat i určitá rizika. Častěji se setkáváme s prací, která je rozvržena mezi práci na pracovišti a práci doma, než s výhradní prací z domu. Vždy je třeba pečlivě zvážit, ve kterých případech je přítomnost zaměstnance na pracovišti nutná a kdy je možné nechat zaměstnance pracovat z domu s možností flexibilního rozvržení doby strávené prací. Těžko si lze představit např. práci s klientem vykonávanou z domu, naopak různé administrativní práce, psaní projektů a analýz je možné z domu bez větších obtíží obstarávat.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne, že zaměstnancům umožní pracovat z domu, musí si on i zaměstnanec uvědomit, že práce z domu s sebou nese určité technické nároky, zaměstnanec by měl mít k dispozici počítač a připojení k internetu, aby byla zajištěna komunikace se zaměstnavatelem a dalšími zaměstnanci.

Pro zaměstnance je práce z domu výhodná v tom směru, že si může rozvrhnout dle libosti, kdy bude pracovat a kdy se bude věnovat jiné činnosti. Musí si však uvědomit, že domácí prostředí může vedle pohodlí obnášet i mnoho rušivých elementů, jež mohou narušit pracovní soustředění, zejména pokud jsou v domácnosti malé děti.

Pružná pracovní doba

Při pružném rozvržení pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem (dále jen „volitelná pracovní doba“). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti (dále jen „základní pracovní doba“). Začátek a konec základní pracovní doby určí zaměstnavatel. Volitelnou pracovní dobu stanoví zaměstnavatel na začátek a konec základní pracovní doby tak, že celková délka směny nepřesáhne 12 hodin.²

Pružná pracovní doba je ideálním nástrojem, který vychází vstříc zaměstnanci v tom, že si část pracovní doby může vymezit zcela libovolně a zároveň nechává zaměstnavateli pravomoc stanovit zcela konkrétně dobu, po kterou musí být zaměstnanec přítomen na pracovišti. Jak vyplynulo z dotazníkového šetření, pružná pracovní doba je v nevládním sektoru hojně uplatňovaná a její pozitiva využívají jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé.

Stlačený pracovní týden

Průzkum ukázal, že pro zaměstnance nevládního sektoru je stlačený pracovní týden velmi atraktivní. Zaměstnavatel tímto nástrojem dává zaměstnanci možnost rozvrhnout si stanovenou týdenní pracovní dobu tak, že v konečném důsledku bude pracovat více hodin denně, ale na konci týdne (případně kterýkoli jiný den v týdnu) bude mít volno. Typicky při 40hodinové týdenní pracovní době může jít o rozvržení do čtyř 10hodinových pracovních dnů a jeden den volna. Při tomto rozvržení práce je předem nutné zvážit, zda je z hlediska náplně

¹ Celý text právní úpravy týkající se dohod o práci viz Příloha č. 2.

² Viz § 85 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v Příloze č. 2.

práce toho kterého zaměstnance možné, aby jeden pracovní den (případně i více dnů) nebyl přítomen na pracovišti, dále je potřeba zhodnotit, zda tak dlouhá pracovní doba je ve zbylých dnech využita skutečně efektivně.

Sdílení pracovního místa

Sdílení pracovního místa je v České republice forma práce, jež je velice neobvyklá. Jde o zaměstnání dvou osob na jedné pozici, které se o práci dělí. Každý z těchto zaměstnanců je zaměstnán na částečný úvazek, klasicky např. můžeme uvažovat o dvou polovičních úvazcích. Práce se může střídát např. tak, že jeden zaměstnanec chodí do práce dopoledne, druhý odpoledne, případně lze práci vystřídat v polovině pracovního týdne atp. Tato forma práce má velký význam pro zaměstnance s malými dětmi, neboť jim vychází vstříc se zavedením zkrácených pracovních úvazků, o které mají zájem. Je ovšem pravda, že pro zaměstnavatele může kromě benefitu udržení kvalifikovaných zaměstnanců s rodinnými povinnostmi znamenat větší administrativní zátěž. To by v budoucnu mohlo zmírnit opatření, jež vládnoucí politické strany zakotvily do koaliční smlouvy, ve které se zavazují, že „*stát uleví firmám na sociálním pojištění 7 200 Kč ročně za každý částečný úvazek pro rodiče s dětmi do 6 let, zdravotně postižené nebo pro pečující o handicapované*“.³



foto: pracovna pro rodiče v EPSíku

³ Koaliční smlouva o vytvoření koalice rozpočtové odpovědnosti, vlády práva a boje proti korupci uzavřená mezi Občanskou demokratickou stranou, stranou TOP 09, stranou Věci veřejné dne 12. července 2010: „Rozšíříme nabídku možností péče o děti výhodnými podmínkami (daňovými odpočty) pro zakládání firemních a jiných nestátních miniškolek, živností péče o děti a jejich hlídání v rodině. Stát uleví firmám na sociálním pojištění 7 200 Kč ročně za každý částečný úvazek pro rodiče s dětmi do 6 let, zdravotně postižené nebo pro pečující o handicapované. Zvýhodníme také práci na dohodu, uvolníme smlouvy na dobu určitou, zpružníme pracovní dobu a budeme podporovat alternativní modely zaměstnávání.“

Sladování v paragrafech:

Přestože platné právní předpisy neznají pojem „sladování“, lze v určitých případech najít pro sladění práce a rodiny oporu v zákoně. Jde zejména o případy těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o malé děti nebo osoby se zdravotním postižením.

Zkrácení pracovního úvazku

Zákoník práce stanovuje v § 241 povinnost zaměstnavatele přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. To dále specifikuje následovně: „*Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.*“⁴

Zákon tedy počítá s tím, že pokud zaměstnanec pečuje o jinou osobu, měl by mu zaměstnavatel vyjít vstříc, pokud požádá o kratší pracovní dobu. Při aplikaci tohoto ustanovení však v praxi může dojít k problémům s výkladem termínu „*vážné provozní důvody*“, neboť těmi zaměstnavatel odůvodní případné nevyhovění žádosti o zkrácení pracovního úvazku. Výkladem tohoto pojmu se zabývá rozhodnutí Nejvyššího soudu NS ČR 21 Cdo 612/2006,⁵ ve kterém soud říká, že zaměstnavatel musí posoudit, jak moc závažné narušení chodu organizace by zkrácení úvazku představovalo, a pokud zkrácením pracovního úvazku nedojde k ohrožení chodu organizace, musí zaměstnavatel zaměstnancově žádosti dle citovaného paragrafu vyhovět.

Dalším problémem, který může při aplikaci tohoto paragrafu nastat, je fakt, že zákon zaměstnavateli nestanoví povinnost na žádost zaměstnance rozšířit pracovní úvazek na původní rozsah, pokud u zaměstnance nazná, že již jeho potřeba zkrácení pracovního úvazku pominula. Mnoho zaměstnanců se tak může dostat do pastí nechtěného zkráceného úvazku. Čeští zaměstnavatelé v mnoha případech zkráceným úvazkům přijdou na chuť a na takto zaměstnané zaměstnance nakládají pracovní úkoly, které zkrácený úvazek převyšují, což v lepších případech řeší proplácením přesčasových hodin. Tedy i původně dobře myšlená zákonná podpora zaměstnanců s dětmi se může v krajních případech obrátit proti samotným zaměstnancům.

Zákaz práce přesčas a pracovní cesty

Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídít práci přesčas.⁶

⁴ § 241 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵ článek zabývající se zmiňovaným rozhodnutím si můžete stáhnout ve zkrácené verzi zde: <http://www.viaiuris.cz/index.php?p=ano&id=241>

⁶ § 241 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.⁷

Úprava pracovní doby pro kojící zaměstnankyně

Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení. Zaměstnankyni, jež pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.⁸

Návrat z rodičovské dovolené

Zaměstnavatel rodiče, kterému skončila rodičovská dovolená, je dle platné právní úpravy povinen rodiči přidělit pracovní místo dle platné pracovní smlouvy. Mnoho rodičů se domnívá, že zaměstnavatel je povinen nabídnout jim tutéž pozici, ze které odcházeli na mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou. Nabídnout stejnou pozici je však zaměstnavatel povinen pouze po uplynutí mateřské dovolené⁹ (která je kratší a předchází rodičovské dovolené). Po uplynutí rodičovské dovolené (zpravidla v době dosažení 2 nebo 3 let věku dítěte) je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nabídnout práci dle platné pracovní smlouvy (tedy nikoli stejnou práci, kterou dříve konal).

V případě, že zaměstnavatel takovou práci nemá a je nucen dát rodiči vracejícímu se z rodičovské dovolené výpověď z některého ze zákonem stanovených důvodů, náleží rodiči odstupné ve výši 3měsíční průměrné mzdy.

Zaměstnavatel však není povinen nabízet práci rodiči, který měl před odchodem na mateřskou, resp. rodičovskou, dovolenou uzavřen pracovní poměr na dobu určitou a tato doba uplynula v průběhu trvání rodičovské dovolené.

Dalším častým omylem zaměstnanců je skutečnost, že pokud si rodič zvolil čtyřleté trvání pobírání rodičovského příspěvku, jeho rodičovská dovolená automaticky trvá také čtyři roky. Maximální doba trvání rodičovské dovolené je však dle § 196 zákoníku práce pouze do doby, kdy dítě dosáhne tří let. Po tuto dobu je zaměstnavatel povinen zaměstnanci držet pracovní místo, resp. nabídnout mu po skončení rodičovské dovolené práci dle pracovní smlouvy. Zaměstnanci, kteří chtějí zůstat doma s dítětem déle (klasicky ti, kteří si zvolili čtyřletou variantu rodičovského příspěvku), mohou požádat zaměstnavatele, aby jim poskytl po skončení rodičovské dovolené (dosažení 3 let věku dítěte) neplacené volno. Záleží však na zaměstnavateli, zda volno poskytne. I když volno umožní, nemá již zákonnou povinnost držet zaměstnanci pracovní místo.

⁷ § 240 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁸ § 242 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹ § 47 a § 195 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Hlídaní dětí zaměstnanců, zřizování dětských koutků

Jako ideální doplnění flexibilních forem zaměstnávání se ukazuje zřízení některé z forem hlídání dětí zaměstnanců zaměstnavatelem, protože jedině po zajištění péče o děti do šesti a zejména o děti do tří let si mohou zaměstnanci kvalitně naplánovat rozvržení svého času mezi prací a rodinu. I nepříliš velká organizace je schopna sama zřídit dětský koutek, ve kterém mohou děti zaměstnanců trávit čas, kdy je rodič na pracovní schůzce, poradě nebo se věnuje práci na počítači či jiné činnosti.

Zřízení dětského koutku nepředstavuje z právního hlediska splnění náročných hygienických ani pedagogických předpokladů, jako je tomu u zřizování miniškolek a klasických mateřských školek.

V případě dětského koutku musí zaměstnavatel dle platné právní úpravy splnit podmínku, že v koutku bude najednou na jednu osobu, která o děti pečuje, nanejvýš 5 dětí. Vzhledem k tomu, že dětský koutek není pedagogickým zařízením, neměly by v něm děti trávit déle než tři hodiny za den, rovněž by v koutku neměly pobývat pravidelně každý den v týdnu. Tato omezení logicky vychází z charakteru dětského koutku jakožto formy sporadického hlídání dětí, které by nemělo nahrazovat péči předškolně výchovných zařízení. Dětské koutky by měly být pouze doplňkovou péčí o předškolní děti, v žádném případě nemohou nahradit plnohodnotnou výchovnou funkci zařízení typu mateřských škol.

Dětský koutek může být zřízen přímo zaměstnavatelem (ať už jde o nevládní organizaci či klasickou firmu) nebo může být provozován fyzickou osobou na základě živnostenského listu. Bližší podmínky fungování koutku si pak může stanovit každý zaměstnavatel sám podle svých potřeb.

Vzhledem k tomu, že jde o sporadické hlídání dětí, kdy děti v koutku netráví celý den, není koutek náročný ani na prostor, může být zřízen v prostorách zaměstnavatele. Za ideální pak považujeme, aby součástí koutku bylo i místo, kde mohou rodiče pracovat na počítači, vyřizovat telefonáty či jinak pracovat. Nemusí totiž odcházet daleko a neztratí tak drahocenný čas přesunem z místa na místo. Další výhodou je, že v případě potřeby jsou svému dítěti rychle na blízku, což ocení zejména rodiče nejmenších dětí.



foto: rodiče s dětmi v EPSíku

3. Vyhodnocení dotazníkového šetření o možnostech sladování osobního a pracovního života zaměstnanců nevládních organizací

Mgr. Jana Koukalová (Ekologický právní servis)

Dotazníkové šetření probíhalo prostřednictvím e-mailu, formou kvantitativního výzkumu v prosinci 2009 až lednu 2010. Cílovou skupinou byli zaměstnanci nevládních neziskových organizací v Brně.

Dotazník¹⁰ byl rozeslán na celkem **260 e-mailových adres.**

Vyplněný dotazník odeslalo zpět celkem **76 respondentů.**

Návratnost v procentech: **29,2 %**

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, jak jsou zaměstnanci v nevládním sektoru spokojeni s rozvržením svých aktivit mezi rodinný, potažmo osobní život, a pracovní úkoly, jakou formu má jejich pracovní doba, jaké jsou schopnosti zaměstnanců v rámci své stávající formy pracovního poměru harmonizovat svůj osobní a pracovní život a dále byl zjišťován zájem zaměstnanců o flexibilní formy pracovní doby. Dotazník rovněž mapoval situaci zaměstnanců, kteří jsou v současné době na rodičovské dovolené. Výzkum sondoval, zda chtějí během rodičovské dovolené pracovat, či jakou formou a jak s nimi po dobu rodičovské dovolené zaměstnavatel komunikuje.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 50 % respondentů považuje rozvržení svého času mezi práci a osobní život za nevyvážené, a to v neprospěch pro aktivity osobního života. Jako optimální vidí rozvržení svých aktivit 34 % respondentů. Pouze malé procento respondentů (5 %) uvedlo, že jejich aktivity jsou rozvrženy nevyváženě v neprospěch pro pracovní aktivity. Po pracovní stránce je spokojeno 41 % respondentů, 32 % respondentů uvedlo, že je zahlceno pracovními úkoly, což je stresuje. Přibližně stejný počet respondentů, 29 %, udal, že jsou sice zahlceni pracovními úkoly, avšak tento stav považují spíše za motivující než za stresující. Zajímavým zjištěním je i to, že žádný z respondentů v dotazníku nevedl, že by pociťoval, že jeho pracovní potenciál není dostatečně využíván, což je pro nevládní organizace jakožto zaměstnavatele jistě pozitivní fakt.

Pevně stanovenou pracovní dobu má 16 % respondentů. Většina respondentů naopak uvedla, že má možnost využívat nějakou formu flexibilního rozvržení pracovní doby, někteří respondenti mají dokonce možnost uplatňovat i více forem. Konkrétně 47 % respondentů zmínilo, že si mohou rozvrhnout pracovní dobu sami, s tím, že alespoň nějakou část pracovního dne musí trávit na pracovišti. 13 % respondentů prozradilo, že si mohou rozvrhnout pracovní dobu sami, a to i tak, že mohou libovolně vykonávat práci z domu, a 17 % respondentů si může práci rozvrhnout i tak, že pracují o víkendy a ve všední den mají volno. S možností využívat flexibilní rozvržení pracovní doby je pak nutně spojena schopnost zaměstnanců optimálně sladovat svůj osobní život s pracovními aktivitami. V dotazníkovém šetření 42 % respondentů přiznalo, že jim jejich práce poskytuje dostatek možností a prostoru pro optimální rozvržení pracovních a osobních aktivit, čehož plně využívají. Velmi zajímavým zjištěním je fakt, že poměrně vysoké procento respondentů, 30 %, v dotazníku uvedlo, že přestože jim jejich zaměstnání nabízí dostatek možností a prostoru pro optimální rozvržení pracovních a osobních aktivit, oni těchto možností dostatečně nevyužívají. V menšině, i když procentuálně ne zcela zanedbatelně (21 %), jsou pak respondenti, kteří

¹⁰ Text průvodního dopisu a dotazníku viz Příloha č. 1.

vyjádřili, že jim jejich zaměstnání neskýtá dostatek možností pro optimální rozvržení pracovních a osobních aktivit.

Dotazník dále zjišťoval, o jaké konkrétní formy flexibilního rozvržení pracovní doby mají zaměstnanci nevládních organizací největší zájem. Respondenti nejčastěji označili za nejatraktivnější možnost využívat tzv. stlačený pracovní týden (32 % respondentů), 26 % respondentů by rádo více využívalo práci z domu a 24 % respondentů rozvržení pracovní doby na pracovišti dle svých potřeb.

Pokud byli respondenti tázáni na příčinu špatné organizace a rozvržení svých osobních a pracovních aktivit, tak pouze 9 % respondentů uvedlo, že za nedostatky v organizaci jejich aktivit nesou odpovědnost zaměstnavatelem striktně daná pravidla a postupy. 37 % respondentů vidí problém zejména v pracovní přetíženosti a s tím spojené práci přesčas. Stejně procento (37 %) respondentů pak nedostatek shledává v osobní neschopnosti účelněji si naplánovat denní aktivity.

V další části bylo dotazníkové šetření zaměřeno na zjišťování zkušeností zaměstnanců na rodičovské dovolené. Co se týče komunikace zaměstnavatele se zaměstnanci na rodičovské dovolené, pak 33 % respondentů považuje komunikaci za dostačující, naopak 66 % respondentů uvedlo, že zaměstnavatel s nimi v době rodičovské dovolené nijak nekomunikuje. 83 % respondentů dále zmínilo, že pokud chtějí vědět, co se děje v práci, musí si informace vyhledat sami (např. od spolupracovníků). Polovina respondentů (50 %) by ocenila, kdyby jim jejich zaměstnavatel aktivně nabídl více práce, kterou by mohli na rodičovské dovolené vykonávat. Většina respondentů na rodičovské dovolené, 66 %, by uvítala, kdyby je zaměstnavatel aktivně zval na porady, semináře, oslavy atp.

66 % respondentů na rodičovské dovolené vyjádřilo zájem v průběhu rodičovské dovolené pracovat, 33 % respondentů uvedlo, že pracovat nechce, ale chce být informováno o dění v práci. Stejně procento, 33 %, přestože nechce v průběhu rodičovské dovolené pracovat, se chce účastnit některých pracovních aktivit, jakými jsou např. semináře, přednášky, společenské události (jako oslavy atp.).

Pokud jde o formy práce, pak převážná většina respondentů na rodičovské dovolené, 83 %, preferuje práci na zkrácený úvazek s možností práce z domu. Práci na zkrácený úvazek formou práce na pracovišti zaměstnavatele s možností rozvrhnout si pracovní dobu zcela dle libosti označilo za optimální 33 % respondentů. Důležitým zjištěním je i to, že o práci na plný úvazek (a to v jakékoli formě) neměli respondenti na rodičovské dovolené vůbec zájem.

Doporučení vyplývající z vyhodnocení dotazníkového šetření

Z výzkumu vyplynulo, že poměrně velké procento zaměstnanců v nevládním sektoru má možnost využívat alespoň nějakou z forem flexibilního zaměstnávání, nejčastěji tzv. pružnou pracovní dobu, což lze z hlediska možnosti sladování osobních aktivit s pracovními vnímat jako velké pozitivum. Jak výzkum ukázal, problémem zaměstnanců v nevládním sektoru často není nedostatek nebo nepřítomnost flexibilních forem práce, ale pracovní přetíženost, která jim znemožňuje optimálně flexibilních forem práce využívat. Přetížení cítí zaměstnanci jednak ze strany zaměstnavatele, který jim často přiděluje velké množství pracovních úkolů, dále je tato přetíženost mnohdy způsobována i osobním zápalem zaměstnanců pro práci se smysluplným cílem. Některé zaměstnance tento tlak motivuje k vyšším výkonům, většina respondentů však přetíženost považuje spíše za stresující. Zaměstnavatelé by proto měli více

dbát na stanovení náplně práce a konkrétní přidělování práce zaměstnancům, tak aby zaměstnanci nebyli nuceni vykonávat nadměrně práci přesčas. Vzhledem k tomu, že velká část pracovní činnosti zaměstnanců nevládního sektoru je odvislá od naplňování projektů, k jejichž realizaci se organizace zavázala a za něž je donory financována, je třeba toto doporučení brát v úvahu již při psaní konkrétních projektů, tak aby náplň práce a úkoly zaměstnanců byly stanoveny realisticky, aby se daly ve stanovené pracovní době opravdu uskutečnit. Proto je třeba, aby zaměstnavatel vedl se zaměstnanci efektivní dialog, aby zaměstnanci měli prostor ke sdělování zpětné vazby ohledně přidělené práce a její časové náročnosti. K tomuto účelu lze navrhnout jako vhodnou formu uspořádání pracovní porady, kde by měli jak zaměstnanci, tak zaměstnavatel dostatek prostoru k projednání časové a obsahové náročnosti přidělených pracovních úkolů. Poté by měl být zaměstnavatel připraven na diskutované problémy efektivně reagovat např. úpravou přidělovaných pracovních úkolů, či přijímáním nových zaměstnanců, tak aby stávající zaměstnanci nebyli trvale přetížení. Tyto závěry se logicky budou odrážet i do fundraisingového systému organizace.

Přestože procento zaměstnanců, kteří uvedli, že mají pevnou pracovní dobu, není vysoké, úkolem nevládních organizací jakožto zaměstnavatelů by do budoucna mělo být alespoň zamyšlení se nad tím, zda ve všech případech, kdy zaměstnancům nařizují pevnou pracovní dobu, je toto zcela nezbytné. Zda by nebylo možné alespoň částečně vyjít zaměstnancům vstříc uvolněním pracovní doby, případně umožněním práce z domu, či nabídnutím možnosti využití tzv. stlačeného pracovního týdne, o které zaměstnanci v dotazníkovém šetření projevíli značný zájem. Přístup zaměstnavatele by měl být vždy co nejvíce osobní, co možná nejvíce akceptující zájmy toho kterého zaměstnance. Flexibilita práce by však neměla být na úkor efektivity práce. Je logické, že některé pracovní pozice nelze vykonávat z domu a některé pozice zase vyžadují přítomnost zaměstnance v určitou dobu na pracovišti.

Dotazníkové šetření naopak odhalilo velké rezervy nevládních organizací jakožto zaměstnavatelů v přístupu k zaměstnancům na rodičovské dovolené. Zaměstnanci projevují zájem nějakým způsobem se v průběhu rodičovské dovolené zapojit do aktivit zaměstnavatele. Ti, kteří netouží pracovat, chtějí zůstat v kontaktu s prací alespoň prostřednictvím informací o aktivitách organizace, chtějí se účastnit společenských a vzdělávacích aktivit, jež jsou v organizaci pořádány. Pro zaměstnavatele by proto neměl být problém zůstat s těmito zaměstnanci v kontaktu a zvát je k účasti na jmenovaných událostech. Zaměstnanci, kteří chtějí po dobu rodičovské dovolené pracovat, reflektovali svůj zájem o to, aby na ně zaměstnavatel v rozvržení práce pamatoval a aktivně jim práci, kterou by mohli vykonávat, nabídl. V této souvislosti je třeba zmínit, že pro nevládní organizace, vzhledem k rozvržení pracovních aktivit v závislosti na realizovaných projektech, může být složité najít práci pro zaměstnance na rodičovské dovolené ad hoc. Proto by organizace měla s těmito zaměstnanci navazovat kontakt již v době přípravy projektu a začlenit práci těchto zaměstnanců již do projektových záměrů. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci vyjádřili jako optimální práci na zkrácený úvazek z domu, případně na pracovišti zaměstnavatele s pružnou pracovní dobou, měl by být tento požadavek zohledněn již v přípravě projektových záměrů. V organizaci by měl ideálně pečovat o komunikaci se zaměstnanci na rodičovské dovolené jeden zaměstnanec, přičemž může jít např. o personalistu organizace nebo o nadřízeného zaměstnance na rodičovské dovolené.

Zajímavá literatura:

- Marksová-Tominová, M., Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se. Praha 2009
- Maříková, H., Křížová, A., Uhde, Z., Hašková, H., Dudová R., Práce a péče. Praha 2009
- Trnková, J., Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem, Praha 2006
- Kol. autorů, Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže, Praha 2007

Zajímavé odkazy:

<http://www.sladovani.cz/>

www.rovneprilezitosti.cz

<http://zpravodaj.feminismus.cz/cisla.shtml?x=2192529>

<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2096959>

Související právní předpisy:

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a prováděcí předpisy

Příloha č. 1: Průvodní dopis a dotazník

Milé kolegyně a kolegové,

obracím se na Vás s žádostí o vyplnění přiloženého dotazníku, který Ekologickému právnímu servisu pomůže při vytváření Metodiky sladování rodinného a pracovního života, již zpracováváme v rámci projektu financovaného Evropským sociálním fondem. Již jednou jsme se na některé z Vás obraceli s dotazníkem týkajícím se dětského koutku.

Sladění rodinného a pracovního života se netýká pouze těch, kteří mají malé děti. Každý zaměstnanec má vedle práce i osobní život, přátele, příbuzné, osobní zájmy, kterým se vedle práce věnuje. Námí vytvářená metodika má za cíl upozornit na potřeby lidí pracujících v nevládním sektoru a pomoci nevládním organizacím jakožto zaměstnavatelům k lepší komunikaci se zaměstnanci.

Vyplnění přiloženého dotazníku Vám zabere přibližně 10 minut, u každé otázky můžete zaškrtnout (vytučnit) libovolný počet odpovědí. Odpovědi jsou anonymní, budou vyhodnocovány statisticky a nebudou spojovány s konkrétní osobou.

S pozdravem
Jana Koukalová

DOTAZNÍK

Pokud jste zaměstnancem/kyní na rodičovské dovolené, přejděte prosím k otázce č. 7 a násl.

1. Rozvržení svého času mezi práci a osobní život považují v současné době za

- a) optimální
- b) nevyvážené, v neprospěch pro aktivity osobního života
- c) nevyvážené, v neprospěch pro pracovní aktivity

2. V práci se cítím po pracovní stránce

- a) spokojen/a
- b) zahlcen/a pracovními úkoly, což mě stresuje
- c) zahlcen/a pracovními úkoly, což mě motivuje
- d) ne plně využitý/á

3. Pracovní dobu

- a) mám pevně stanovenou
- b) si mohu rozvrhnout sám, avšak alespoň nějakou část každého pracovního dne musím trávit na pracovišti
- c) si mohu rozvrhnout sám, s tím, že mohu libovolně vykonávat práci z domu
- d) si mohu rozvrhnout zcela sám a to i tak, že pracuji o víkendu a v pracovní den mám volno podle toho, jak se mi to hodí

4. Moje zaměstnání

- a) mi poskytuje dostatek možností a prostoru pro optimální rozvržení pracovních a osobních aktivit, čehož plně využívám
- b) mi poskytuje dostatek možností a prostoru pro optimální rozvržení pracovních a osobních aktivit, nicméně tyto možnosti dostatečně nevyžívám
- c) mi neposkytuje dostatek možností pro optimální rozvržení pracovních a osobních aktivit

5. Pokud bych měl/a možnost, využíval/a bych více:

- a) práci z domu
- b) stlačený pracovní týden (např. rozvržení stávajícího počtu pracovních hodin do méně pracovních dnů, např. práce 10 hod. denně pouze 4 dny v týdnu atp.)
- c) rozvržení pracovní doby na pracovišti dle mých osobních potřeb

6. Nedostatky v organizaci svých pracovních a osobních aktivit spatřuji především v:

- a) zaměstnavatelem striktně daných pravidlech a postupech

- b) v pracovní přetíženosti a s tím spojené časté práci přesčas
- c) v osobní neschopnosti účelněji si naplánovat denní aktivity

Následující otázky pro zaměstnance na rodičovské dovolené:

7. O komunikaci zaměstnavatele se zaměstnanci na rodičovské si myslím následující

- a) je zcela dostačující
- b) zaměstnavatel se mnou nijak nekomunikuje
- c) pokud chci vědět, co se děje v práci, musím si informace sám/sama vyhledat (např. od spolupracovníků)
- d) ocenil/a bych, kdyby mi zaměstnavatel aktivně nabídl více práce, kterou bych mohl/a na rodičovské dělat
- e) ocenil/a bych, kdyby mě zaměstnavatel aktivně zval na porady, semináře, oslavy atp.

8. V průběhu trvání rodičovské dovolené

- a) nechci pracovat, ani nechci být informován/a o dění v práci
- b) nechci pracovat, avšak chci být informována o dění v práci
- c) nechci pracovat, avšak chci se účastnit některých pracovních aktivit, jako jsou např. semináře, přednášky, společenské události, jako např. oslavy atp.
- d) chci pracovat

Následující otázky zodpovězte, pouze pokud jste zvolili možnost d).

9. Po dobu rodičovské dovolené preferuji

- a) práci na zkrácený úvazek, formou práce na pracovišti zaměstnavatele
- b) práci na zkrácený úvazek, formou práce na pracovišti zaměstnavatele s možností rozvrhnout si pracovní dobu zcela dle libosti
- c) práci na zkrácený úvazek s možností práce z domu
- d) práci na plný úvazek s možností rozvrhnout si pracovní dobu zcela dle libosti
- e) práci na plný úvazek s možností práce z domu

Následující otázky se vážou k představám o dětském koutku:

10. Představuji si, že dětský koutek bude mít pouze „hlídací“ funkci:

- a) ano (přejděte prosím k otázce 12)
- b) ne (přejděte prosím k otázce 11)

11. Byl/a bych rád/a, kdyby byly v rámci koutku dětem nabídnuty tyto aktivity:

Aktivita	Míra zapojení aktivity ↓
pohybová a taneční	
pěvecká	
jazyková	
kreativní a modelářská	
cílená hra (rozvoj komunikace, tolerance apod.)	
další aktivita (prosím doplňte):.....	
Míra zapojení aktivity Do tohoto sloupce prosím doplňte čísla od 6 do 0 : (pól) 6 – určitě chci, aby byla tato aktivita v rámci koutku mému dítěti nabídnuta ↓ (pól) 0 – nevádí, pokud se tato aktivita v rámci koutku neobjeví	

12. K mé představě o fungování dětského koutku bych ještě chtěl/a dodat následující:

.....

Děkuji za Vaše odpovědi
S pozdravem
Jana Koukalová

Příloha č. 2 – Nezkrácený text citovaných právních předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

Paragrafy týkající se forem práce na zkrácený pracovní úvazek

§ 74

(1) Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.

(2) V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.

§ 75

Dohoda o provedení práce

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.

§ 76

Dohoda o pracovní činnosti

(1) Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 150 hodin.

(2) Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

(4) Dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak je neplatná; jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnanci.

(5) V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

(6) Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni; jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

§ 77

Společné ustanovení

(1) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o

a) odstupné podle § 67 a 68,

b) pracovní dobu a dobu odpočinku,

c) překážky v práci na straně zaměstnance,

d) skončení pracovního poměru a

e) odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr (dále jen „odměna z dohody“).

(2) Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199, 206 a v části deváté. U dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206.

Paragrafy týkající se uspořádání pracovní doby a jejího zkrácení

§ 78

(1) Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je

- a) pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele,
- b) dobou odpočinku doba, která není pracovní dobou,
- c) směnou část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat,
- d) dvousměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- e) třisměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- f) nepřetržitým pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- g) nepřetržitým provozem provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu,
- h) pracovní pohotovostí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele,
- i) práci přesčas práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Práci přesčas není, napracovávali-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost,
- j) týdnem každé období na sebe navazujících 7 dnů,
- k) noční práci práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou,
- l) zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

(2) Ustanovení odstavce 1 písm. d) až f) platí i v případě, kdy při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše 1 hodiny.

§ 79

Stanovená týdenní pracovní doba

(1) Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně.

(2) Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit u zaměstnanců

- a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,
- b) s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
- c) s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.

(3) Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený v odstavcích 1 a 2 může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle věty první nesmí však provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3.

§ 79a

U zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více pracovních vztazích podle § 3 věty druhé nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

§ 80

Kratší pracovní doba

Byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době.

§ 81

(1) Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn.

(2) Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.

(3) Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.

§ 82

Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin.

§ 83

(1) Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(2) Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin.

§ 84

(1) Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

(2) Dojde-li v průběhu období, na které bylo konto pracovní doby rozvrženo, ke změně rozvrhu týdenní pracovní doby, nesmí být tato změna provedena tak, aby zahrnovala období kratší než 4 týdny po sobě jdoucí; zaměstnavatel je povinen zaměstnance se změnou seznámit ve lhůtě podle odstavce 1.

§ 84a

Byla-li sjednána jiná úprava pracovní doby, nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin.

§ 85

(1) Při pružném rozvržení pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem (dále jen "volitelná pracovní doba"). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti (dále jen "základní pracovní doba").

(2) Začátek a konec základní pracovní doby určí zaměstnavatel. Volitelnou pracovní dobu určí zaměstnavatel na začátek a konec základní pracovní doby tak, že celková délka směny nepřesáhne 12 hodin.

(3) Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.

(4) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní zejména při pracovní cestě zaměstnanců, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění; v takových

případech platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

Paragrafy týkající se rodičovství

§ 239

(1) Koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.

(2) Ustanovení odstavce 1 platí obdobně pro zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí.

(3) Dosahuje-li zaměstnankyně při práci, na niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle zvláštního právního předpisu.

§ 240

(1) Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.

(2) Ustanovení odstavce 1 platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)

§ 241

(1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

(2) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) 77a), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

(3) Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídít práci přesčas.

§ 242

(1) Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení.

(2) Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku.

(3) Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Příloha č. 3 – Pravidla a podmínky provozu dětského koutku EPSík

Pravidla a podmínky dětského koutku EPSík - provozovatel Ekologický právní servis -

Dětský koutek EPSík byl založen neziskovou organizací Ekologický právní servis. Vznikl v rámci projektu Sladřování rodinného a pracovního života zaměstnanců NNO. EPSík slouží primárně pro potřeby zaměstnanců/rodičů neziskových organizací a jejich dětem.

Prostory EPSíku jsou rozděleny na 2 části - 1. dětský koutek určený dětem 2. místnost „pracovna“ určená pro práci rodičů využívající dětský koutek.

DĚTSKÝ KOUTEK EPSík :

1. Provozní doba je stanovena takto - PO, ST, PÁ: 9-12 hodin; ÚT, ČT: 14-17 hodin. Provozovatel si vyhrazuje právo změny provozní doby. Na tuto skutečnost předem a včas upozorní.
2. Epsík je provozován zdarma.
3. Do EPSíku se přijímají děti ve věku od 0 do 10 let.
4. Limit počtu dětí je maximálně 5 dětí současně.
5. Vedoucí dětského koutku (DK) zodpovídá za bezpečnost dětí a program. Vedoucí DK má též příslušné pojištění odpovědnosti za škodu.
6. Do EPSíku nebudou přijaty děti nachlazené, s infekčními onemocněními nebo jinak zdravotně indisponované. Nepřenosná onemocnění (alergie či jiná imunitní onemocnění) nahlaste vedoucímu DK při příjmu dítěte. Při nenadálé situaci jako je neutišitelný pláč apod. nebo při zdravotní komplikaci jako např., průjem, zvracení, zvýšená teplota, záchvaty kašle či úraz, si vedoucí DK vyhrazuje právo zavolat rodičům dítěte, kteří jsou povinni se dostavit do EPSíku v co nejkratším možném čase.
7. Při 1. návštěvě dítěte v EPSíku vyplní rodič společně s vedoucí DK „EPSíkovu kartu dítěte“, kde je uveden zejména zdravotní stav, výjimky ve stravovacím režimu dítěte, rok narození dítěte a telefonické spojení na oba rodiče a další osobu pro případ výpadku telefonního spojení ze strany rodiče. Zároveň se rodiče nebo doprovod seznámí s „Pravidly a podmínkami užívání DK EPSík“.
8. Převzetí dítěte z EPSíku rodič potvrdí svým podpisem. Všechny údaje uvedené v kartě dítěte budou uloženy v naší počítačové databázi a použity výhradně pro potřeby EPS. Informace z této databáze jsou chráněny před zneužitím v souladu s ustanoveními zákona č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů. Nebude-li dítě vyzvedávat rodič, který jej do EPSíku přivedl, je důležité upozornit na tuto skutečnost předem a do Evidenční knihy uvést jméno osoby, jež bude dítě v takovém případě vyzvedávat. Vedoucí DK bude v takovém případě vyžadovat průkaz totožnosti vyzvedávající osoby, která nesmí být mladší 18 let.

9. Prostory EPSíku mohou po předchozí domluvě a pokud to aktuální kapacita umožní využívat také ti rodiče, kteří si zajistí vlastní hlídání.
10. Rodiče dětí mladších 3 let, předají vedoucí DK při příchodu náhradní plenu/y, pití, svačinu, případně náhradní oblečení.
11. V zájmu příjemného a bezpečného pobytu v EPSíku a především z hygienických důvodů doporučujeme rodičům, aby dětem, které se učí chodit bez plen, při pobytu v EPSíku pleny ponechávaly.
12. Dětský koutek EPSík zajišťuje:
 - pitný režim formou podávání pitné vody
 - jídlo skladujeme v lednici, ohříváme v troubě a podáváme dítěti dle Vašeho přání
 - program pro děti (poslech hudby, zpívání, cvičení, apod.), dále nepravidelné programy studentů pedagogické fakulty – bude uvedeno vždy v programu týdne
 - dětem mladším 3 let podáváme tekutiny dle přání rodičů
13. Rezervaci do EPSíku je nutné, ne však bezpodmínečné, zajistit alespoň den předem přes rezervační systém nebo telefonicky.
14. Kočárky je možné umístit při vstupu do budovy EPSíku pod schodištěm nebo pak v hale před vstupem do prostoru EPSíku.

PRACOVNA:

Pracovna je místnost s počítači a připojením na internet pro práci rodičů umísťujících dítě do EPSíku. Rodičům je k dispozici kdykoliv během otevírací doby EPSíku. Pracovna je oddělena od místnosti dětského koutku tak, aby byli rodiče co nejméně rušeni.

1. Místnost je opatřena 4 pracovními místy a 2 počítači. Je zde možnost připojení k internetu.
2. Rodičům je k dispozici kuchyňka (varná konvice apod.) a společné sociální zařízení.



foto: pohled z okna EPSíku

Mnohokrát děkujeme všem, kteří nás podpořili a podporují. Jsme nevládní, nezisková organizace a naše činnost je závislá na podpoře veřejnosti. Pokud se Vám zdá naše práce prospěšná, zvažte prosím, zda nám můžete pomoci.

Ekologický právní servis
Dvořákova 13, 602 00 Brno
Tel: 545 575 229 / Fax: 542 213 373
E-mail: brno@eps.cz

Ekologický právní servis (sídlo)
Příběnická 1908, 390 01 Tábor
Tel: 381 253 904 / Fax: 381 253 910
E-mail: tabor@eps.cz

IČO 65341490

Číslo účtu: 471298763/0300

webové stránky EPS:

www.eps.cz
www.responsibility.cz
www.pohodacez.cz
www.nebenadostravou.cz

www.cenadalnic.cz
www.hluk.eps.cz
www.pur.eps.cz
www.zurjmk.cz

Tento materiál vznikl díky projektu „Sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců NNO“ podpořeného Evropskou unií a jejím Evropským sociálním fondem v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.



**PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST**
www.esfcr.cz