

[AD REM - K věci]

Personální a mzdový čtvrtletník

číslo **3/2020**, vyšlo dne **9. 9. 2020**, ročník **VI.**

70,- Kč
on-line verze zdarma



Témata tohoto čísla:

- **NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE**
- **VÝBĚROVÁ ŘÍZENÍ**

tsm[®]
VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

[AD REM]

AD REM – Vychází 4x ročně

Vydavatel: TSM, spol. s r. o.,
IČO: 00208914, DIČ: CZ00208914,
Zámečnická 90/2, 602 00 Brno

Číslo: 3/2020

Vyšlo: 9. 9. 2020

Ev. číslo MK: E 21745

ISSN: 2336-5099

E-mail redakce: adrem@tsmvyskov.cz

Šéfredaktor:



*Mgr. Klára
Gottwaldová, MBA*

Redakční rada:



*Ing. Irena
Spirová, LL.M.*



*JUDr. Irena
Valíčková, MBA*



*JUDr. Adam
Valíček, MBA*



*Mgr. Pavel
Gottwald, MBA*



*Hana
Skřivánková*

Inzerce: adrem@tsmvyskov.cz

Grafická úprava a sazba:

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA,
Hana Skřivánková

Vydavatel neodpovídá za správnost
a odbornost uveřejněných příspěvků.

[obsah]

EDITORIAL	str. 3
VELKÁ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE tým lektorů.....	str. 4-9
UZAVÍRÁNÍ PRACOVNÍCH POMĚRŮ NA DOBU URČITOU S PEDAGOGICKÝMI PRACOVNÍKY JUDr. Hana Poláková.....	str. 9-11
FOND KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB V PŘÍSPĚVKOVÝCH ORGANIZACÍCH PO NOVELE VYHLÁŠKY Ing. Petr Sikora.....	str. 12-13
JAK NA ONLINE POHOVORY VYUŽIJTE POTENCIÁL ONLINE SVĚTA NAPLNO Ing. Alexandra Lemerová.....	str. 14-15
SOUDNÍ EXEKUTOŘI V OHROŽENÍ Mgr. Pavel Gottwald, MBA.....	str. 16
NEJČASTĚJŠÍ OBAVY PŘI VÝBĚRU VHODNÉHO DOCHÁZKOVÉHO SYSTÉMU Michal Tretter.....	str. 17-19
PROČ JE V NĚKTERÝCH SPOLEČNOSTECH TĚŽKÉ PROCESY ZAVÉST A JINDE TO JDE SAMO? Regina Kubcová Foffová.....	str. 19-21
PŘEKÁŽKY V PRÁCI V SOUVISLOSTI S POVINNÝM ODVODEM ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ Ing. Olga Krchová.....	str. 22-25
PRÁVO NA INFORMACE - ŘÍZENÍ O INFORMAČNÍM PŘÍKAZU (VYBRANÉ OTÁZKY) JUDr. Petr Kolman, Ph.D.....	str. 26-27
VÝBĚROVÁ ŘÍZENÍ Petra Nulíčková.....	str. 27-29
IT RECRUITER NENÍ IT SPECIALISTA Predrag Kulić.....	str. 30-31
MINIROZHOVORY	str. 32
TIPY NA ZAJÍMAVÉ ČTENÍ	str. 33
AKTUÁLNÍ NABÍDKA SEMINÁŘŮ	str. 33-35
NAJDI 5 ROZDÍLŮ	str. 36
PŘEDSTAVUJEME LEKTORA	str. 36



[editorial]

Vážení a milí čtenáři,

když jsem v květnu přemýšlela nad textem úvodníku červnového čísla Ad rem, ani nevíte, jak jsem se na léto těšila. Na TO léto, jaké známe. Na TO úplně běžné setkávání s rodinou a s přáteli, na letní dobrodružství, výlety, koupání a grilování. Na letní zážitky. Prostě na TO všechno. Bez omezení.

A nevím, jak Vám, ale takřka vše se mi podařilo opět zase zcela normálně zažít a já tak mohla dobít baterky na pracovní podzim. A já už se na ten pracovní nabíť podzim opravdu těším doufajíc v to, že se uvidíme na našich kurzech a rovněž na našich již tradičních konferencích.

A co nás čeká na podzim?

Na to jsme se ostatně ptali i v našich mini rozhovorech. My v TSM na podzim budeme slavit. A věřte, že bude co! :-)

TSM, spol. s r.o. je tu s Vámi již 30 let a naše konference už pořádáme podvacáté. A moc se na toto jubilejní setkání

s Vámi těšíme. Nezapomeňte si proto prosím poznačit do Vašich diářů, že se s Vámi moc rádi uvidíme 22. října v Brně na konferenci mzdových účetních a 25. listopadu v Brně na konferenci personalistů.

Podzim má své kouzlo, pomalu nás zahrnuje do mlhy, nechá na nás padat listí a nabízí skvělou barevnou podívanou. Nevímejte podzim jako něco, co nám bere léto, ale jako roční období, které přebírá pomyslné žezlo, ukazuje nám svoji radostnou stránku, hýří barvami, pouštěním draků, burčákovými pochody i svatomartinským vínem a opékáním brambor. Vzpomněli jste si? Cítíte tu vůni? :-)

Tak si udělejte pohodlí, uvařte si kávu či čaj, a pokud Vaši pohodu umocníte čtením podzimního Ad rem, bude to prostě fajn!

Přeji krásně barevný a pohodový podzim.



**„Vzdělání má hořké kořeny,
ale sladké ovoce.“**

(Démokritos)

Klára Gottwaldová

22. 10. 2020	20. KONFERENCE - SETKÁNÍ MZDOVÝCH ÚČETNÍCH
25. 11. 2020	20. HR KONFERENCE - SETKÁNÍ PERSONALISTŮ

www.tsmkurzy.cz

konference

Velká novela zákoníku práce

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA
JUDr. Irena Valíčková, MBA
JUDr. Adam Valíček, MBA



Dne 30. 7. 2020 vstoupila v účinnost část velké novely zákoníku práce, o které se vedly debaty bezmála tři roky. Celá novela přináší řadu novinek, které mají do pracovněprávních vztahů vnést více flexibility a spravedlnosti a v některých ohledech rovněž administrativně odlehčit zaměstnavateli. Změn (významných či drobných) je mnoho, a jejich účinnost se tak upíná ke dvěma důležitým mezníkům – 30. 7. 2020 a 1. 1. 2021. Přehled nejdůležitějších změn účinných od 30. 7. 2020 jsme se snažili znázornit v tabulce s vyznačením odlišností v právní úpravě.

doručování 

do 29. 7. 2020	od 30. 7. 2020
§ 334 odst. 2 Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastižen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.	§ 334 odst. 2 Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti; není-li to možné, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci a) kdekoli bude zaměstnanec zastižen, b) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, c) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo d) prostřednictvím datové schránky.

Co se doručování týče, stále zůstává **primárním způsobem doručení písemnosti zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti**. Nepodaří-li se však doručit zaměstnanci písemnost na pracovišti, má pak zaměstnavatel nově možnost volby mezi dalšími způsoby doručování, což je rozdíl oproti předcházející právní úpravě, kdy musel zaměstnavatel striktně dodržet zákonem stanovený postup.

Novela také nově zavádí doručování prostřednictvím **DATOVÉ SCHRÁNKY**:

DORUČOVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELEM ZAMĚSTNANCI	DORUČOVÁNÍ ZAMĚSTNANCEM ZAMĚSTNAVATELI:
§ 335a Prostřednictvím datové schránky může zaměstnavatel písemnost doručit jen tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas. Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručitou posledním dnem této lhůty.	§ 337 odst. 6 Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky. Písemnost doručovaná prostřednictvím datové schránky je doručena dnem dodání písemnosti do datové schránky. Ustanovení odstavců 4 a 5 se nepoužijí.

U doručování prostřednictvím datové schránky je nutné si uvědomit, že k tomuto způsobu doručování mohou smluvní strany přistoupit tehdy, jestliže s tím druhá vysloví souhlas. Z výše uvedeného pak je rovněž patrné, že rozdíly jsou i u tzv. doručení fikcí – 10 dnů u doručování zaměstnanci, dnem dodání u zaměstnavatele.

Další změnu, kterou novela přináší, je **změna lhůty pro vyzvednutí uložené písemnosti u zásilek doručovaných prostřednictvím provozovatele poštovních služeb**. Doposud uzákoněná lhůta 10 pracovních dnů začíná korespondovat s úložní dobou České pošty, s.p. a mění se na 15 dnů (kalendářních).

zápočtový list

Ust. § 313 zákoníku práce:

Při skončení pracovního poměru, ~~dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti~~ **nebo právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění podle jiného právního předpisu anebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy**, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (...).

Co to pro nás znamená v praxi?

Řadě zaměstnavatelů se sníží administrativní náročnost spojená s vydáváním zápočtových listů *dohodářům* (DPP). Tedy – pokud zaměstnáváte zaměstnance na základě dohody o provedení práce, příjem tohoto zaměstnance nepřesáhne částku 10.000 Kč měsíčně a z tohoto příjmu nejsou prováděny exekuční srážky srážkami ze mzdy (výkon rozhodnutí), nemusíte takovému zaměstnanci vydávat zápočtový list (potvrzení o zaměstnání).

odvolání zaměstnance

do 29. 7. 2020	od 30. 7. 2020
§ 73 odst. 2 Jestliže je zaměstnavatelem jiná právnická osoba než uvedená v § 33 odst. 3 nebo fyzická osoba, může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát. § 73a odst. 1 Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno písemně. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější.	§ 73 odst. 2 Jestliže je zaměstnavatelem jiná právnická osoba než uvedená v § 33 odst. 3 nebo fyzická osoba, může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z vedoucího pracovního místa podle odstavce 3, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát. § 73a odst. 1 Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno písemně. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější.

pracovní doba

Dochází především ke zpřesňujícím změnám, konkrétně v ust. § 78, písm. e), § 79 odst. 2, 3, § 85 odst. 5 a ust. § 97.

☑ Jak hovoří důvodová zpráva k novele zákoníku práce - jde o zohlednění zkušeností z praxe, ze kterých je zřejmé, že **existují i vícečetné než jen třísměnné pracovní režimy** (označení „třísměnný“ režim nahrazeno označením „vícesměnný“ režim), ve kterých se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve více než 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, tudíž je žádoucí, aby i zaměstnanci, kteří pracují v těchto směnách, měli právo na zvýhodněnou délku stanovené týdenní pracovní doby dle § 79 odst. 2 písm. b) zákoníku práce.

☑ Změna v ust. § 79 odst. 2 a 3 pak jasně určuje, že **v případě, kdy dojde ke zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 odst. 3 zákoníku práce, bude se u takto zkrácené stanovené týdenní pracovní doby jednat** pro účely dalších souvisejících právních institutů (zejména pak institutu práce přesčas) **o stanovenou týdenní pracovní dobu**.

☑ Nové znění ust. § 85 odst. 5 pak stanoví, **že pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní ve dnech čerpání dovolené zaměstnancem**. Jedná se přitom o situaci dosavadní právní úpravou neřešenou.

odměňování

Mění a zpřesňují se ust. § 127 a ust. § 130 zákoníku práce – ta se týkají zaměstnavatelů, kteří odměňují **PLATEM**.

Zde si opět dovolím citovat část důvodové zprávy: Změny sledují zdůraznění práva vedoucích zaměstnanců na plat nebo náhradní volno za práci přesčas konanou v noci, v den pracovního klidu nebo při pracovní pohotovosti. K této práci přesčas se v jejich platu nepřihlíží. Dále novela obsahuje zpřesňující ustanovení ohledně rozdělené směny.

cestovní náhrady

Změny jsou převážně formulační, zpřesňující. Zpřesňují se časová pásma, dochází k drobným formulačním změnám (legislativně-technickým úpravám) (ust. § 176 odst. 4, § 177, § 179 odst. 4).

Kupř.

do 29. 7. 2020	od 30. 7. 2020
§ 176 odst. 4 (4) Stravné zaměstnanci nepřisluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá a) 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla, b) 12 až 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.	§ 176 odst. 4 (4) Stravné zaměstnanci nepřisluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá a) 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla, b) déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.
§ 179 odst. 4 (4) Zahraniční stravné zaměstnanci nepřisluší, pokud mu během zahraniční pracovní cesty, která trvá a) 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla, b) 12 až 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.	§ 179 odst. 4 (4) Zahraniční stravné zaměstnanci nepřisluší, pokud mu během zahraniční pracovní cesty, která trvá a) 12 hodin a méně, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla, b) déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.

ošetřovné

do 29. 7. 2020	od 30. 7. 2020
§ 191a Zaměstnavatel není povinen udělit písemně souhlas s nepřítomností zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění, jen v případě, že prokáže, že tomu brání vážné provozní důvody.	§ 191a Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

prevenční povinnost

do 29. 7. 2020	od 30. 7. 2020
§ 249 odst. 2 Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké.	§ 249 odst. 2 Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročit; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo jinou fyzickou osobu.

přechod práv a povinností

do 29. 7. 2020	od 30. 7. 2020
§ 51a Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.	§ 51a (1) Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu. (2) Nebyl-li zaměstnanec o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, může dát z tohoto důvodu výpověď s tím, že a) byla-li dána výpověď přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu, b) byla-li dána výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.
§ 338 (1) K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem. (2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.	§ 338 (1) K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto nebo jiným zákonem. (2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části (dále jen "činnost zaměstnavatele"), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

(3) Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu. (4) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.	(3) Nejde-li o převod činnosti zaměstnavatele podle jiného zákona, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele při převodu činnosti zaměstnavatele pouze v případě, že a) činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem, b) činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží, c) bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti, d) činnost není zamýšlena jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu a e) je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku. (4) Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu. (5) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud jiný zákon nestanoví jinak.
§ 340 Ustanovení § 338 a 339 se vztahují i na případy, kdy o převodu činnosti zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli rozhodl nadřízený orgán (§ 347 odst. 2).	§ 340 Ustanovení § 338 a 339 se vztahují i na případy, kdy o převodu činnosti zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli rozhodl nadřízený orgán (§ 347 odst. 2).

DALŠÍ ZMĚNY ÚČINNÉ OD 30. 7. 2020:

Určitě je nutné ještě zmínit: Změny v ust. § 271b odst. 3 (náhrada za ztrátu na výdělku), ust. § 332 (běh lhůty), ust. § 357 odst. 1 (průměrný výdělek).

Závěrem:

Jak je patrné z výše uvedeného, změn není málo, avšak v některých případech se skutečně jedná o změny formulační/zpřesňující. V dalším čísle se budeme zabývat novinkami, které vstupují v účinnost 1. 1. 2021, a to zejména dovolenou – nová pravidla pro její výpočet, sdíleným pracovním místem a pracovním volnem souvisejícím s akcí pro děti a mládež.



Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

právnička a lektorka
se specializací na zákoník práce



JUDr. Irena Valíčková, MBA

advokátka, autorka řady odborných
publikací a článků,
autorka pracovněprávních vzorů



JUDr. Adam Valíček, MBA

advokát, autor řady odborných
publikací a článků,
autor pracovněprávních vzorů

Nejbližší semináře s lektory:**Velká novela zákoníku práce
- průvodce změnami, které přináší
očekávaná novelizace 2020/2021**

15. 9. 2020 Olomouc
24. 9. 2020 Vyškov
25. 9. 2020 Brno
12. 10. 2020 České Budějovice
20. 10. 2020 Hradec Králové
27. 10. 2020 Olomouc
4. 11. 2020 Brno
11. 11. 2020 Ostrava
24. 11. 2020 Zlín
9. 12. 2020 Vyškov
15. 12. 2020 Olomouc
17. 12. 2020 Ústí nad Labem
18. 12. 2020 Praha

**Zákoník práce - komplexní prů-
vodce zákoníkem práce a velká
novelizace zákoníku práce
- celodenní školení**

17. 9. 2020 Brno
25. 9. 2020 Praha
20. 10. 2020 Ostrava
11. 12. 2020 Praha
15. 12. 2020 Brno

**Velká novelizace zákoníku práce
2020/2021**

18. 9. 2020 Brno
24. 9. 2020 Praha
22. 10. 2020 Praha
19. 11. 2020 Ostrava
20. 11. 2020 Brno
20. 11. 2020 online kurz
27. 11. 2020 Praha
9. 12. 2020 Brno

**Kontrola ze strany inspektorátu
práce – buďte připraveni!**

21. 10. 2020 Brno
21. 10. 2020 online kurz

**Jak na problémové
zaměstnance?**

13. 11. 2020 Brno
13. 11. 2020 online kurz

**VYBRANÉ PROBLÉMY
ZÁKONÍKU PRÁCE
aneb praktické právní
minimum pro personalisty**

5. 10. 2020 online kurz
9. 10. 2020 Praha
11. 12. 2020 Brno

Uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickými pracovníky

JUDr. Hana Poláková



Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy uvádí ve svých strategických dokumentech jako svou prioritu zlepšení postavení pedagogických pracovníků. Dokladem realizace tohoto pozitivního cíle je speciální právní úprava některých institutů pracovního práva, mimo jiné i právní úprava uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickými pracovníky. Speciální právní úpravu odůvodnilo ministerstvo školství řadou stížností pedagogických pracovníků, se kterými byl opakovaně uzavírán pracovní poměr pouze na období školního vyučování ve školním roce. „Doba prázdnin má sloužit k čerpání řádné dovolené, zaslouženému odpočinku a přípravě na nový školní rok, nikoli k hledání „náhradního“ zaměstnání či potýkání se s existenční nejistotou,“ tak zdůvodnila návrh před poslanci bývalá ministryně Valachová.

Obecná právní úprava uzavírání pracovního poměru na dobu určitou je dána ustanovením § 39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce). Tu ředitelé škol a školských zařízení budou beze zbytku aplikovat pouze při zaměstnávání svých provozních a správních zaměstnanců.

Pro všechny kategorie zaměstnanců bude vždy platit, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Pracovní smlouva tedy nemusí obsahovat ujednání o délce trvání pracovního poměru, pokud je pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou. Pokud pracovní smlouva neobsahuje ujednání o délce trvání

pracovního poměru, byl sjednán v souladu s ustanovením § 39 odst. 1 zákoníku práce na dobu neurčitou. Naopak trvání pracovního poměru pouze na dobu určitou, musí být výslovně ve smlouvě uvedeno. Zaměstnavatel může s **nepedagogickým zaměstnancem** uzavřít pracovní poměr na dobu určitou podle pravidla 3 + 3 + 3.

To znamená, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Přitom za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nepedagogického zaměstnance tak může dosáhnout maximální doby trvání 9 let. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží a mohu opět aplikovat pravidlo 3 + 3 + 3 pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou.

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o pedagogických pracovnících), upravuje uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s **pedagogickými pracovníky** v ustanovení § 23a odlišně. Nastavuje pravidlo **12 + 12 + 12**. To znamená, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka mezi týmiž smluvními stranami činí nejméně 12 měsíců a může být ode dne vzniku prvního pracovního poměru opakována nejvýše dvakrát. Celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout ode dne vzniku prvního pracovního poměru 3 roky.

Cílem této právní úpravy bylo zamezit již výše zmíněnému uzavírání pracovních poměrů pouze na období vyučování ve školním roce. Což zaměstnavatel bez problému akceptuje, pokud bude obsazovat pracovní místo od 1. září, tedy od data zahájení nového školního roku. **Do problému se však může zaměstnavatel dostat v případech, kdy je potřeba řešit obsazení volného místa v průběhu školního roku, například od 1. května.** Obsazení takového volného pracovního místa kvalifikovaným učitelem znamená, že pracovní smlouva uzavřená na dobu určitou nemůže skončit před 1. květnem následujícího školního roku. V takovém případě je pro ředitele vhodnější uzavřít pracovní poměr na dobu určitou delší než 12 měsíců, což mu zákon o pedagogických pracovnících umožňuje, nejdéle však na dobu 3 let. Toto omezení se ukazuje pro zaměstnavatele jako nevhodné a v praxi povede k využití pouze dvou možných uza-

vření pracovních poměrů na dobu určitou s tímtož zaměstnancem, popřípadě pouze k jednomu prodloužení původně sjednané pracovní smlouvy na další období.

Zákoník práce i zákon o pedagogických pracovnících umožňují odchýlit se od striktního pravidla pro uzavírání pracovního poměru na dobu určitou 3 + 3 + 3 daného zákoníkem práce, popřípadě 12 + 12 + 12 daného zákonem o pedagogických pracovnících.



Zákoník práce je k zaměstnavateli vstřícnější a umožňuje, jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupovat podle pravidla 3 + 3 + 3. Podmínkou odchýlení se od uvedeného pravidla je, že jiný postup bude těmto vážným provozním důvodům nebo důvodům spočívajícím ve zvláštní povaze práce přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví

- a) bližší vymezení těchto důvodů,
- b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, je možné dohodu s ní nahradit vnitřním předpisem. Vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti, na kterých by se jinak zaměstnavatel dohodl s odborovou organizací.

V případě pedagogických pracovníků **umožňuje i zákon o pedagogických pracovnících odchylku z pravidla 12 + 12 + 12**. Toto pravidlo se nevztahuje na případy, kdy byla doba trvání pracovního poměru

na dobu určitou sjednána s pedagogickým pracovníkem

- a) jako náhrada za dočasně nepřítomného pedagogického pracovníka na dobu překážek v práci na straně tohoto pracovníka nebo
- b) který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace podle § 22 odst. 7.

Bohužel i v těchto případech nesmí maximální doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou přesáhnout 3 roky. To činí v praxi řadu problémů. Zejména při uzavírání pracovního poměru jako zástup za mateřskou a rodičovskou dovolenou a následně čerpanou dovolenou, nebo při uzavírání pracovního poměru jako zástup za dočasné uvolnění zaměstnance pro výkon veřejných funkcí. **Jako nevýhodné vnímají toto ustanovení i zaměstnavatelé uzavírající pracovní poměr s asistentem pedagoga** na základě doporučení školského poradenského zařízení, kdy délka platnosti doporučení zpravidla nepřesahuje dobu 2 let, nekryje se s obdobím školního roku a jedná se o asistenta pedagoga k žákovi, kde je předpoklad, že se žák bude ve škole vzdělávat déle než 3 roky.

Změnu v právní úpravě uzavírání pracovního poměru na dobu určitou by měla přinést **připravovaná novela** zákona o pedagogických pracovnících, která čeká na své druhé čtení v Poslanecké sněmovně. Ministerstvo navrhuje zrušit podmínku, že pracovní poměr na dobu určitou pedagogického pracovníka nesmí přesáhnout tři roky. Napříště se tedy uplatní obecné pravidlo dané zákoníkem práce, podle kterého celková doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou nesmí přesáhnout devět let. V rámci možnosti uplatnění výjimky při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou s pedagogickým pracovníkem se v případě schválení novely zákona o pedagogických pracovnících objeví přímý odkaz na ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce. Ministerstvo tak reaguje na požadavek ředitelů škol a školských zařízení, aby bylo umožněno uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou i s pedagogickými pracovníky (například s asistenty pedagoga) obdobně, jak to umožňuje obecná právní úprava daná zákoníkem práce. Tedy za předpokladu uzavření dohody s odborovou organizací, popřípadě za podmínky vydání vnitřního předpisu, pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepracuje. Připravovaná novela zákona o pedagogických pracovnících je v části změn řešících

uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickými pracovníky vnímána převážně pozitivně. Reaguje se na požadavek zejména ze strany ředitelů škol a školských zařízení. Obávám se, že bude využívána především ve vztahu k asistentům pedagoga a že tato kategorie pedagogických pracovníků se dostane do dost nezáviděníhodného postavení, kdy jejich pracovní poměr bude sjednán vždy na dobu určitou v souladu s délkou trvání doporučení školského poradenského zařízení, tedy obvykle na dva roky.

V této souvislosti si dovoluji odbočit k zákonu č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen školský zákon). Ten ve své novele účinné k 1. 10. 2020 vydané pod č. 284/2020 Sb. nastavuje režim možného jmenování i ředitele školy, školského zařízení na dobu určitou. Novelizované ustanovení § 166 vložím nových odstavců 10 a 11 řeší situace, kdy škola, školské zařízení nemá ředitele. Zřizovatel v takovém případě nově může jmenovat ředitele i bez konkurzního řízení na dobu určitou do doby jmenování ředitele na základě výsledků konkurzního řízení, které je zřizovatel povinen vyhlásit bez zbytečného odkladu. Obdobně může zřizovatel postupovat i v případě, že škola má ředitele, ale brání mu ve výkonu činnosti překážka v práci dlouhodobého charakteru (veřejná funkce, rodičovská dovolená). I v tomto případě může s účinností od 1. 10. 2020 zřizovatel vyhlásit konkurzní řízení a jmenovat ředitele na dobu určitou – po dobu překážek, nejdéle však na 6 let. Stejnou osobu může zřizovatel jmenovat i opakovaně. Do doby jmenování ředitele na základě výsledků konkurzního řízení může zřizovatel jmenovat ředitele bez konkurzního řízení.

Novela školského zákona reaguje na stesky zřizovatelů, kteří v případě malé

školy (často jednotřídní mateřská škola, neúplná základní škola, kde ředitel nejmenoval zástupce statutárního orgánu) mají příspěvkovou organizaci v případě odchodu ředitele bez statutárního orgánu. Tuto novelu nepovažuji za šťastné řešení ve vztahu k takto jmenovanému řediteli, kterým často bude stávající pedagogický pracovník ve škole, neboť se mu jmenováním na dobu určitou ředitelem školy, školského zařízení změní jeho pracovní poměr dosud uzavřený na dobu neurčitou na pracovní poměr uzavřený na dobu určitou. Tento pracovní poměr nástupem nového ředitele jmenovaného na základě výsledků konkurzního řízení končí uplynutím doby, na kterou byl sjednán bez jakéhokoli dalšího nároku, například nároku na odstupné. Pracovníprávní ochrana takovýchto ředitelů je dle mého názoru nulová.

Závěrem je třeba ještě upozornit na ochranu zaměstnanců pro případy, kdy zaměstnavatel sjednal pracovní poměr v rozporu se zákoníkem práce, v rozporu se zákonem o pedagogických pracovnících. Úprava je obdobná. Sjedná-li zaměstnavatel s pedagogickým pracovníkem dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu se zákonem o pedagogických pracovnících, a oznámil-li pedagogický pracovník před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v zákonu o pedagogických pracovnících v ustanovení § 23a odst. 2 až 4, mohou zaměstnavatel i pedagogický pracovník uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Provozní a správní zaměstnanci postupující podle zákoníku práce shodným způsobem odkazující na porušení ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce.

Pokud bych měla shrnout a nějak hodnotit speciální právní úpravu uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickými pracovníky, pak ji nepovažuji za šťastnou. Byla sice vedena snahou zvýšit právní jistotu pedagogických pracovníků, ale ukazuje se, že obecná úprava uzavírání pracovních poměrů daná zákoníkem práce je dostačující a postupně se k ní novelami vracíme.

Nejbližší semináře s Hanou Polákovou:

Aktuální stav školské legislativy

23. 9. 2020 Praha
24. 9. 2020 Olomouc
25. 9. 2020 Brno
9. 12. 2020 Praha
10. 12. 2020 Olomouc
11. 12. 2020 Brno

Zákoník práce v praxi ředitelů škol a školských zařízení

22. 10. 2020 Olomouc
23. 10. 2020 Brno

Změna financování škol a školských zařízení a související problematika odměňování

25. 11. 2020 Praha
26. 11. 2020 Olomouc
27. 11. 2020 Brno



JUDr. Hana Poláková

specialistka na školskou problematiku



*Sledujte
naši nabídku
školení!*
www.tsmkurzy.cz

Fond kulturních a sociálních potřeb v příspěvkových organizacích po novele vyhlášky



Ing. Petr Sikora

Ve sbírce zákonů byla dne 31. 12. 2019 vyhlášena pod č. 357/2019 Sb. změnová vyhláška, která přinesla s účinností od 1. 1. 2020 některé zcela nové možnosti čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“) a upravuje některé stávající. Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen „vyhláška“), se po provedené změně vztahuje také na státní podniky a z jejího textu byli vypuštěni *žáci středních odborných učilišť a učilišť*. Místo pojmu „půjčka“ nyní vyhláška v souladu s terminologií občanského zákoníku používá slovo „zápůjčka“. K zásadním změnám patří především ale nová definice pojmů *zaměstnanec* a *rodinný příslušník*, zavedení nových zaměstnaneckých benefitů a úpravy některých stávajících.

Nová definice legislativních zkratk

Kromě státních podniků a organizačních složek státu (ministerstev) FKSP povinně tvoří všechny příspěvkové organizace, státní i ty zřizované územními samosprávnými celky. Příspěvková organizace může z FKSP poskytovat příspěvky nebo hradit jiná vyhláškou umožněná plnění *zaměstnancům* a ve vybraných případech také *rodinným příslušníkům*. Zde je nutno upozornit, že se jedná o tzv. legislativní zkratky. Nejde jen o zaměstnance a rodinné příslušníky samotné, ale pod uvedená označení patří širší okruh osob. Současné znění vyhlášky definuje tyto pojmy následovně.

Zaměstnanci

Zaměstnanci v pracovním poměru, státní zaměstnanci podle zákona o státní službě, příslušníci ve služebním poměru, soudci a důchodci, kteří při prvním přiznání starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně pracovali u organizační složky státu, státního podniku nebo příspěvkové organizace.

Na úrovni příspěvkové organizace se tedy zaměstnancem rozumí **zaměstnanec** v pracovním poměru (nikoliv zaměstnanec zaměstnaný na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce) a **důchodce**, který při prvním přiznání starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně pracoval v příspěvkové organizaci.

Rodinní příslušníci

Manželé a manželky, partneři a partnerky dle zákona o registrovaném partnerství, **druzi a družky**, a dále **nezaopatřené děti**. Za rodinné příslušníky jsou nově považo-

vány také děti svěřené do pěstounské nebo poručnické péče a děti svěřené soudem do osobní péče zaměstnance.

Z uvedeného vyplývá, že rodinným příslušníkem není dospělé zaopatřené dítě zaměstnance. Naopak nezaopatřeným dítětem je, zjednodušeně řečeno, dítě nezletilé a dále dítě do 26. roku věku, které nevykonává výdělečnou činnost protože je nemocné, anebo se připravuje na budoucí povolání. Podrobně a fundovaně definuje nezaopatřené dítě a přípravu na budoucí povolání Ing. Růžena Klímová v článku *Příprava na budoucí povolání a její prokazování u zaměstnavatele* (AD REM 2/2020, 6. 6. 2020).

Chtěl bych upozornit na to, že stále platí podmínka, že je možné z FKSP přispívat pouze na ty činnosti nebo plnění, která příspěvková organizace zcela uhradila. Platí to i tom případě, že příspěvek nepokryje celé náklady. Není tedy možné z FKSP zpětně proplácet plnění, která již zaměstnanci uhradili ze svých prostředků.

Nová plnění a změny stávajících plnění

§ 4 - příspěvky na provoz zařízení, která slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců

Kromě dosavadních možností je nyní možné čerpat fond také na příspěvky na provoz vlastní mateřské školy nebo vlastního zařízení poskytujícího služby péče o dítě v dětské skupině.

Příspěvky na provoz kulturních zařízení, rekreačních zařízení, sportovních a tělovýchovných zařízení, rehabilitačních zařízení včetně masáže a zařízení pro zájmovou činnost lze nyní poskytovat také rodinným příslušníkům.

Výčet „zdravotnických“ benefitů určených zaměstnancům (nikoliv rodinným příslušníkům) je nyní následující:

- ♦ vitaminové prostředky,
- ♦ **dioptrické brýle**, kontaktní čočky nebo speciální optické pomůcky,
- ♦ **dentální hygiena** (např. odstranění zubního kamene) a jiná zubařská péče,
- ♦ očkování proti infekčním nemocem podle zvláštního předpisu upravujícího očkování.

Příspěvky z FKSP jsou v uvedených případech možné jen tehdy, pokud tato plnění nejsou ani částečně hrazena z veřejného zdravotního pojištění nebo z jiných zákonem stanovených zdrojů. Jestliže zmíněná plnění jsou poskytována zdravotnickým zařízením registrovaným v Národním registru poskytovatelů zdravotnických služeb, tak jsou navíc osvobozena od daně z příjmů. Příspěvky na dioptrické brýle, kontaktní čočky a speciální optické pomůcky (které jsou považovány za zdravotnické prostředky), jsou osvobozeny od daně také v případě, že jsou předepsány lékařem, a to bez ohledu na skutečnost, zda jsou pořízeny ve zdravotnickém zařízení. Z fondu lze přispívat zaměstnancům na úhradu tištěných knih, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy.

§ 4a - příspěvek na použití zařízení péče o děti

Z fondu lze zaměstnancům přispívat na náklady za použití cizího zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona. V tomto případě neplatí podmínka, že příspěvková organizace musí činnost, na kterou přispívá z fondu, zcela uhradit.

§ 5a - příspěvek na dopravu do zaměstnání

Z fondu lze zaměstnanci přispívat na dopravu do a ze zaměstnání pravidelnou hromadnou dopravou osob. Vyhláška přitom odkazuje na zákon o dani z přidané hodnoty, podle kterého se pravidelnou hromadnou dopravou osob rozumí přeprava osob po stanovených trasách, kdy cestující nastupují a vystupují na předem určených zastávkách nebo místech podle předem stanovených jízdních řádů.

Není možné přispívat na dopravu osobním vozidlem, na spolujízdu ani na svozovou linku provozovanou příspěvkovou organizací. Jelikož samozřejmě také není možné ani zpětně proplácet jízdné uhrazené zaměstnancem, tak jsou reálné možnosti poskytnutí tohoto příspěvku mizivé.

§ 6 - zápůjčky na bytové účely

Poskytování zápůjček se nemění, ale byly navýšeny limity uvedené ve vyhlášce. Součet zůstatků nesplacených zápůjček poskytnutých zaměstnanci a nové zápůjčky nesmí přesáhnout 300.000,- Kč (dříve 100.000,- Kč), z toho na koupi bytového zařízení částku 100.000,- Kč (dříve 50.000,- Kč).

§ 9 - vzdělávání zaměstnanců

Z fondu už není možné přispívat na vzdělávací kurzy jako takové, ale jen na umělecké, jazykové a zájmové **vzdělávání, které není odborným rozvojem** zaměstnance podle zákoníku práce nebo prohlubováním vzdělání podle zákona o státní službě. Je možné přispívat i na vzdělávání rodinných příslušníků.

§ 11 - sociální výpomoci a zápůjčky

Úprava sociálních výpomocí a zápůjček se zásadně nemění, mění se ale stanovené finanční limity. Sociální výpomoc může v jednotlivém případě činit nejvýše nikoliv 15.000,- Kč, ale 30.000,- Kč, v případech postižení živelní pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, nejvýše nikoliv 30.000,- Kč, ale 50.000,- Kč. Limit pro bezúročnou zápůjčku k překlenutí tíživé finanční situace se zvyšuje z 20.000,- Kč na 50.000,- Kč. V případech postižení živelní pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, se limit zvyšuje z 50.000,- Kč na 100.000,- Kč. Sociální výpomoci a zápůjčky se už nemusí poskytovat výhradně v hotovosti, ale peněžní formou v souladu s rozpočtem fondu, to znamená také bezhotovostně.

Podle § 3 odst. 7 může být zůstatek nesplacených sociálních zápůjček a zápůjček

poskytnutých zaměstnanci na bytové účely prominut za podmínek stanovených § 34 zákona č. 219/2000 Sb. Nejvýše však lze prominout částku 30.000,- Kč (dosud bylo možné prominout maximálně 15.000,- Kč).

§ 12 - penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření

Výše příspěvku je nyní bohužel omezena ve všech příspěvkových organizacích. Nejvýše je možné přispívat v hodnotě 100 % částky, kterou se zaměstnanec zavázal hradit ze svých zdrojů. Pro příspěvkové organizace zřizované územními samosprávnými celky platí toto omezení s účinností až od 1. 7. 2020. Příspěvkové organizace nyní musí prověřovat aktuální výši té části příspěvku, kterou zaměstnanci hradí ze svých zdrojů. Pokud se ale obě strany dohodnou na srážkách z platu, tak nehrozí, že by příspěvková organizace neměla výši příspěvku z prostředků zaměstnance pod kontrolou.

§ 14 - dary

Zaměstnancům mohou být poskytovány **dary při prvním přiznání starobního nebo invalidního důchodu** pro invaliditu třetího stupně, tedy nikoliv při skutečném prvním odchodu do důchodu, jako tomu bylo dříve. Pro poskytnutí daru už není podstatné, zda byl se zaměstnancem rozvázan pracovní poměr, důležité je pouhé přiznání zmíněného důchodu. Na uvedenou změnu nenavazuje žádné přechodné ustanovení vyhlášky, a to proto, že Ministerstvo financí ČR tvrdí, že nahrazením pojmu *první odchod do důchodu* pojmem *první přiznání důchodu* nedošlo k věcnému posunu.

Pravidla pro poskytování ostatních darů se nemění.

Peněžní dary z FKSP se zdaní spolu s platem zaměstnance, naproti tomu věcné dary jsou od daně osvobozeny, a to až do úhrnné výše 2.000,- Kč ročně u každého zaměstnance.

§ 14a - smuteční kytice

Z fondu lze nyní hradit také pořízení smuteční kytice nebo smutečního věnce v případě úmrtí zaměstnance. S ohledem na obsah legislativní zkratky zaměstnanec se to vztahuje také na úmrtí bývalého zaměstnance, který pracoval v příspěvkové organizaci při prvním přiznání starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.

Pár poznámek na závěr

Jak vyplývá z výše uvedeného, možnosti použití FKSP se dále rozšířily. Přesto bych

doporučoval přistupovat k uplatňování benefitů uvážlivě a střídmo. Vyhláška nabízí sice celou řadu možností, ale to neznamená, že je nutné využít všechny. Aby příspěvky z FKSP plnily svou funkci uspokojovat kulturní a sociální potřeby všech zaměstnanců (a případně také rodinných příslušníků), mělo by být jejich poskytování vhodně nastaveno. Nemělo by se stát, že budou určeny především vybrané skupině zaměstnanců, například zejména mladým mužům, anebo naopak hlavně starším ženám a kupříkladu ženy na mateřské dovolené budou z jejich poskytování zcela vyloučeny. Na příspěvky a plnění z FKSP sice není právní nárok, ale neměly by být poskytovány diskriminačně. Definitivní úprava poskytování benefitů v příspěvkové organizaci se sjedná kolektivní smlouvou. V příspěvkové organizaci, kde nepůsobí odbory, problematiku FKSP upraví ředitel vnitřním předpisem.

 **Ing. Petr Sikora**

ekonom, odborník na finanční kontrolu

Nejbližší semináře s Petrem Sikorou:

Obec v roli zřizovatele příspěvkové organizace

14. 9. 2020 Ostrava
21. 9. 2020 Praha
5. 10. 2020 Brno

Zákon o kontrole a zákon o fin. kontrole ve vzájemné vazbě

22. 9. 2020 České Budějovice

FKSP a další fondy přísp. org.

13. 10. 2020 České Budějovice
14. 10. 2020 Ústí nad Labem
16. 10. 2020 Vyškov

Zákon o finanční kontrole a související legislativa

19. 10. 2020 Praha
2. 11. 2020 Brno
23. 11. 2020 Ostrava
3. 12. 2020 Hradec Králové

Záznamy a písemnosti z kontroly příspěvkových organizací

18. 11. 2020 Praha

Kontrola příspěvkových organizací a příjemců dotací úředníky, kontrolními výbory a finančními výbory obcí

2. 12. 2020 Olomouc

JAK NA ONLINE POHOVORY

Využijte potenciálu online světa naplno



Ing. Alexandra Lemerová

Neefektivní náborový proces může vaší firmě způsobit nevyčíslitelné škody. Před tím nakonec varoval už magazín Harvard Business Review: až 80% fluktuace zaměstnanců je způsobeno právě špatným náborovým procesem a rozhodnutími během náboru. Jak toto alarmující číslo zmírnit? Jednou z cest je i využití potenciálu online pohovorů. Můžou celý proces urychlit, ale také ušetřit peníze a energii. Navíc nejste vázáni na fyzickou přítomnost vašich kandidátů. Jak udělat online pohovor co nejlépe? Kdy zůstat striktně profesionální a kdy je lepší navodit osobnější a uvolněnější atmosféru? Jak nejlépe vyhodnotit kandidáty bez osobního kontaktu? Ráda se s vámi podělím o užitečné tipy a triky, které jsem získala během mé dlouholeté praxe. Při jejich využití budou vaše online pohovory zaručeně snazší a úspěšnější. Zanecháte u vašich kandidátů skvělý dojem jak o vás, tak o vaší společnosti.

Štěstí přeje připraveným

Vyhradte si dostatek času k tomu, abyste si přečetli životopisy kandidátů, ideálně je mějte po ruce vytištěné. Přichystejte si popis pozice, o které budete s kandidáty mluvit. Připravte si otázky, které potřebujete zodpovědět. Podívejte se na profily, které mají vaši kandidáti na sociálních sítích (LinkedIn, Facebook nebo např. Twitter).

Pokud jsou vaši kandidáti v zahraničí, zkontrolujte jejich časové pásmo, abyste měli jistotu, že je interview domluvené na správný čas. Pro jistotu mějte po ruce také jejich kontaktní údaje.

Na začátku si s kandidáty projděte průběh pohovoru. Pokud bude jeho součástí i test, informujte kandidáty předem, aby měli možnost najít si klidné místo.

Náš tip: Nacvičte si online pohovor s kolegy. *Není lepší příprava, než si ho celý vyzkoušet nanečisto.*

Připravít, pozor, teď!

Vyberte si, z jakého zařízení se s kandidáty spojíte. Ujistěte se, že má kameru.

S předstihem vyzkoušejte, zda veškeré programy a aplikace, které budete potřebovat, fungují. Běží kamera i mikrofón? Je obraz jasný? Máte dobré připojení k internetu? Online pohovor může být veden přes několik možných platform – mezi ty nejoblíbenější patří například Zoom, Skype nebo FaceTime.

Ujistěte se, že platforma, přes kterou se s kandidáty spojíte, je pro ně dostupná (obzvláště pokud jsou z jiné země). Pokud ne, požádejte je o doporučení.

Náš tip: *Ochota a schopnost přizpůsobit se technologii, kterou vaše firma používá, může být také jedním z hodnotících kritérií při pohovoru.*

Šaty dělají člověka

I při online pohovoru reprezentujete vaši společnost. Ujistěte se, že se držíte jejích pravidel.

Být v pyžamu není úplně vhodné. I když pracujete z domova, jste pořád „v práci“. Může se stát, že budete muset v průběhu pohovoru poodejít od počítače. Mějte tak na sobě kompletní outfit.

Nezapomeňte na úklid pracovního místa, z kterého děláte pohovor.

Během online rozhovoru sedíte mnohem blíže k sobě; skvrny na oblečení nebo chybějící knoflík jsou tak okamžitě vidět.

Vhodné oblečení nám zvyšuje sebevědomí a napomáhá nám být v práci úspěšnějšími. Oblečte si něco, v čem se budete cítit skutečně dobře!

Náš tip: *Pokud si nejste jisti, business dress nic nezkazí.*

Mějte záložní plán!

Může se stát, že se na poslední chvíli něco pokazí. Možná vám dojde baterka v počítači nebo se přeruší internetové připojení. Vždy proto mějte po ruce telefonní číslo kandidáta. Motivovaní kandidáti určitě budou souhlasit s přeplánováním pohovoru.

Vybírá i kandidát

Pohovor slouží nejen k posouzení kandidáta, ale také k vytvoření zájmu o vaši

pozici a společnost.

Nezapomeňte na „small talk“.

Nenucená konverzace pomůže kandidátům (i vám). Ke skutečnému pohovoru pak budete oba přistupovat mnohem klidněji. Vyhnete se stresu.

Začněte s programem pohovoru. Potvrďte si, že vás kandidáti slyší a vidí. Mluvte pomalu a dejte kandidátům prostor k položení otázek.

Buďte trpěliví.

Pohovoru věnujte celou svou pozornost. Pokud musíte neodkladně něco vyřešit, požádejte kandidáta o minutku. Vyhněte se multitaskingu.

Ke konci shrňte další kroky.

Náš tip: *Pokud si v průběhu pohovoru děláte poznámky, řekněte to kandidátům. Budou se cítit komfortněji, když ví, co děláte a proč.*

Zahodte předsudky

Čas od času narazíte na kandidáty, s kterými to nebude úplně jednoduché. Nevzdávejte to!

Pokud máte na pohovoru introvertnější kandidáty, kteří ještě k tomu můžou mít ostych mluvit online, pokládejte jim otevřené otázky, hledejte bezpečná témata, která jim pomohou se rozmluvit.

U upovídaných kandidátů zkuste zpomalit vlastní řeč. Můžou maskovat svoji nervozitu, ale ještě to nemusí znamenat nic špatného.

Pokud máte pochybnosti o osobnosti kandidáta, využijte psychodiagnostiku.

Nedělejte unáhlené závěry.

Dejte si pozor na nevědomou předpojatost vůči některým skupinám kandidátů.

Náš tip: Diskuse o mzdě a dalších benefitech vyžaduje přípravu a správné načasování. Navnímejte očekávání kandidátů.

Kouření zakázáno

Mám za sebou stovky online pohovorů, avšak toto se mi přihodilo poprvé. Pohovor probíhal přes Zoom. Kandidát měl o pozici velký zájem, byl trochu nervózní. V průběhu pohovoru jsem kandidátovi položila několik odborných otázek. Než odpověděl na tu první, tak se postavil a sáhl po cigaretě, kterou si zapálil. V rozhovoru pokračoval dál, jako by se nic nedělo... Bohužel mu nepomohla ani ta cigareta. Technické otázky nezvládal a já nemusela řešit dilema, jak tuto situaci vyhodnotit. Nicméně, zpět k té cigaretě: měl požádat o povolení si zapálit, i když to byl online pohovor? Je rozdíl, když kandidát u pohovoru něco pije (kávu, vodu atd.) nebo když kouří?

Konzultovala jsem to i s naším klientem a pro něj by to bylo velké no-go. Na pracovišti se nekouří. A už vůbec ne bez dovození.

Je jedno, zda je to u osobního interview nebo online.

Na LinkedIn jsem uspořádala anketu, do které se zapojilo 558 lidí. Jak z následné diskuse, tak ze samotného hlasování vyplývá, že to není jednání, které je vhodné na online pohovor.

Náš tip: Nastavte si jasná pravidla chování pro online prostor. Komunikujte ve firmě i s kandidáty. Aplikujte nejen na interview, ale i na interní online schůzky.

Nezapomeňte na follow up

Pohovor nekončí odpojením. Zašlete kandidátům shrnutí pohovoru. Pokud jste požádali o další podklady, nezapomeňte to zmínit.

Pošlete kandidátům všechny slíbené informace. Vyplácí se přidat odkaz na firemní web a nasměrovat je i na vaše sociální sítě. Jakmile víte, jaký bude další postup, dejte kandidátům vědět.

I když musíte nakonec kandidáty zamítnout, poskytněte jim relevantní zpětnou

vazbu a poděkujte za jejich účast. Jste vstupní branou do vaší společnosti. Dobrá komunikace buduje pevné základy dobrého brandu!

Náš tip: Pokud jsou součástí výběrového procesu testy, pošlete kandidátům jejich výsledky.

A co nás čeká v příštím čísle?

Detailněji se podíváme na výše zmíněné a zjevně poněkud „kontroverzní“ téma – Kouření u online pohovoru.

● **Ing. Alexandra Lemerová**

majitelka personální agentury:
Talent Acquisition,
Recruitment Consulting, Mentoring

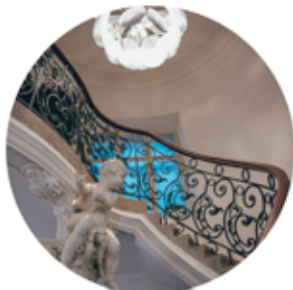


MOŽNOSTI PRONÁJMU NAŠICH UČEBEN

Brno

ZÁMEČNICKÁ 90/2, BRNO

Brněnské vzdělávací centrum vzniklo 1. dubna 2019, nachází se **přímo na náměstí Svobody**. Disponuje **třemi učebnami (kapacita 32, 22 a 12 osob)**, kdy každá z nich je citlivě dekorována, vždy v jiném designu, samozřejmě je **příjemné občerstvení** ve formě fresh bagetek a wrapů, zrnkové kávy, čaje, vody a samozřejmě něčeho sladkého.



Praha

OPLETALOVA 1417/25, PRAHA 1

Pražské vzdělávací centrum se nachází na ulici **Opletalova 1417/25, Praha 1**, najdete nás ve **2. patře** zadní budovy, kde sídlí mimo jiné i Unie personalistů, z.s. V pražském vzdělávacím centru máme **dvě příjemně zařízené učebny s kapacitou 20 a 30 osob**. Standardem je **příjemné občerstvení** v podobě fresh bagetek a wrapů, zrnkové kávy, čaje, vody a samozřejmě něčeho sladkého.



VÍCE INFORMACÍ O NAŠICH UČEBNÁCH VČETNĚ MOŽNOSTÍ JEJICH PRONÁJMU NAJDETE NA NAŠICH WEBOVÝCH STRÁNKÁCH (TSMKURZY.CZ) NEBO NÁS PROSÍM KONTAKTUJTE E-MAILEM: TSM@TSMVYSKOV.CZ ČI TELEFONICKY NA TĚCHTO TELEFONNÍCH ČÍSLECH: 517 333 699, 736 216 375.

Soudní exekutoři v ohrožení?

Mgr. Pavel Gottwald, MBA



Přijetím zákona č. 120/2001 Sb., exekuční řád, byl s účinností od 1. května 2001 zaveden do českého právního řádu institut soudních exekutorů jako dalšího subjektu oprávněného provádět výkon rozhodnutí a to vedle stávajících subjektů doposud oprávněných k výkonu rozhodnutí (soudy a jiné orgány státu).

Dle mého názoru se od tohoto okamžiku dá hovořit o reálné a účinné vymahatelnosti práv věřitelů, zejména v oblasti pohledávek. Efektivita soudních exekutorů ve srovnání se soudním výkonem rozhodnutí je hlavním argumentem pro využívání soudních exekutorů věřiteli. Bezpochyby je zčásti tato efektivita zajišťována i materiální zainteresovaností soudních exekutorů v procesu výkonu rozhodnutí. Nicméně vzhledem k vysoké regulovanosti činnosti soudních exekutorů, legislativním změnám již v minulosti proběhlých a zejména uvažovaným zásadním změnám v provádění exekucí, lze materiální zainteresovanost soudních exekutorů považovat bezpochyby za přiměřenou.

Jakkoli lze zásadnější změny v exekucích očekávat, neboť se jedná o téma diskutované a v různých podobách podporované napříč politickým spektrem, tak návrh zákona skupiny poslanců, který byl předložen v červenci, počítá s řešením nečekaným. Skupina poslanců totiž navrhuje úplné zrušení soudních exekutorů s účinností od roku 2023 a to zejména zrušení exekučního řádu a souvisejících právních předpisů.

V důvodové zprávě k návrhu se uvádí, že „stát přijetím této právní úpravy (exekučního řádu – pozn. autora) rezignoval na svou úlohu zajistit výkon rozhodnutí a selhal ve snaze zajistit efektivní výkon exekucí prostřednictvím soudních vykonavatelů, tedy státních úředníků“ a že „výkon

rozhodnutí zajišťovaný státním úředníkem přitom v té době bezproblémově fungoval v mnoha zemích“. Dle předkladatelů se „vytvořila silná exekuční lobby, přičemž její součástí je nejenom ekonomicky silná kasta soudních exekutorů, ale též na ně navázaná advokacie, banky, společnosti zajišťující splátkový prodej čehokoliv a další subjekty“. Výkon rozhodnutí by tedy měl být opět zcela svěřen do rukou státu, zejména tedy soudů.

V České republice bylo k únoru letošního roku vedeno téměř 4,5 milionu exekučních řízení vůči více než 750 tisícům povinných. Ač se v počtu řízení i povinných projevuje pozitivní sestupný trend (otázkou jsou však budoucí dopady „koronakrizy“ a jejich následků), není dle mého názoru reálné, aby nad takovou agendou převzal kontrolu stát, navíc bez dopadu na státní rozpočet, jak předpokládají předkladatelé návrhu. Exekutorské úřady dnes disponují značnou personální kapacitou, zajišťující efektivní výkon exekucí, ale zejména sofistikovanými IT řešeními, umožňujícími správu obrovského množství dat o statisících povinných a milionech řízení. Je nerealná představa, že by toto mohl se stejnou efektivitou převzít stát.

Nelze tedy očekávat, že by návrh mohl být úspěšný a že by ke zrušení soudních exekutorů mohlo dojít. A lze to jen uvítat. I vláda k návrhu vyjádřila jasné nesouhlasné stanovisko.

Mgr. Pavel Gottwald, MBA

právník, specialista na insolvenční řízení

Nejbližší semináře s Pavlem Gottwaldem:

Insolvenční řízení - základní otázky úpadkového práva – novely 2017 a 2019 v praxi roku 2020, zkušenosti a očekávání

15. 9. 2020 Praha

16. 10. 2020 online kurz

27. 10. 2020 Olomouc

4. 11. 2020 Brno

11. 11. 2020 Ostrava

23. 11. 2020 Praha

4. 12. 2020 online kurz

15. 12. 2020 Olomouc



Slavíme 30 let!

Potkejme se na našich konferencích a oslavme to spolu!

Nejčastější obavy při výběru vhodného docházkového systému

Michal Tretter

BIOMETRIE

Popisu biometrických přístupových systémů jsme se podrobně věnovali v minulém čísle tohoto čtvrtletníku, tentokrát se zaměříme na kritéria výběru docházkového systému. Docházkové systémy k identifikaci zaměstnance nejčastěji využívají docházkové čtečky. Především čipy a čipové karty. Nevýhoda takového systému spočívá v tom, že zaměstnanci čipy ztrácejí, zapomínají, a podobně. Na zaměstnavatele může spadnout i další obrovská nevýhoda, zneužití čipů a čipových karet.

Všemožné půjčování čipů mezi zaměstnanci, „odpípnutí“ dříve či později a manipulace s pracovní dobou, kdy zaměstnavatel nemá skutečnou kontrolu nad svými zaměstnanci. Proto moderní docházkové čtečky používají k identifikaci zaměstnance biometrické údaje, nejběžněji otisk prstu. S tímto často vyvstává otázka, zda sejmuté otisky nemohou být zneužity. Popravdě řečeno v mnoha případech je tato obava oprávněná. A tady opravdu velmi záleží na výběru dodavatele. Kromě softwaru je potřeba, aby dodavatel docházkového systému měl pod kontrolou i hardware. Konkrétní docházkové čtečky, které jsou ve firmách pověšené na zdi, připojené k turniketu nebo kdekoli jině, kde si zaměstnanci označují příchody, odchody a jiné přerušení práce. Na trhu je mnoho docházkových čteček, zejména původem z Číny, které fungují díky firmware (vlastnímu internímu systému) přímo od výrobce této čtečky. Dodavatel docházkového systému nad tímto firmwarem nemá žádnou kontrolu, a tak hrozí poměrně velké riziko zneužití. Vložená data jsou odesílána neznámo kam.

Oproti tomu docházkové čtečky od prověřených dodavatelů neukládají otisk prstu celý, ale pouze hash. Hash není pomyslná fotografie samotného otisku prstu, ale pouze vybrané body otisku (tzv. markanty). Tyto markanty jsou

určeny pomocí matematické funkce a není možné z nich nikdy zpětně zrekonstruovat otisk prstu, natož určit identitu osoby. Není jej také možné využít v žádném jiném identifikačním systému. Tudíž, pokud máte kvalitní biometrickou čtečku a firma má dobře zabezpečená data, není žádný důvod se obávat jakéhokoli zneužití.

CLOUD

Co je to cloud? Kde je? Není nebezpečný?

Podobné otázky jste už určitě slyšeli, případně si je sami kladli. Jednoduše to znamená, že data a programy nemáte uloženy na pevném disku vašeho počítače, nýbrž k nim přistupujete dálkově přes internet.

Protože se bavíme o evidenci docházky, pojďme si shrnout, jaké výhody vám to může přinést:

1) Odpadá spousta IT povinností a nákladů

S přechodem na cloudovou aplikaci vám odpadají náklady na činnosti jako:

- instalace software
- nákup a konfigurace potřebného hardware
- údržba systému
- nutnost platit IT odborníky

Zkrátka abyste mohli používat docházku v cloudu, nemusíte řešit žádné nadstandardní požadavky. Stačí váš počítač, telefon... a fungujete.

2) Cloud roste s vaší firmou

Před zavedením systému evidence docházky pracovníků, nejdřív pečlivě počítáte. „Pokud firma poroste, docházkový arch v excelu mi brzy přestane stačit“, říkáte si. Náklady na nákup „velkého“ offline docházkového systému a potřebné IT infrastruktury se však mohou vyšplhat do desítek tisíců.



Cloudová řešení mohou růst přímo úměrně s aktuální velikostí Vaší firmy a tím pádem nemusíte spekulovat, jak velká bude Vaše firma za pár let. A to jak směrem nahoru, tak i dolů.

3) Cloud má vždy nejnovější kabát

S koupí ne-cloudové evidence zaměstnanců dostáváte aktuální verzi programu. V případě vydání nové verze se může stát, že dodavatel podmíní update příplatkem. I v případě, že zaplatíte, budete aktualizaci muset fyzicky nainstalovat a otestovat, že vše funguje, jak má.

Co když však součástí nové verze budou aktuální změny v legislativě? Když neaktualizujete, riskujete, že vámi dodané podklady nebudou splňovat zákonné podmínky, což může vést k desítkám hodin strávených komunikací s úřady, nedej bože finanční postih od finančního úřadu.

4) Cloud kdykoliv a kdekoli

Vykazování docházky, schvalování vedoucím, zpracování podkladů mzdovou účetní... Na cloudovém řešení mohou být tyto činnosti vykonávány kdykoliv a kdekoli, kde je přístup k internetu. Na notebooku, tabletu, nebo i chytrém telefonu můžete zkontrolovat záznamy docházky svých zaměstnanců. Zjistíte také, kdo je aktuálně v práci, nebo si zaměstnanec rovnou „píchně“ docházku přímo z telefonu s GPS lokací, takže ihned vidíte, z jakého místa si dotyčný docházku zaznamenal.

Odpadá zpracovávání pouze na jediném zařízení, kde je docházka nainstalována a kde hrozí při nefunkčnosti počítače ochromení tohoto procesu.

5) Zabezpečení cloudu a odpovědnost

S cloudovým řešením můžete přenést odpovědnost za uchování dat na poskytovatele daného řešení, čímž vám od-

padá spousta starostí se správou dat. Je však důležité dbát pozornosti při výběru vhodného dodavatele, protože nekvalitní uložení dat může mít za následky i jejich ztrátu. Je dobré vědět a podle toho i vybírat, že v České republice existuje několik specializovaných řešení, které snadno překonají úroveň zabezpečení většiny firem a jsou certifikovány Národním bezpečnostním úřadem.

SLOŽITOST SYSTÉMU

Technická stránka a bezpečnost jsou samozřejmě velmi důležitou součástí výběru docházkového systému. Tuto stránku věci většinou ve firmách řeší oddělení jako je IT či Facility management. Zásadní součástí výběru konkrétního dodavatele je i uživatelská přívětivost celého software. Vedení společnosti, jednotliví vedoucí oddělení, kteří kontrolují docházku svých podřízených, účetní, které z programů zpracovávají data, nebo také běžní zaměstnanci, kteří si mohou průběžně svou docházku kontrolovat. Ti všichni budou do docházkového systému vstupovat, hledat a používat data jiným způsobem. Mzdová účetní potřebuje znát více informací než jen samotný zaměstnanec. Přesně zde může být kámen úrazu. Složitost systému by měla být přímo úměrná složitosti vašich interních procesů. Nicméně stále platí, že pro koncového uživatele, a to bez výjimky, by řešení vždy mělo být zjednodušené. Existují firmy, které potřebují sledovat pouze příchody a odchody zaměstnanců a požadují jen součet odpracovaných hodin. To je skutečně jednoduché. Ovšem požadavky firem jsou mnohem širší, ať už se jedná o proces schvalování nepřítomností, zaznamenání práce v terénu nebo automatické počítání benefitů jako jsou např. stravenky.

Každá firma má své potřeby závislé na oboru podnikání a interních procesech. Z našich zkušeností vidíme, že když srovnáme dvě firmy s podobným zaměřením, podobným počtem zaměstnanců, tak každá z nich funguje trochu jinak a zajímají ji jiné priority v řešení docházky. Proto kvalitní docházkové systémy si nevystačí jen s tím „jednoduchým“ příchodem a odchodem.

Z toho plyne nastavení práce jednotlivých uživatelů, jejich pravomoc a odpovědnost. Při představě, že si firma vše nastavuje a zprovožňuje sama, možná raději zůstane u starých dobrých papírových žádanek... Proto je důležité, aby v tom celém procesu

nebyl uživatel sám. Spousta dodavatelů předá přístupové údaje do systému, a tím jejich podpora končí. Klient si musí vše nastavit a sám se se systémem naučit pracovat. Ale na to přeci zaměstnanci nemají čas, naopak nový docházkový systém byl vybrán k ušetření jejich práce, a ne jejímu navýšení. Pro uživatele docházkového systému je důležité vědět, že v zádech mají podporu, která je provede celým nastavením a také je naučí s ním jednoduše pracovat. Že existuje uživatelská podpora systému, kam se můžou obrátit kdykoliv budou nějaký problém řešit.

Mnoho obav vzniká z toho, že zaměstnanec, který má obsluhu docházkového systému na starosti, vidí za správou software navýšení práce. Nástup cloudových technologií už v tomto mnohé ulehčil. Přístup kdykoliv, odkudkoliv, přes počítač, tablet nebo jen chytrý telefon s přístupem na internet. I tato skutečnost změnila vnímání firem, jaký by měl být proces zpracování docházky. Dřívější pohled, kdy na celou firemní docházku a mzdy dohlížela jedna účetní, je již dávno pryč. Dnes mnoho firem přenáší odpovědnost i na jednotlivé vedoucí. Vedoucí oddělení si pohlídá a zkontroluje pracovní dobu a absence svých podřízených a účetní už řeší jen jednoduché výstupy, tisk a mzdové podklady.

Mzdové podklady a mzdový systém... Vystává otázka, proč mít docházkový systém, když údaje pak stejně budu složité přepisovat do mezd a bude to dvojitá práce? Naopak, nemusí být. Existují docházkové systémy, které podporují exporty dat do různých mzdových systémů.

Toto velmi významně zrychluje zpracování mezd a eliminuje chyby způsobené lidským faktorem. Ideální stav je, když na pomyslné jedno tlačítko odešlete data do vašeho mzdového systému.

Spoustě těchto problémů se dá předejít vhodným výběrem dodavatele.

VÝBĚR VHODNÉHO DODAVATELE

Výběr docházkového systému je disciplína, kterou většina firem podstoupí jednou za pět až deset let. Tedy nedělá to často, ale výsledek vašeho rozhodnutí s vámi bude po dobu několika let. Proto je velmi zásadní v tomto ohledu nehledat dodavatele, ale skutečně partnera.

Máme pro vás pár tipů na co se zaměřit:

1) Nekupujte zajíce v pytli

Často jsme svědkem toho, že společnost pořídila nejlevnější řešení bez ohledu na funkčnost a jednoduchost provedení. To z pravidla vede ke zpomalení zaměstnanců, co zpracovávají docházku. Často vybrané řešení nemusí splňovat specifiky vašeho provozu a mohou vznikat chyby ve mzdách. Proto vždy sledujte, jak se poskytovatel zajímá o reálnou situaci u vás, jak řeší důslednou analýzu vaší situace a trvejte na reálné ukázce řešení. Pokud zvažujete zavedení biometrických čteček doporučujeme si nechat předvést i názornou ukázkou tohoto zařízení, kde můžete otestovat kvalitu rozpoznání otisku prstů přímo na vašich zaměstnancích.

2) Úroveň zákaznické podpory

Zejména v období zpracování mezd je tento bod velmi ožehavým tématem ve spoustě firem. Představte si situaci, že zpracováváte mzdy a najednou máte blok, kde nemůžete pokračovat bez asistence poskytovatele. V daný moment je rychlost reakce nevyčíslitelnou veličinou, kdy si těžko můžete v dnešní době dovolit zpoždění vyplacení mezd. Proto doporučujeme si vždy ověřovat reakční dobu daného poskytovatele, úroveň individuálního přístupu a v mnoha případech, zdali vůbec zákaznickou podporu poskytuje.

Navíc je velmi příjemné, když vám celý systém někdo nastaví za vás podle vašich představ.

3) Aktivní partnerství

Oblast technologií a pracovně-právní legislativy se mohou zdát jako dvě velmi odlišné disciplíny. Nicméně mají společné jedno a to, že se v nich neustále něco děje a mění. Proto je dobré mít partnera, který o změnách dobře ví a automaticky je zapracovává do svého řešení.

To stejné platí i pro nové funkcionality, které sice nemají přímou návaznost na legislativu, ale za to mají přímý dopad na uživatelskou zkušenost. Doporučujeme tedy vždy hledat takového poskytovatele, který prokazatelně vyvíjí své řešení docházky na základě reálných zkušeností a zpětné vazby klientů nežli na základě vlastního přesvědčení.

4) Důvěřujte, ale prověřujte

Často se setkáváme s tím, že tento jednoduchý bod je podceňován, což řadu firem vedlo k nemilému zjištění a promrhaným finančním prostředkům.

Dodavatel se vždy snaží své řešení představit v co nejlepším světle. To asi nikoho nepřekvapí, a proto důrazně doporučujeme si vždy vyžádat referenční klienty, nejlépe ze stejného oboru podnikání, kde si můžete prověřit zkušenost přímo z praxe.

Michal Tretter

Sales consultant Alveno



IRESOFT Alveno®

Evidence docházky on-line **přes softwarovou čtečku**

Získejte docházkový systém Alveno se slevou 10 %

Kontaktujte nás pomocí formuláře na webu a do poznámky uveďte heslo **AD-REM_2020**. Nabídka platí do konce roku 2020.

Sledujte nás na sociálních sítích:

[f Alveno.cz](#) [@alveno.cz](#) [in Alveno | docházkové systémy](#)

www.alveno.cz

Proč je v některých společnostech těžké procesy zavést a jinde to jde samo?

Regina Kubcová Foffová



Nastavování procesů ve firmě je obecně vnímáno jako nutné zlo. Díky funkčním procesům jsou ale firmy konkurenceschopnější, dokážou obsloužit více zákazníků, poskytovat kvalitnější služby, dosahovat vyšších zisků, mít pod kontrolou práci zaměstnanců, lépe koordinovat práci na dálku, průběžně zefektivňovat práci atd. Pojdme se podívat na pět podmínek, které je dobré mít na paměti, aby nastavení procesů bylo úspěšné a jejich následné dodržování nebylo jen nespílitelným přáním.

1. Víme, proč chceme procesy nastavovat či optimalizovat?

Nastavování procesů ve firmě je obvykle projekt, kterého se účastní majitel spo-

lečnosti, management a další pracovníci. Práce na procesech je často vnímána jako práce navíc ke standardním pracovním povinnostem, a proto nepodceňujte fázi příprav, do které patří vysvětlení, k čemu

vám budou vylepšené nebo nové procesy sloužit.

Lidé se nejčastěji uklidní a jsou ochotni spolupracovat, když zjistí, že úprava pro-

cesů jim má práci zjednodušit a vyřešit problémy např. s komunikací, vztahy na pracovišti nebo nastavením zodpovědností a pravomocí. Majitele potěší, že pomocí procesů se vymaní ze začarovaného kruhu rutiny a nepostradatelnosti, a přitom bude mít práci zaměstnanců více pod kontrolou. Jedním z důležitých přínosů je totiž možnost delegovat a být zastupitelný.

Tip

Dejte si záležet na tom, aby nejen manažeři, ale i řadoví zaměstnanci chápali, proč se mají nastavovat či optimalizovat procesy věnovat a jaký to bude mít přínos pro firmu i pro ně samotné. Připravte si srozumitelné příklady, příběhy i čísla. Zapojte rozum i emoce.

2. Jakou roli hraje při nastavování procesů management?

Podpora vedení je při zavádění procesů naprosto zásadní. Bez spolupráce s majitelem, CEO nebo jiným zodpovědným manažerem se neobejdete. Pokud takový člověk nemá na procesy čas nebo není ochoten se jim věnovat, je to náročné a demotivující. Když už se vám podaří nějaké procesy nastavit, ale vedení je nerespektuje, šance, že se vám povede je upevnit, je poměrně malá. Naopak z vlastní zkušenosti vím, že ve firmách, kde je podpora managementu vysoká, je práce na procesech úspěšná, i když trvá delší dobu.

Ideální je, když potřeba nastavení procesů vzejde od vedení společnosti a v přístupu k procesům je ve vzájemné shodě i s ostatními kolegy.

Motivace zaměstnanců pracovat na procesech vychází ze síly přesvědčení a nadšení právě top managementu a tu musí všichni cítit. Management musí jít ostatním příkladem a ukázat, že dodržování nově nastavených procesů firmu posune k vyšší efektivitě, ziskům, spokojenosti zákazníků, konkurenceschopnosti, vnitřnímu vyladění apod.

V neposlední řadě je úkolem vedení umožnit lidem práci na procesech a vytvořit jim k tomu aspoň minimální podmínky. Budou na to potřebovat čas a případně pomoc či konzultaci někoho, kdo už má s procesy nějaké zkušenosti.

Tip

Pokud potřebujete získat vedení na svou stranu, abyste mohli pohnout s procesy, zkuste jim předložit výsledky vaší práce a problémy, které vás trápí a návrh na to, jak by to mohlo vypadat po nastavení nových procesů. Buďte konkrétní. Čísla mluví za vše.

3. Proč se u mapování procesů zamýšlíme i nad firemní kulturou?

Firemní kulturu tvoří lidé, kteří ve společnosti pracují, ale zároveň firemní kultura ovlivňuje chování lidí ve firmě. Když přicházím do firmy nastavovat procesy, vždy mě zajímá, jak se lidem pracuje, jak se ve firmě cítí, jak spolu komunikují, jaké vztahy tam panují apod. Od úrovně firemní kultury se odvíjí rychlost a náročnost zavádění procesů.

Zdravá firemní kultura podporuje spolupráci, tvořivost, uznává jedince jako zodpovědného a samostatného člověka, umožňuje lidem růst a podílet se na změnách ve společnosti. Komunikace funguje bez větších problémů a všichni táhnou za jeden provaz. Čím otevřenější a zdravější prostředí ve firmě je, tím snazší je procesy prosadit a zavést.

Firemní kultura postavená spíše na direktivním řízení majitele nebo top managementu přeladování procesů brzdí a komplikuje. Velkou roli opět hraje majitel firmy a jeho osobnostní vyzrálост, zkušenost a přístup k vedení lidí.

Tip

Nepodceňujte začlenění tématu firemní kultury zejména do procesu náboru a onboardingu. Čím více se budete v tomto ohledu nováčkovi věnovat, tím rychleji poznáte, zda do vašeho kolektivu zapadne nebo ne. Ušetříte tím čas i peníze.

4. Jak s procesy souvisí poslání, vize, hodnoty a strategie?

Když jsem byla v zavádění procesů ještě nováček, takové souvislosti mě vůbec nenapadly. Postupem času, s přibývajícimi zkušenostmi a počtem navštívených firem se na tyto základní stavební kameny firemní kultury soustředím hned na počátku celého projektu.

Firma, která zná své poslání, vizi a má definované hodnoty je úplně jinak připravená na veškeré změny. Lidé jsou více sladění, do práce chodí z podobných důvodů (kromě nezbytné obživy v ní spatřují i osobní poslání) a vesměs jsou to srdcaři, které není třeba nijak zvlášť motivovat benefity. Poslání, tedy smysl existence firmy a jejího směřování, zahrnuje i nové projekty, a získání zaměstnanců pro procesní řízení je mnohem snazší než v jiné společnosti, kde na poslání, vizi a hodnoty není kladen takový důraz. Vyřčené a sepsané hodnoty jsou navíc kompasem při rozhodování, jakou cestou se ubírat směrem k firemní vizi. Procesy se nastavují mnohem lépe ve firmě, kde znáte i strategii. Jinak budou vypadat obchodní procesy ve společnosti, která strategicky usiluje jen o zákazníky, kterým chce věnovat maximální péči, protože mezi své hodnoty řadí právě prozákaznický přístup na vysoké úrovni, a jinak ve firmě, kde je cílem získat co nejvíce zákazníků bez rozdílu velikosti a přínosu pro firmu, a procesy tu mají být co nejvíce automatizované a zaměstnanci co nejvýkonnější.

Tip

Než se vrhnete na samotné procesy, zkuste se zamyslet nad celkovým posláním, vizí a hodnotami vaší firmy. Znáte firemní strategii? Ušetříte si zbytečná nedorozumění zejména v procesech obchodních a personálních.

5. Nastavení procesů je investice – časová, finanční i energetická

Pokaždé, když se bavím s někým, kdo se chce ve firmě začít ve větší míře zabývat procesy, snažím se ho přivést k uvědomění, že nastavování procesů sice stojí nějaké peníze, ale je to hlavně investice do budoucna. Když už si jednou vytvoříte nějaký základ systému, máte z čeho vycházet, co upravovat, na čem stavět. Noví lidé, kteří do firmy přicházejí, se mají o co opřít. Čím dříve ve firmě začnete sestavovat aspoň pravidla a jednoduché checklisty, tím lépe.

Práce na procesech je investice časová. Každý proces vyžaduje čas na zmapování, přemýšlení o jeho lepší podobě, konzultace s kolegy z jiných oddělení a podrobnější popis jednotlivých činností. Když spustíte takový projekt, budete potřebovat energii

a výdrž na jeho dotažení. Nejednou se mi stalo, že popisování procesů trvalo několik měsíců a lidi už to přestávalo bavit.

Kdybychom to ale nedokončili, zaměstnanci by byli demotivovaní a frustrovaní z toho, kolik tomu věnovali úsilí, a nakonec to nebylo k ničemu. Jejich ochota zapojovat se do dalších projektů v budoucnu se tím snižuje a vám dá více práce je dostat na svoji stranu.

Tip

Nemějte obavu z toho, že se s procesy budete trápit mnoho měsíců. Berte všechno raději pomalu a postupně. Věřte tomu, že když vytrváte, vaše úsilí se vám nakonec bohatě vrátí. Cílem nastavování procesů není se uštvat, ale být ve finále produktivnější, nepřehánět to s přesčasy a mít motivované a spokojené kolegy.



Regina Kubcová Foffová

specialistka na procesní a projektové řízení

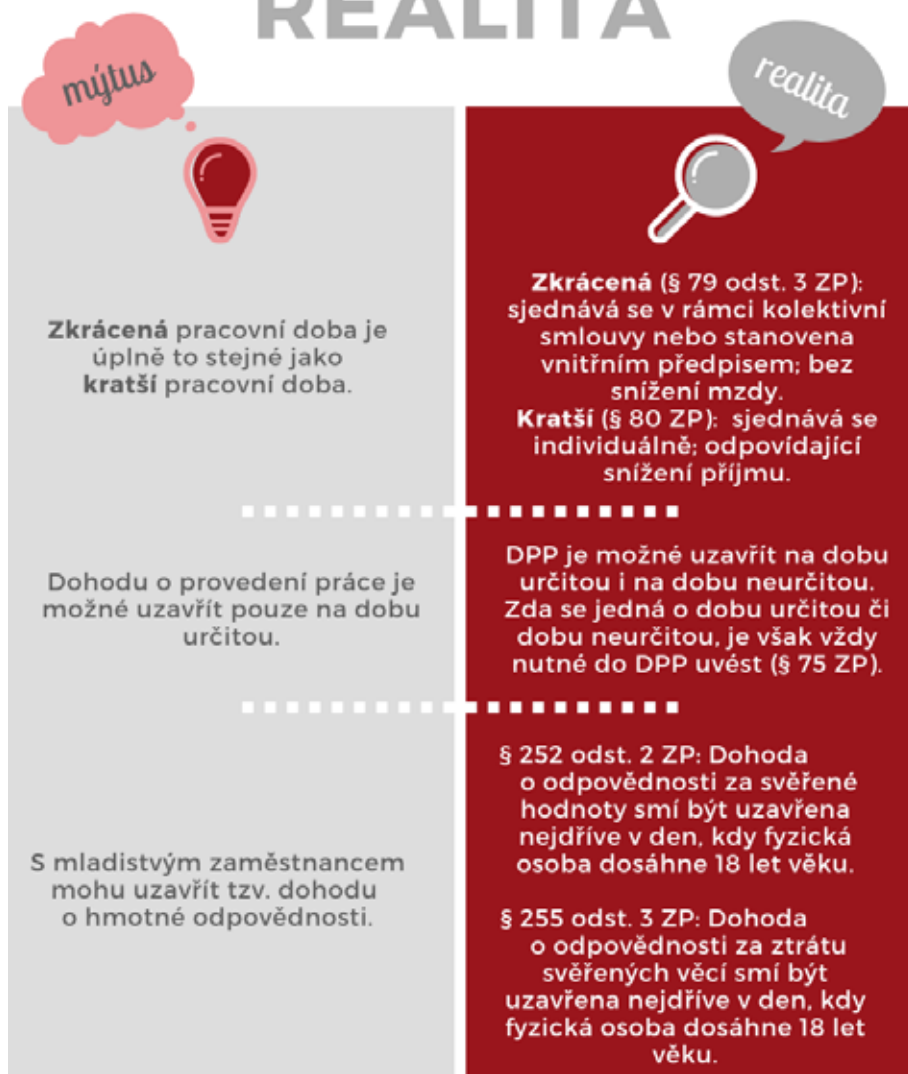
**Nejbližší kurzy
s Reginou Kubcovou Foffovou:**

**Jak zavádět procesy
a nezkolabovat
(řízení interních projektů)**

15. 10. 2020 Brno

19. 10. 2020 Praha

MÝTUS VERSUS REALITA



Letem světem (o aktuálních tématech s humorem...)

To Vás tak v roce 2010 zaměstnavatel převede na jiný druh práce a Vy se začnete v zaměstnání nudit. Svoji situaci začnete vnímat jako „každodenní ponížení“, až vše vygraduje tím, že si v důsledku nervového zhroucení z nudy vezmete zdravotní volno. A zaměstnavatel Vás pak v roce 2014 propustí pro „dlouhou nepřítomnost“. A je z toho soudní spor... Podobně jako syndrom vyhoření je prý nutné chápat i „syndrom znučenosti“ jako „zdroj silného utrpení, který může vést až k depresi“. Za nudu v práci jeden francouzský zaměstnanec vysoudil v počátku června odškodné v přepočtu asi 1,3 milionů Kč. Ach, ti Francouzi....

Ve Švýcarsku se pro změnu zabývali situací, kdy zaměstnanec požadoval po zaměstnavateli část nájemného při práci z domova. Zaměstnavatel sice trval na svém, že se se zaměstnancem nedohodli na úhradě nájemného předem, soud toto tvrzení však odmítl a dodal, že zaměstnanec by mohl dokonce požádat o náhradu nájemného se zpětnou platností poté, co opustil společnost. Švýcarsko od nás není zase daleko, což?

LMC (lmc.eu) se ptali personalistů, s jakými „špeky“ se setkali při náboru nových zaměstnanců. Kromě znalosti „podvodného účetnictví“ se lze setkat v životopisech i se sdělením, že uchazeč měl „již na základní škole vložky pro matematiku a vyhrál matematického klokánka v sedmé třídě.“ Ano, jeden z členů naší redakční rady vyhrál klokánka také a jeden dokonce exceloval v soutěži „Zazpívej, slavičku!“ :-)

Překážky v práci v souvislosti s povinným odvodem zdravotního pojištění

Ing. Olga Krchovová



Již v dříve publikovaném článku na téma zdravotního pojištění jsme řešili dopočet zdravotního pojištění alespoň do minimálního vyměřovacího základu. Tento problém řešíme u zaměstnanců, kteří nejsou pojištěnci státu, nemají souběžný příjem, z kterého je odváděno pojištění alespoň v minimální výši nebo které doplní odvod pojištění alespoň do minimální výše, případně neodvádí-li alespoň v minimální výši zdravotní pojištění jako OSVČ (minimální výše ZP pro OSVČ v roce 2020 = 13,5 % z poloviny průměrné měsíční mzdy = $34\,835 / 2 \times 0,135 = 2\,352$ korun po zaokrouhlení na korunu nahoru).

Doplatek zdravotního pojištění zdravotní pojišťovně provádí zaměstnanec podle zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění 592/1992 Sb., § 3, odst. 10, prostřednictvím svého zaměstnavatele. Jde o pojistné ve výši 13,5 % z rozdílu mezi skutečným a minimálním vyměřovacím základem, má-li zaměstnanec více zaměstnavatelů, je povinen doplatit pojistné prostřednictvím toho zaměstnavatele, kterého si zvolí, a to vždy současně s odvodem pojistného v následujícím kalendářním měsíci. **Pokud je vyměřovací základ nižší z důvodů překážek v práci na straně organizace, doplácí tento rozdíl zaměstnavatel.**

Překážkami v práci na straně zaměstnavatele podle zákoníku práce (262/2006 Sb.) mohou být prostoje (§ 207a), přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 207b) a jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 208).

V případě jiných překážek na straně zaměstnavatele přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Toto ale neplatí, pokud zaměstnavatel vyplácí mzdu, nikoliv plat, **nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost, § 209 zákoníku práce).**

Upraví-li v tomto případě dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, **musí náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku.** Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.

Výše uvedená situace se týká aktuálně též výpočtu odvodu zdravotního pojištění v případě náhrady mzdy zaměstnancům v souvislosti s omezením poptávky souvisejícím s hospodářskými potížemi vyvolanými **COVID-19.**

Zaměstnavatel na základě vnitřního předpisu může využít ustanovení zákoníku práce o částečné nezaměstnanosti (§ 209) a zaměstnancům platit náhradu za neodpracované hodiny minimálně ve výši 60 % průměrného hrubého hodinového výdělku. Od státu pak následně inkasuje na základě podané žádosti 60 % z vyplacených náhrad mezd včetně odvodů, maximálně však 29 000 korun na jednoho zaměstnance.

Sníženou náhradu mzdy z důvodu jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (částečnou nezaměstnanost) může zaměstnavatel využít pouze v případě, kdy není celý nominální fond pracovní doby zaměstnance pokryt pouze touto náhradou, tedy kdy je pokrytí pouze částečné. Zamešká-li zaměstnanec z důvodu omezení poptávky celý kalendářní měsíc, náleží mu náhrada podle § 208 zákoníku práce, tedy náhrada ve výši 100 % z průměrného hrubého hodinového výdělku.

Příklad:

Výpočet odvodu zdravotního pojištění v případě náhrady mzdy zaměstnancům v souvislosti s hospodářskými potížemi vyvolanými COVID-19 (omezení odbytu zaměstnavatele).

Zaměstnavatel na základě vnitřního předpisu využívá ustanovení zákoníku práce o částečné nezaměstnanosti (§ 209) a zaměstnancům platí náhradu za neodpracované hodiny ve výši 60 % průměrného hrubého hodinového výdělku. Svátky jsou hrazeny v rámci měsíční mzdy.

Zaměstnanec vnímáme ve třech příjmových rovinách, ve všech je svobodný, učinil prohlášení poplatníka k dani z příjmů a uplatňuje základní slevu na poplatníka.

Zaměstnanec má v prvních dvou případech 40hodinovou týdenní pracovní dobu a běžně pracuje 8 hodin v pracovních dnech, ve třetím případě pracuje na poloviční úvazek (pondělí – čtvrtek 5 hodin denně).

- 1) Měsíční hrubá mzda je stanovena na Kč 24.000 (PHHV pro 2. Q 2020 Kč 138,86)
 2) Měsíční hrubá mzda je stanovena na Kč 15.000 (PHHV pro 2. Q 2020 Kč 89,50)
 3) Měsíční hrubá mzda je stanovena na Kč 8.000 (PHHV pro 2. Q 2020 Kč 95,31)

A) V dubnu 2020 pracoval zaměstnanec na základě pokynu zaměstnavatele pouze 1.- 3. dubna 2020 (ve třetím případě pouze ve středu a ve čtvrtek 1. a 2. dubna 2020).

B) V dubnu 2020 pracoval zaměstnanec na základě pokynu zaměstnavatele v pondělí a ve středu 5 hodin denně, v pondělí 20. dubna 2020 onemocněl a DPN trvala do konce měsíce.

C) Zaměstnanec na základě pokynu zaměstnavatele v měsíci dubnu 2020 nepracoval.

Zaměstnanci v rámci výpočtu stanovíme vyměřovací základ pro zdravotní pojištění a spočítáme jeho čistou mzdu.

MĚSÍČNÍ MZDA DUBEN 2020 (středa 1. 4. - čtvrtek 30. 4.)									
	1A	2A	3A	1B	2B	3B	1C	2C	3C
Fond prac. doby v hodinách	176	176	90	176	176	90	176	176	90
Počet odpracovaných hodin	24	24	10	25	25	25	0	0	0
Neodpracované hodiny	152	152	80	151	151	65	176	176	90
Z nich: DPN				72	72	40			
překážka v práci	152	152	80	79	79	25	176	176	90
Průměrný hodinový výdělek	138,86	89,5	95,31	138,86	89,5	95,31	138,86	89,5	95,31
Základní mzda	24 000	15 000	8 000	24 000	15 000	8 000	24 000	15 000	8 000
Mzda za odpracované hodiny	3 273	2 046	889	3 410	2 131	2 223	0	0	0
Náhrada mzdy	12 664	8 162	4 575	6 582	4 242	1 430	24 440	15 752	8 578
Hrubá mzda	15 937	10 208	5 464	9 992	6 373	3 653	24 440	15 752	8 578
Vyměřovací základ pro ZP	15 937	14 600	14 600	9 992	9 247	9 247	24 440	15 752	14 600
ZP - zaměstnanec	718	460	1 137	450	287	730	1 100	709	1 199
ZP - zaměstnavatel	1 434	1 511	834	899	962	520	2 200	1 418	772
korekce pro DzP	0	592	342	0	388	191	0	0	0
Vyměřovací základ pro SP	15 937	10 208	5 464	9 992	6 373	3 653	24 440	15 752	8 578
SP - zaměstnanec	1 036	664	356	650	415	238	1 589	1 024	558
SP - zaměstnavatel	3 953	2 532	1 356	2 479	1 581	906	6 062	3 907	2 128
Pojištění za zaměstnavatele	5 387	3 451	1 848	3 378	2 155	1 235	8 262	5 325	2 900
Základ daně	21 324	13 659	7 312	13 370	8 528	4 888	32 702	21 077	11 478
Zaokrouhlený základ daně	21 400	13 700	7 400	13 400	8 600	4 900	32 800	21 100	11 500
Záloha na DzP	3 210	2 055	1 110	2 010	1 290	735	4 920	3 165	1 725

Nárok na slevu dle § 35ba	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Uplatněná sleva dle § 35ba	2 070	2 055	1 110	2 010	1 290	735	2 070	2 070	1 725
Záloha po slevě dle § 35ba	1 140	0	0	0	0	0	2 850	1 095	0
Skutečně sražená záloha	1 140	0	0	0	0	0	2 850	1 095	0
Náhrada mzdy za DPN	0	0	0	5 400	3 480	2 059	0	0	0
Čistá mzda	13 043	9 084	3 971	14 292	9 151	4 744	18 901	12 924	6 821

A) V případě, kdy vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci náhradu z důvodu překážek na straně zaměstnavatele podle § 209 zákoníku práce minimální vyměřovací základ pro zdravotní pojištění v rozhodném období nesnižuje, odvedeno tedy musí být z 14 600 korun. Pouze v případě zaměstnance č. 1 je skutečný příjem za rozhodné období vyšší než minimální vyměřovací základ, vyměřovacím základem pro zdravotní pojištění je tedy tento skutečný příjem, v dalších dvou případech je skutečný příjem nižší než minimální vyměřovací základ, zdravotní pojištění tedy musí být odvedeno z 14 600 korun. Poměr mezi srážkou zaměstnanci a doplatkem zaměstnavatele bude následující:

Zaměstnanec č. 2: skutečný příjem = 10 208 korun

- ♦ 13,5 % z 10 208 korun = 1 379 (zaokrouhлено na korunu nahoru), pojištění za zaměstnance = 1/3 ze 1 379 korun = 460 korun (zaokrouhлено na korunu nahoru)
- ♦ 13,5 % z 14 600 korun = 1 971 (zaokrouhлено na korunu nahoru), 1 971 – 460 = 1 511 korun = pojištění za zaměstnavatele
- ♦ navýšení zdravotního pojištění jde v případě překážky na straně zaměstnavatele plně k tíži zaměstnavatele, navýšení odvodu však nesmí ovlivnit výši daně zaměstnance, o rozdíl mezi částkou za zaměstnavatele ze skutečného příjmu (= 1 379 – 460 = 919 korun) a celkovou částkou za zaměstnavatele, tedy o 1 511 – 919 = 592 korun musíme snížit celkovou výši pojistného za zaměstnavatele, která navyšuje základ daně.

Zaměstnanec č. 3: skutečný příjem = 5 464 korun

- ♦ u tohoto zaměstnance vzniká povinnost doplatku do minimálního vyměřovacího základu již na základě výše jeho mzdy, z 8 000 korun platí zdravotní pojištění jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel, z 6 600 korun (dopočet do 14 600 korun) jde odvod pouze k tíži zaměstnance, z důvodu překážek na straně zaměstnavatele se pojistné navyšuje zaměstnavateli, musíme tedy rozdělit navýšení zdravotního pojištění na dvě částky, na navýšení srážky zaměstnanci a navýšení částky pojištění za zaměstnavatele
- ♦ pojištění ze skutečného příjmu = 13,5 % z 5 464 korun = 738 (zaokrouhлено na korunu nahoru), 1/3 ze 738 korun = 246 korun (pojištění za zaměstnance), zbytek do 738 korun = 492 korun (pojištění za zaměstnavatele)
- ♦ 13,5 % z 8 000 korun = 1 080 korun, 13,5 % z 6 600 korun = 891 korun
celkové pojištění za zaměstnance = 246 + 891 = 1137 korun
celkové pojištění za zaměstnavatele = 492 + (1 080 – 738) = 834 korun
- ♦ rozdíl mezi částkou za zaměstnavatele ze skutečného příjmu a celkovou částkou za zaměstnavatele = 834 – 492 = 342 korun, o tuto částku snížíme celkovou výši pojistného za zaměstnavatele, která navyšuje základ daně

B) O dobu trvání DPN se minimální vyměřovací základ pro zdravotní pojištění krátí, DPN zaměstnance trvala 11 kalendářních dnů z měsíce dubna, minimální vyměřovací základ se tedy bude rovnat 19/30 z 14 600 korun = 9 247 korun. Minimální výše odvodu zdravotního pojištění = 13,5 % z 9 247 korun = 1 249 korun (zaokrouhлено na korunu nahoru).

Opět pouze u zaměstnance č. 1 je skutečný příjem za rozhodné období vyšší než minimální vyměřovací základ, vyměřovacím základem pro zdravotní pojištění je tedy tento skutečný příjem, v dalších dvou případech je skutečný příjem nižší než minimální vyměřovací základ, zdravotní pojištění tedy musí být odvedeno z 9 247 korun. Poměr mezi srážkou zaměstnanci a doplatkem zaměstnavatele bude následující:

Zaměstnanec č. 2: skutečný příjem = 6 373 korun

- ♦ 13,5 % z 6 373 korun = 861 (zaokrouhлено na korunu nahoru), pojištění za zaměstnance = 1/3 ze 861 korun = 287 korun
- ♦ 13,5 % z 9 247 korun = 1 249 (zaokrouhлено na korunu nahoru), 1 249 – 287 = 962 korun = pojištění za zaměstnavatele
- ♦ o rozdíl mezi částkou za zaměstnavatele ze skutečného příjmu (= 861 – 287 = 574 korun) a celkovou částkou za zaměstnavatele, tedy o 962 – 574 = 388 korun musíme snížit celkovou výši pojistného za zaměstnavatele, která navyšuje základ daně

Zaměstnanec č. 3: skutečný příjem = 3 653 korun

- ♦ už víme, že u tohoto zaměstnance vzniká povinnost doplatku do minimálního vyměřovacího základu jen na základě výše jeho mzdy, částky, z kterých je nutné pojištění zaplatit, se ale se snížením minimálního vyměřovacího základu mění, z 5 067 korun platí zdravotní pojištění jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel, z 4 180 korun (dopočet do 9 247 korun) jde odvod pouze k tíži zaměstnance, z důvodu překážek na straně zaměstnavatele se pojistné navyšuje zaměstnavateli, opět tedy rozdělíme navýšení zdravotního pojištění na dvě částky, na navýšení srážky zaměstnanci a na navýšení částky pojištění za zaměstnavatele

- ♦ pojištění ze skutečného příjmu = 13,5 % z 3 653 korun = 494 (zaokrouhлено na korunu nahoru), 1/3 ze 494 korun = 165 korun (pojištění za zaměstnance), zbytek do 494 korun = 329 korun (pojištění za zaměstnavatele)

13,5 % z 5 067 korun = 685 korun, 13,5 % z 4 180 korun = 565 korun
celkové pojištění za zaměstnance = 165 + 565 = 730 korun
celkové pojištění za zaměstnavatele = 329 + (685 – 494) = 520 korun

- ♦ rozdíl mezi částkou za zaměstnavatele ze skutečného příjmu a celkovou částkou za zaměstnavatele = 520 – 329 = 191 korun, o tuto částku snížíme celkovou výši pojistného za zaměstnavatele, která navyšuje základ daně

C) Zaměstnanec v měsíci dubnu neodpracoval ani jednu hodinu, celý jeho nominální fond pracovní doby je tedy pokryt náhradou z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele, není však možné použít částečnou nezaměstnanost (kurzarbeit), kdy je možné vyplatit náhradu zaměstnanci ve výši 60 % z průměrného hrubého hodinového výdělku, zaměstnavatel je tedy povinen zaměstnanci vyplatit náhradu ve výši 100 % z průměrného hrubého hodinového výdělku.

- ♦ doplatky zdravotního pojištění do minimálního vyměřovacího základu z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele v tomto případě tedy nevznikají, zdravotní pojištění počítáme běžným způsobem, pouze u zaměstnance č. 3 provedeme dopočet do minimálního vyměřovacího základu z důvodu výše jeho příjmu:
 skutečný příjem zaměstnance = 8 578 korun

- ♦ zdravotní pojištění ze skutečného příjmu = 13,5 % z 8 578 korun = 1 159 korun (zaokrouhлено na korunu nahoru), 1/3 z 1 159 korun = 387 korun (zaokrouhлено na korunu nahoru), zdravotní pojištění za zaměstnavatele = 1 159 – 387 = 772 korun

- ♦ zdravotní pojištění za zaměstnance = 1 971 (pojištění z minimálního vyměřovacího základu) – 772 (pojištění za zaměstnavatele) = 1 199 korun

 **Ing. Olga Krchová**
 účetní a daňová poradkyně

Nejbližší kurzy s Olgou Krchovou:**Nová úprava dovolené od roku 2021
z pohledu mzdové účetní**

23.10.2020 Praha
 16. 11. 2020 Brno
 18. 11. 2020 Vyškov

**Mzdy pro začínající i pokročilé mzdové účetní,
aktuální stav v roce 2020 včetně změn pro rok 2021**

- večerní online kurz - 5denní
 2., 3., 4., 9., 10. 11. 2020 online kurz

Novinky v oblasti mezd v roce 2021

2. 12. 2020 Brno

**Srážky ze mzdy, Občanský soudní řád
a Insolvenční zákon aktuálně**

27. 10. 2020 Brno

Roční zúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti

16. 12. 2020

Právo na informace - řízení o informačním příkazu (vybrané otázky)



JUDr. Petr Kolman, Ph.D.

Výraz informace je latinského původu, což samo o sobě naznačuje letitost tohoto označení. V generální rovině můžeme za informaci pokládat každý vjem, jenž daný subjekt percipuje.

A conto generálního pojetí definice informace P. Mates píše¹, že v nejobecnějším smyslu je informace energetický či hmotný projev, který má smysl pro toho, kdo jej sděluje či přijímá. Je zde tedy naznačeno, že definičním znakem informace je interakční komunikace mezi minimálně dvěma subjekty, což v našem případě je veřejná správa (reprezentovaná některým z orgánů ex lege vykonávajícím veřejnou správu) na straně jedné a fyzická či právnická osoba (nejčastěji v pozici žadatele o informaci či příjemce zveřejněné informace) na straně druhé.

Informací se převážně rozumí sdělení, zpráva, údaj neboli všechno, co nám nebo něčemu podává (popř. předává) zprávu o tom, co se stalo, děje nebo teprve nastane. V kybernetice se informací zpravidla rozumí hodnoty a data, která se strojově zpracovávají.²

Právo na informace je dnes především ukotveno v čl. 17 odst. 4 a 5 Listiny základních práv a svobod. Ústavou zaručené právo na informace se řadí mezi základní politická práva a jeho smyslem je zejména kontrola veřejné správy, hlavním prováděcím zákonem je zde zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

Od 1. ledna 2020 došlo k několika nezamýšleným změnám na úseku svobodného přístupu k informacím. Mezi ně se rozhodně řadí i tzv. informační příkaz (nový § 16 odst. 4 z.č. 106/1999 Sb.). Jeho základem je oprávnění nadřízeného orgánu přikázat povinnému subjektu poskytnutí informace, jestliže shledá, že není dán žádný zákonný důvod pro její odepření. Vydání informačního příkazu je ex lege exekutivním titulem.

Dodejme, že použití zmíněného informačního příkazu není právně vyloučeno ani v případech, kdy byla žádost o informace

vyřizována obcemi nebo samosprávnými kraji v jejich samostatné působnosti.

Vymezení problému

Hlavní výzkumná otázka tohoto článku se bude týkat nového pojetí a znění informačního zákona a vydávání informačního příkazu. Musí orgán druhého stupně, tedy kraj, vydávat dvě rozhodnutí – jedno rozhodnutí o odvolání a druhé o vydání informačního příkazu? Anebo se bude zde vydávat pouze jedno správní rozhodnutí? A dále pak si položíme otázku, zda se informační příkaz bude vydávat, až nabude rozhodnutí o odvolání (o zrušení prvostupňového rozhodnutí) právní moci anebo dříve?

Před pomyslnou závorku vytkneme, že interpretační analýzou dnešní právní úpravy musíme dojít k závěru, že tzv. řízení o informačním příkazu je svým charakterem de facto samostatným (odděleným) řízením. Tedy procesem rozdílným od odvolacího řízení. V principu na tom nic z právního pohledu nemění ani fakt, že na ně bezprostředně navazuje.

Prvním správním úkonem v tomto „informačně-příkazním“ řízení je vydání tzv. informačního příkazu.

Druhostupňový orgán – zde to bude kraj, jako odvolací orgán pro obec – musí dnes „nově“ vydat dvě rozhodnutí. A to za prvé rozhodnutí o odvolání a dále pak rozhodnutí, kterým se autoritativně nařídí předmětnou informaci poskytnout.³ Samozřejmě jen v případech, kdy dojde druhostupňový orgán k jednoznačnému závěru, že je nutné informační příkaz vydat, tedy že žadatelem o informaci podané odvolání je právně relevantní, a je nezbytné mu vyhovět.

Informační zákon nově mj. stanoví, že informační příkaz musí být vydán zároveň s rozhodnutím o odvolání. Dále se pak nově stanoví, že lhůta pro splnění informačního příkazu počíná povinnému subjektu plynout ode dne oznámení rozhodnutí o odvolání povinnému subjektu.

V dotazu naznačený postup, tedy že by se posečkalo s vydáním informačního příkazu až na moment, kdy nabude rozhodnutí o odvolání (o zrušení prvostupňového rozhodnutí a zastavení řízení) právní moci, je tedy, podle mého odborného názoru, nesprávný.⁴

Může být informační příkaz z formálního hlediska začleněn jako součást rozhodnutí o odvolání? I když jsme výše uvedli, že zde máme de facto dvě řízení, a to „odvolací“ a „příkazně-informační“, tak je možné z formálního hlediska vydat jak dvě samostatná rozhodnutí, tak i jedno „komplexní rozhodnutí“, které pokryje obě řízení. Zde je však nezbytné, aby toto „dvojitě-roz-

¹ Srov. Mates, P.: *Ochrana osobních údajů*, Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum, 2002, str. 6

² Viz blíže např. Kolman, P.: *Právo na informace*, monografie, Masarykova univerzita v Brně, 2010, s.20 a násl.

³ Viz ustanovení § 16 odst. 4 zákona č. 106/1999 Sb.

⁴ K obdobnému závěru dochází i Furek, A. a kolektiv: *Metodické doporučení Ministerstva vnitra k aplikaci vybraných procesních ustanovení zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, po novele provedené zákonem č. 111/2019 Sb., MVČR, Praha, 2019.*

⁵ Toto oznámení učiní ve veřejnosprávní praxi druhostupňový orgán zasláním stejnopisu rozhodnutí, nejčastěji datovou schránkou.

hodnutí“, bylo formálně postaveno tak, že dojde k jeho rozdělení na dva samostatné výroky. V jednom bude výrok ohledně odvolání a v druhý výrok ohledně informačního příkazu.

Závěrem

Sečteno a podtrženo – z právního hlediska je správný postup takový, pakliže je „stošestkový“ informační příkaz vydán současně s rozhodnutím o odvolání. Ze zákona lhůta pro poskytnutí informace počíná běžet od okamžiku oznámení rozhodnutí o odvolání. A ne od momentu

vydání rozhodnutí o informačním příkazu. Pro informační komplexnost na úplný závěr dodejme, že ustanovení § 16 odst. 4 zákona o svobodném přístupu k informacím nařizuje zvláštní povinnost nadřízeného orgánu oznámit rozhodnutí o odvolání současně též povinnému subjektu (správnímu orgánu prvního stupně), nikoliv jen účastníkům správního řízení.⁵



JUDr. Petr Kolman, Ph.D.

právník a vysokoškolský pedagog
(Vysoká škola regionálního rozvoje
a Bankovní institut - AMBIS, a.s.
Praha – Brno)

Nejbližší semináře s Petrem Kolmanem:

Právní úprava svobodného přístupu k informacím ve vztahu k veřejné správě ČR

13. 10. 2020 Olomouc
22. 10. 2020 Praha
5. 11. 2020 Ostrava
15. 12. 2020 Brno

Výběrová řízení očima Recruiterky roku 2019

Petra Nulíčková



Nevíte, co si myslí vaši kandidáti? Nemáte dobrou zpětnou vazbu na vaše výběrové řízení? Jak máte vylepšit employer branding díky výběrovým řízením, inzerci a přístupu ke kandidátům? Ano, i já jsem si takové otázky pokládala, ale vžít se do role hledajícího práci pro mě bylo poměrně těžké. Tak co teď?

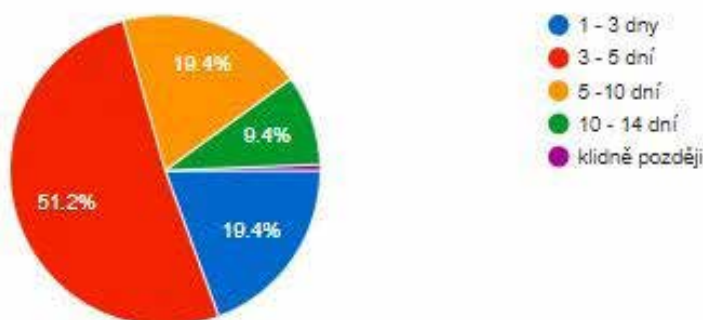
Vytvořila jsem proto dotazník s 11 otázkami a na sociální síti LinkedIn poprosila o jeho vyplnění a pomoc s pochopením kandidátových myšlenek. Proč vymýšlet kolo, když už ho někdo vymyslel anebo mi dá návod, že?

Ukážu vám několik výsledků a poradím, jak je můžete využít i u vás na HR.

ZVĚTE RYCHLE, ZAMÍTEJTE POMALU

1. Do kdy chcete, aby vám dala firma vědět co a jak dál? Nemyslím tím automatickou reakci, že děkuji.

160 responses



Jak vidíte na grafu, 90 % lidí chce odpověď do maximálně 10 dní. **Do 5 dní ji čeká 70 %**. Jen 19,4 % z vás chce, aby vám dala firma vědět do maximálně 3 dní od zaslání životopisu.

Pokládala jsem si otázku – čím to je. Když si objednáte na e-shopu například šaty, také čekáte, že vám do maximálně 3 dní dají vědět víc než, že děkují za nákup. Proč ne v rámci výběrových řízení? Trošku to vysvětlují i další odpovědi - "když mi odpoví moc rychle, mám pocit, že mé CV nikdo nečte".

Rada pro ty, kteří nabírají:

- vyšperkujte automatickou reakci, která přijde kandidátovi
- dejte do inzerce (nebo té automatické reakce) za jak dlouho se ozvete
- buďte co nejrychlejší – jedna věc je větší pravděpodobnost obsazení pozice, druhou je splnění kandidátova očekávání a kladné vnímání vaší firmy
- pokud píšete vše ručně a nemáte žádné ATS, vytvořte si šablony ve Wordu a ty používejte
- když nestíháte, napište to kandidátům, že se ozvete o něco později a pošlete jim třeba link na firemní sociální síť nebo zajímavý rozhovor s vašimi zaměstnanci

Má zkušenost + interní fungování:

- Pokud se mi dnes přihlásíte a já zrovna v interním systému "odbavuji" kandidáty v různých částech výběrového řízení a vidím vás tam jako Nový a odpovím vám ještě ten den, jste skeptičtí a spíše negativní k výběrovému řízení v případě, že vás zamítnu.
- V interním systému vidím všechny kandidáty v různých stavech a každý den se dívám i na ty nejnovější (u nás mají stav Nový) a jsou to ti, jejichž profil jsem si ještě nečetla a nereagovala na něj a zároveň to jsou ti, kteří nejsou v interním systému déle než 24 hodin. Tak ten filtr máme postavený a každý den mi říká "Hele, tyhle lidi na tebe a hiring manažera čekají!". Z toho systému kandidátům odepisujeme plus v něm nad kandidátem i komunikujeme s manažerem.
- Někdy se tak díky kontrole Nových stane, že vám odpovím i do pár minut po přihlášení se. Když OK, posílám test/úkol/volám a vy jásáte, ale když KO a já píšu zamítací e-mail, vy píšete, že jsem profil ani neviděla a v rámci NPS dotazníku mě nepochválíte. Rychlost byla stejná, pocit kandidáta jiný.

Většina z vás kandidátů nevidí dle jejich slov rozdíl mezi rychlým pozváním na pohovor a rychlým zamítnutím a říká "čím dřív, tím líp" v obou případech. Zkušenost a interní data mi však říkají opak. Na datech z NPS pozoruji rozdíl mezi rychlým pozváním na pohovor/zasláním úlohy na doma a zamítnutím po jakémkoli kole - pozitivní, když pokračujeme společně dál, spíše negativní, když nepokračujeme. Nejvíce viditelné je to při prvním kontaktu s kandidátem, poté se rozdíl vytrácí.

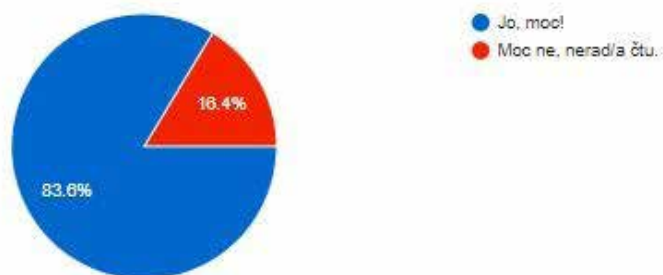
Pokud tedy zamítáte rychle, dejte si záležet na zpětné vazbě, ať nevyvoláte pocit "byl/a jsem tak hrozná, že mi dali raději vědět hned". Ať po preselekcí CV, tak po jakémkoli kole výběrového řízení.

Přihlásil se vám někdo, kdo na první pohled perfektně sedí na hledanou pozici nebo je doporučení vašeho zaměstnance? Neváhejte a rychle ho dostaňte do výběrového řízení!

KANDIDÁT CHCE INFORMACE STEJNĚ JAKO VY O NĚM

3. Líbilo by se vám, kdyby vám po odeslání životopisu přišlo s poděkováním ještě více o firmě a pozici?

159 responses



Myslím, že výsledek vás asi nepřekvapil. Využijte ho pro sebe a vytvořte si automatickou reakci na každou pozici, kterou obsazujete. Možností je více – pošlete více o firmě, více o oddělení, popíšete fungování týmu a podobně. Poslat můžete i video nebo odkazy na vaše sociální sítě, kde se kandidát může dozvědět více.

Kandidáti budou rádi za:

- Informace o firemní kultuře.
- Jak bude vypadat a probíhat výběrové řízení a kdy jim odpovíte.
- S kým se v rámci výběrového řízení potkají a kdo bude jejich nadřízený.
- Když je ujistíte, že se na vás mohou obrátit s doplňujícími informacemi.

**RYCHLOST A UPŘÍMNOST NADE VŠE**

Ptala jsem se i na přidanou hodnotu výběrových řízení. Tipnete si, co byla nejčastější odpověď? Máte bod, pokud jste mysleli zpětnou vazbu.

Všude se dočtete a na konferencích uslyšíte, že všichni zpětnou vazbu dávají, ale očividně to není úplně pravda. Jakákoli zpětná vazba není podle odpovědí běžnou součástí výběrových řízení. A vlastně často ani reakce do 5 dní. Vlastně stačí být rychlejší a jste hned v očích kandidátů o stupínek výše.

Ano, jsou kandidáti, kteří zpětnou vazbu nevezmou dobře, ale berte to jako výzvu naučit se ji podávat tak, aby ji dokázali přijmout. Velmi závisí i na formě a volbě slov a co hodnotíte. A když ne, jděte dál. Čím déle budete v oboru, tím více potkáte lidí, se kterými to bude o něco náročnější.

Co vám pomůže zpětnou vazbu dát?

- Mějte jasný design výběrového řízení na danou pozici včetně detailního job descriptionu. Pokud v tom nemáte jasno, nedokážete dát ani kvalitní zpětnou vazbu a výběrové řízení nebude mít konce.
- Nedává vám hiring manažer zpětnou vazbu na vypracované úkoly a vy nevíte, co kandidátovi napsat? Promluvte si o důležitosti dostat za něčí energii a čas zpětnou vazbu a nějaké doporučení. No anebo se naučte úkol vyhodnocovat sami a zrychlete si tak výběrové řízení.

Vedle toho říkejte pravdu o pozici, firemní kultuře a týmu v inzerátu, na sociálních sítích i v rámci pohovorů. Někdy to bude bolet, ale přitáhnete si kandidáty, kteří u vás budou spokojeni a nastavíte jim správné očekávání (rychlejší a efektivnější výběrová řízení a snížení fluktuace ve zkušební době). I zamítnutí na základě rozdílných očekávání firemních hodnot, kultury, náplně práce kandidát přijme spíše než strohé „dali jsme přednost vhodnějším kandidátům“.

Nakonec bych chtěla upozornit, že i pro mě je tenký led při dávání zpětné vazby. Je pro mě důležité odlišit situace, kdy někomu radím a vím, že si to přeje a situace, kdy někomu radím, ale on o to nemá zájem. Je to stejné jako se zpětnou vazbou – musíte vědět, že přijde, být na ni připraveni nebo si ji vyžádat. Není podle mě nic horšího než nevyžádaná zpětná vazba a rada.

V úvodu jsem zmiňovala employer branding, který není jen marketing a navoněné sociální sítě, ale právě přístup vašich lidí k zákazníkovi. Na HR je naším zákazníkem kandidát a to, jak s ním budete komunikovat a jednat velmi úzce souvisí s tím, zda u vás bude pracovat i nakupovat. Myslete na to při každém kontaktu s kandidáty.

**Petra Nulíčková**

HR Business partner Alza.cz a.s.
Recruiter roku 2019

Z NABÍDKY ZAJÍMAVÝCH SEMINÁŘŮ VYBÍRÁME...

DOVOLENÁ OD 1. 1. 2021	ZÁKONÍK PRÁCE - KOMPLEXNÍ PRŮVODCE	NOVÁ ÚPRAVA DOVOLENÉ Z POHLEDU MZDOVÉ ÚČETNÍ	CESTOVNÍ NÁHRADY AKTUÁLNĚ
OSTRAVA 12. 11. 2020 BRNO 30. 11. 2020 PRAHA 9. 12. 2020	OSTRAVA 20. 10. 2020 PRAHA 11. 12. 2020 BRNO 15. 12. 2020	PRAHA 23. 10. 2020 BRNO 16. 11. 2020 VÝŠKOV 18. 11. 2020	PRAHA 19. 11. 2020 BRNO 25. 11. 2020 PRAHA 17. 12. 2020

IT recruiter není IT specialista

Predrag Kulić



Často se v praxi setkávám s názorem, že by IT recruiter měl mít perfektní znalosti technologií, než začne někomu nabízet v IT práci. Ideálně přímo být „ajtákem“. Chtěl bych tímto článkem poukázat na to, že práce IT recruitera je komplexní. Nachází se ve středu pomyslného Vennova diagramu, kde se protíná HR, Sales, Marketing a IT.

Známe ty hejty

„IT recruiter absolutně nemá šanci posoudit, jestli je někdo dobrý, nebo špatný programátor. Nemůže znát důkladně jeho specializaci, takže nemůže ani pořádně posoudit znalosti vývojáře, který před ním sedí. Ideální IT recruiter je leda bývalý programátor. Jenom jemu se dá věřit, že opravdu rozumí tomu, o co se jedná.“

„Aby někdo z HR dělal nábor v IT... to je jako kdyby člověk, který rád kreslí, chtěl dělat architekturu. Pokud nemá obor vytvořeně vystudovaný, neměl by se pokoušet v něm zprostředkovávat práci odborníkům.“

„Během úvodního rozhovoru recruiterovi nezáleží ani tak na tom, co IT specialista potřebuje, jako na tom, aby z něj vymámil náznak příslibu spolupráce. Bude se mu snažit „prodat“ cílovou firmu skrz benefity, jako je home office, multisportku nebo polohovací stoly. Ale je mu jedno, jestli se specialista v nové práci nebo projektu bude realizovat a rozvíjet. Možná ani pořádně neví, co projekt ve skutečnosti obnáší.“

...

Nebo je to jinak?

LinkedIn už je dnes v IT kruzích notoricky známý tím, že je přesycený náboráři, kteří oslovují IT kandidáty s nekonečnými – a málo relevantními – nabídkami práce. IT specialisté si připadají jako zboží, o které je dračka, a mohou mít při kontaktu s IT recruitery pocit, že je s nimi jednáno jako s komoditou. Nemůžeme se potom úplně divit, že k recruiterům nemají velkou důvěru.

IT specialisté často opravdu nepotřebují novou práci – a kdyby potřebovali, mají v pořadníku 10 projektů do zásoby. Stane se ale, že jsou jen průměrně spokojeni tam, kde jsou, a tuší, že mezi stovkami nabídek IT agentury musí někde být taková, co jim poskytne hlubší realizaci.

IT odborník je jenom číslo – splňuje 8/10 požadavků, tak mu zavoláme

Někdy je opravdu metoda IT náboráře tzv. „spray and pray“. Rozhodí co nejširší síť a doufá, že ze 100 e-mailů nebo zpráv na LinkedInu dostane alespoň 3 reakce. Na takové zprávě je ale dobře poznat, že je jedna ze 100 kopií. Není v ní nejspíš nic osobního, možná už přistála ve schránce poněkolkáté... možná dokonce daný adresát už agentuře dávno psal, že si od ní nic dostávat nepřeje.

Zajímavé je, že personalizovaný e-mail nebo zpráva IT specialistu taky vždycky neokouzlí. Protože jsou vývojáři prakticky zaměřeni a rádi se rychle dostávají k jádru věci, nebude je zajímat, že má recruiter taky rád fotbal nebo chodil na stejnou střední.

IT recruiter, který dává přednost kvalitě před kvantitou, místo copy-paste emailových adres vynaloží čas a energii jinak. Rozmyslí si, kterého specialistu osloví. Připraví si pro něj relevantní informace o pozici a firmě. Zjistí jeho předchozí zkušenosti, zájmy a přání do budoucna. Podle takového zacházení kandidát pozná, že se ocitl v rukách agentury, které nejde jen o placement a provizi, ale o kvalitní a trvanlivý výsledek.

Když není recruiter sám programátor, nemůže IT rozumět

Dostáváme se k nejpalcivějšímu argumentu. IT recruiter není z oboru, a tím pádem

nemá právo hodnotit pracovní vhodnost nebo nevhodnost těch, co z oboru jsou. K tomu jsou ale v náborovém řízení i další účastníci – IT manažer cílové firmy, například.

Od něj může dostat IT kandidát úkol na vypracování, pokud si firma přeje prověřit jeho dovednosti předem. Ani v tuto chvíli nemusí recruiter rozumět zaslané ukázce kódu nebo odevzdanému vypracování. Je tu od něčeho jiného. Jeho práce spočívá v odhadu toho, jak dobře kandidát odpovídá nejen po stránce ovládaných programovacích jazyků a technologií, ale také osobnostně. Co ho zaujalo na pozici, tedy jaká je jeho motivace? Co to o něm vypovídá? Jaký je jeho celkový přístup?

Recruiter musí ovládat takzvané „softové“ disciplíny. Musí umět komunikovat zřetelně a asertivně, ale zároveň konstruktivně. Musí být přímý a profesionální, ale také empatický. A všechny tyto dovednosti musí navíc umět odhadnout v uchazečovi. Pokud chce totiž kandidát do firmy zapadnout, bude to vyžadovat víc než jenom precizní znalost programovací syntaxe.

IT recruiter neví, co přesně firma hledá

Recruiter musí umět informace získat, ale taky předat. Tam by měl mít jasně daný a zaběhnutý postup, jak z komunikace s firemním klientem vytěžit maximum informací. K ruce může mít checklist otázek, ale to samozřejmě nemusí stačit. Podle toho, kam se hovor stočí, musí umět pohotově pokládat doplňující dotazy.

Recruiter musí být zvědavý a neměl by se bát zeptat, když něco neví nebo když se mu něco nezdá. Nedávno jsem zjišťoval požadavky klienta, který sháněl full-stack developera a chtěl, aby uměl Javu a React. Zjistili jsme během dalšího ptaní, že nejde o full-stack náplň. Klient chtěl spíše Javistu, kterého



baví frontend. Stává se nám často, že se požadavky klienta mění v čase, což nám i kandidátům působí komplikace.

Ve chvíli, kdy se IT recruiter doptává na podrobnosti, je na tom úplně stejně, jako by byl na jeho místě IT specialista. Čili úspěch bude záviset na tom, co mu o volné pozici je schopný a ochotný sdělit HR manažer nebo šéf IT na druhém konci.

Stejně se pravda ukáže na pohovoru

Platí, že čím víc má recruiter informací, tím lépe pro firmu i pro uchazeče. Zvyšuje se tím pravděpodobnost, že agentura dodá jednoho skvěle sedícího kandidáta místo 10 přibližných. Často se ale stane, že firma, i když sama agenturu zapojila, nemá čas nebo motivaci jí plnohodnotně vyložit své požadavky.

Potom recruiterovi nezbyde než zajít na první kolo pohovoru a z kontextu si do- tvořit celý obrázek. Jednak je potřeba, aby měl průběh pohovoru z první ruky, protože zde obzvlášť platí, že kolik účastníků, tolik verzí jedné pravdy. Recruiter je pak lépe vybavený dát kandidátovi i firmě zpětnou vazbu z pohledu třetí osoby. Další výhodou pak právě je, že si doplní případné mezery v klientově zadání a „osahá si“ kulturu a styl komunikace cílové firmy.

Práci v IT by si specialista měl hledat sám

Když se člověk vydává na lov práce po delším období, co byl zavřený v jednom projektu, dává smysl poradit se s někým, kdo celou tu dobu monitoroval situaci na trhu. Recruiter má v hlavě aktuální dění, projekty v okolí, trendy i možnosti případného vytvoření pozice na míru u zajímavé firmy. Ví i o „tajných“ pozicích, které nejsou nikde zveřejněné. Na tyhle věci je odborník on.

Ať už se jedná o interního nebo externího IT recruitera, většinou má na starost 2-3 technologie či kompetence, ve kterých hledá a které zná dopodrobna. Důležité je, aby se ve svých vybraných oblastech neustále vzdělával. Mě osobně nejvíc posouvá čtení blogů a knížek. A pak samozřejmě pohovory s kandidáty.

Jedna kniha, kterou by měl každý IT recruiter mít na nočním stolku, je **The Complete IT Recruitment Survival Guide** od Ayuba Shaikha. I když je 12 let stará,

obsahuje nadčasové postřehy a know-how. Ukazuje, že IT nemusí být záležitost uzavřené skupiny pár tisícovek vyvolených, ale že všichni mohou těžit z toho, když se do propojování nabídky s poptávkou zapojí i lidé jiných odborností – psychologie, sociologie nebo ekonomie.

IT není pro každého

Nikoho asi nepřekvapí, že lidé s větší dávkou analytického myšlení a pečlivosti mají lepší předpoklady pro to stát se úspěšným programátorem, budou-li chtít. Neplatí ale stoprocentně, že IT je uzavřená společnost – i mezi odborníky se najdou tací, co ještě nedávno o IT pořádně nic nevěděli.

Když jsem před pár lety začínal, povedlo se mi zaměstnat mladého právníka. Šlo o kluka, který úspěšně vystudoval, ale když viděl, co by reálně jako právník dělal, tak si kariéru rozmyslel. Jeho kamarád tehdy studoval dálkově ČVUT, aby měl vzdělání v IT. Proaktivně jsem oslovil jednoho klienta, jestli by neměl zájem o motivovaného juniora. Nakonec jsem mu našel práci juniorního C++ Developera. Byl to programovací jazyk, který se vyučoval na ČVUT. Pomohl jsem mu získat part-time job, kde mohl ke studiu získávat reálnou praxi. Nedávno jsem s ním byl v kontaktu. Stále pracuje jako C++ Developer, jenom v jiné firmě. I z právníka se tedy může stát programátor. Učící fáze je náročná, ale časová investice se po čase vždycky vrátí.

Podobně strmá je křivka učení i pro IT recruitera, který se na začátku musí bleskově zorientovat v IT oblastech a souvislostech mezi nimi. Dostane na starost víc různých pozic a první 3 měsíce stínují kolegy, aby si vytvořili pevnou strukturu a efektivní pracovní návyky.

Musí si ale také osvojit způsoby, jak se kandidáta ptát, jak řešit konfliktní situace, jak pracovat s odmítnutím a podobně.

Takové ty „ejčarovské“ otázky

Recruiter musí při telefonátu nebo na schůzce vytvořit takovou situaci, která mu přirozenou cestou pomůže kandidáta během krátké chvíle co nejvíce poznat a pochopit. Dobře se k tomu hodí modelové situace, které ale zároveň nesmějí vyznít jako zkoušení.

Když si kandidát nebude moct vzpomenout na největší pracovní průšvih, zkusím ho vy- bídnout, jestli by se podělil o nedávný trapas z osobního života. Ze způsobu, jakým lidé mluví o svých karambolech, se dá hodně poznat.

Pokud klient chce po kandidátovi angličtinu, nahodím, „Tell me about your favourite book.“ A pokud hledám týmového leadera, budu se ho ptát – Jak veliký tým jste vedl? Co jste dělal, když někdo dlouhodobě neměl výsledky? Musel jste někoho vyhodit? Jakým způsobem jste řešil konflikty v týmu? Jakým způsobem jste motivoval svůj tým? Jak jste si vybíral lidi do týmu?

IT recruiter není IT specialista

IT recruiter je tedy prostředník, facilitátor, vyjednávač, obchodník, marketér a HR specialista v jednom. Je multifunkční osoba, která musí každému člověku zapojenému do náboru vyhovět jiným způsobem za pomoci jiných dovedností.

IT recruiter tedy opravdu není IT speci- lista. Ale měl by být, když je celý náborový proces hlavně o komunikaci?

 **Predrag Kulić**
vedoucí IT náboru
v personální agentuře
BRIDGEWATER s.r.o.

Tip na zajímavý kurz!

LINKEDin
PRO
PERSONALISTY

Brno 17. 9. 2020
Praha 12. 10. 2020

[mini rozhovory]

Jaké jsou Vaše profesní plány na období nadcházejícího podzimu?



Petr Kovařík

*Jednatel Pražská čokoláda
Steiner & Kovarik
Autor knihy Síla hotentota*

Kromě toho, že chceme a přecházíme do zlomového měsíce pro čokoládu, tak ještě pokračujeme dost silně na nastartování naší iniciativy **#nastartujcesko** s výzvou **#kdonastartujcesko**, což je claim mířený na lidi, kteří přijdou do naší čokoládovny na den nazvaný stejně **#kdonastartujcesko**. Bude to 24. 9. 2020 a věříme, že se to rozjede.



Lucie Halušková

*HR Country
and Plant Manager
Auditor HR procesů,
Interim a krizový HR Manager*

Ráda bych řekla, že profesním i osobním plánem je mít vše hotovo, ale to je v pozici HR manažera spíše nemožný úkol. Zvláště v době, kdy nám bezpečnostní situace dovolila konečně otevřít síť obchodů Action a začínáme na pěti místech v České republice, což pro mne znamená „být všude“.

Navíc na podzim se koná spousta HR konferencí a setkání, na kterých nechci chybět, mezi nimi i setkání HR Managerů, organizované TSM, spol. s r. o., kde se snažím nevynechat žádný ročník. No a v neposlední řadě je podzim časem vinobraní a s vinohradem je to jako s prací... nepočká, až budete mít čas, nebo chuť, musíte pracovat tak, jak je potřeba.



Denis Tureček

*Sales manager
Slevomat.cz*

To je krásná otázka. Těžká. Vezmu-li to pragmaticky, tak mým plánem bude rozvoj týmu a stabilizace jeho výkonu. Příprava na Vánoce začíná koncem léta, do toho nábor nováčků a jejich zaučení, a to vše půl roku od mého nástupu do společnosti. Musím tedy vytěžit informace a zkušenosti od svých kolegů a nadřízených, dokud mají trochu prostoru mi pomoci, protože až se to rozjede, tak to bude krásný obchodní kolotoč. Ač si dělám přípravu poctivě a nechci nechat nic náhodě, tak víme, jak to chodí. Najde se něco, co naplánovat nejde a v ten moment začíná improvizace. Jinak by to byla nudná rutina, no ne?

Do toho jsem se zamotal do jednoho projektu kolem B2B networkingu a VIP eventů. Můžu tedy s klidným svědomím říct, že to bude profesně (ve všech směrech) velmi přínosný podzim.



Václav Štefan

*Jednatel Voňky.cz
Autor 1. českého blogu
o portském víně oportskem.cz*

Od jara jsme postupně pracovali na kompletním redesignu vizuálu našich Voňek a v září se tak chystáme spustit nový web a celkově vonět v novém kabátu. Což byl náš nejdůležitější úkol. Podzim je pro nás ve tvorbě reklamních předmětů hlavní sezóna a už se na něj moc těšíme.

[tipy na zajímavé čtení]

Prvok, Šampon, Tečka a Karel
(Bourdon)



Chcete si chvíli oddechnout od odborného čtení? Pak doporučujeme román Patrika Hartla, který vypráví s vtipným nadhledem příběh čtyř kamarádů, kteří si dvacet let po maturitě zkusí položit otázku, jestli žijí opravdu tak, jak chtěli, když jim bylo osmnáct. Na prosinec se chystá uvedení filmové verze do kin.



Boj o pozornost
(Filip Kahoun)



Kniha Boj o pozornost je praktickým návodem na to, jak šikovně pracovat se svou vlastní pozorností, abyste byli v životě spokojenější, ale také na to, jak získat tolik potřebnou pozornost druhých lidí. To vše opřené o nejmodernější vědecké poznatky a osvědčené postupy z praxe.

[nabídka seminářů]

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - PRAHA

VELKÁ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE	17.9.	2.100,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
PRÁVNÍ POMĚRY A ODMĚŇOVÁNÍ ČLENŮ ZASTUPITELSTEV ÚSC V ROCE 2020	18.9.	1.990,-	PhDr. Alice URBÁNKOVÁ
NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE SE ZAMĚŘENÍM NA ZÁSAVNÍ ZMĚNY V OBLASTI DOVOLENÉ	23.9.	2.400,-	JUDr. Petr BUKOVJAN
VELKÁ NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE 2020/2021	24.9.	2.100,-	VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA a VALÍČEK Adam, JUDr., MBA
CESTOVNÍ NÁHRADY AKTUÁLNĚ	24.9.	2.050,-	JUDr. Marie SALAČOVÁ
ZÁKONÍK PRÁCE - KOMPLEXNÍ PRŮVODCE	25.9.	2.600,-	VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA a VALÍČEK Adam, JUDr., MBA
VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE	9.10.	1.990,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
LINKEDIN PRO PERSONALISTY (PRAKTICKÉ ŠKOLENÍ)	12.10.	1.990,-	Mgr. Radka LANKAŠOVÁ
ZMĚNY VE MZDOVÉ ÚČTARNĚ A PERS. OBLASTI	16.10.	2.140,-	Ing. Růžena KLÍMOVÁ
VELKÁ NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE 2020/2021	22.10.	2.100,-	VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA a VALÍČEK Adam, JUDr., MBA
NOVÁ ÚPRAVA DOVOLENÉ OD ROKU 2021 Z POHLEDU MZDOVÉ ÚČETNÍ	23.10.	2.140,-	Ing. Olga KRCHOVOVÁ
CESTOVNÍ NÁHRADY AKTUÁLNĚ	19.11.	2.050,-	JUDr. Marie SALAČOVÁ
PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY A ZDRAVOTNÍ PÉČE O ZAMĚSTNANCE AKTUÁLNĚ	24.11.	2.100,-	MUDr. Dana KUKLOVÁ, CSc.
DOVOLENÁ NOVĚ V ROCE 2021 A DALŠÍ ZMĚNY	25.11.	2.400,-	JUDr. Petr BUKOVJAN
FKSP A SOCIÁLNÍ FONDY, VYHLÁŠKA Č. 114/2002 SB.	26.11.	1.900,-	Ing. Věra ZDĚNKOVÁ
VELKÁ NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE 2020/2021	27.11.	2.100,-	VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA a VALÍČEK Adam, JUDr., MBA
ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ S DŮRAZEM NA ZMĚNY OD 1. 1. 2021	8.12.	2.400,-	Ing. Lenka DUFKOVÁ
DOVOLENÁ OD 1. 1. 2021 – ZÁSAVNÍ NOVELIZACE PRAVIDEL PRO URČOVÁNÍ NÁROKU DÉLKY DOVOLENÉ	9.12.	2.100,-	Mgr. Vladimír ČERNÝ
PŘEHLED A VÝKLAD ZMĚN V PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPÍSECH 2020 A OD ROKU 2021	10.12.	2.600,-	Ing. Alena CHLÁDKOVÁ
ZÁKONÍK PRÁCE - KOMPLEXNÍ PRŮVODCE	11.12.	2.600,-	JUDr. Petr BUKOVJAN
CESTOVNÍ NÁHRADY AKTUÁLNĚ	17.12.	2.050,-	VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA a VALÍČEK Adam, JUDr., MBA
VELKÁ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE	18.12.	2.100,-	JUDr. Marie SALAČOVÁ
			Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

[nabídka seminářů]

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - BRNO

LINKEDIN PRO PERSONALISTY (PRAKTICKÉ ŠKOLENÍ) 17.9. 1.990,-
ZÁKONÍK PRÁCE - KOMPLEXNÍ PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE A VELKÁ NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE 17.9. 2.400,-

VELKÁ NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE 2020/2021 18.9. 2.100,-

ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ AKTUÁLNĚ 21.9. 1.800,-

ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ 22.9. 2.100,-

CESTOVNÍ NÁHRADY AKTUÁLNĚ 22.9. 2.050,-

NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ AKTUÁLNĚ 24.9. 1.990,-

VELKÁ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE - PRŮVODCE ZMĚNAMI, KTERÉ PŘINÁŠÍ OČEKÁVANÁ NOVELIZACE 2020/2021 25.9. 2.100,-

PŘÁVNÍ POMĚRY A ODMĚŇOVÁNÍ ČLENŮ ZASTUPITELSTEV ÚSC V ROCE 2020 SE ZAMĚŘENÍM NA ČINNOST ZASTUPITELSTVA OBCE, RADY OBCE... 14.10. 1.990,-
KONTROLA ZE STRANY INSPEKTORÁTU PRÁCE 21.10. 1.990,-

20. KONFERENCE - PROFESNÍ SETKÁNÍ MZDOVÝCH ÚČETNÍCH 22.10. 2.990,-

SRÁŽKY ZE MZDY, OBČANSKÝ SOUDNÍ ŘÁD A INSOLVENČNÍ ZÁKON AKTUÁLNĚ 27.10. 2.140,-

VELKÁ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE - PRŮVODCE ZMĚNAMI, KTERÉ PŘINÁŠÍ OČEKÁVANÁ NOVELIZACE 4.11. 2.100,-

DOVOLENÁ OD 1. 1. 2021 – ZÁSADNÍ NOVELIZACE PRAVIDEL PRO URČOVÁNÍ NÁROKU DÉLKY DOVOLENÉ 6.11. 2.100,-

ZÁKONÍK PRÁCE – PRACOVNÍ DOBA – JEJÍ ROZVRŽENÍ Z POHLEDU PRAXE VE FIRMÁCH, ČERPÁNÍ DOVOLENÉ A S TÍM SPOJENÁ PROBLEMATIKA – AKTUÁLNÍ STAV V ROCE 2020 9.11. 2.100,-

JAK NA PROBLÉMOVÉ ZAMĚSTNANCE? 13.11. 1.990,-

NOVÁ ÚPRAVA DOVOLENÉ OD ROKU 2021 Z POHLEDU MZDOVÉ ÚČETNÍ 16.11. 2.140,-

FKSP A SOCIÁLNÍ FONDY, VYHLÁŠKA Č. 114/2002 SB. 19.11. 1.900,-

VELKÁ NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE 2020/2021 20.11. 2.100,-

ZMĚNY VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ A PERSONÁLNÍ OBLASTI OD 1. 1. 2021 ANEB CO MUSÍ ZNÁT MZDOVÁ ÚČETNÍ 24.11. 2.140,-

20. HR KONFERENCE - PROFESNÍ SETKÁNÍ PERSONALISTŮ 25.11. 2.990,-

CESTOVNÍ NÁHRADY AKTUÁLNĚ 25.11. 2.050,-

PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY A ZDRAVOTNÍ PÉČE O ZAMĚSTNANCE AKTUÁLNĚ 26.11. 2.100,-

MANAŽERSKÉ POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ 30.11. 2.100,-

NOVINKY V OBLASTI MEZD V ROCE 2021 2.12. 2.140,-

VELKÁ NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE 2020/2021 9.12. 2.100,-

VEDENÍ, KOMUNIKACE A MOTIVACE LIDÍ 9.12. 2.100,-

VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE ANEB PRAKTICKÉ PŘÁVNÍ MINIMUM 11.12. 1.990,-

SEMINÁŘ S ING. KYTLEREM 14.12. 1.990,-

ZÁKONÍK PRÁCE - KOMPLEXNÍ PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE A VELKÁ NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE 15.12. 2.400,-

ROČNÍ ZÚČT. DANĚ Z PŘÍJMŮ ZE ZÁV. ČINNOSTI 16.12. 2.140,-

NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ 2020/2021 17.12. 1.990,-

ZMĚNY VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ 2021 18.12. 2.100,-

Mgr. Radka LANKAŠOVÁ

VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA
a VALÍČEK Adam, JUDr., MBA

**VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA
a VALÍČEK Adam, JUDr., MBA**

Ing. Luboš PAVLÍK

doc. PhDr. František VÍZDAL, CSc.

JUDr. Marie SALAČOVÁ

**DVOŘÁKOVÁ Jitka, Bc.
a ČECH Vítězslav, Bc.**

Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

PhDr. Alice URBÁNKOVÁ

VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA
a VALÍČEK Adam, JUDr., MBA

tým lektorů

Ing. Olga KRCHOVOVÁ

Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

Mgr. Vladimír ČERNÝ

Mgr. Vladimír ČERNÝ

VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA
a VALÍČEK Adam, JUDr., MBA

Ing. Olga KRCHOVOVÁ

Ing. Věra ZDĚNKOVÁ

**VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA
a VALÍČEK Adam, JUDr., MBA**

Ing. Růžena KLÍMOVÁ

tým lektorů

JUDr. Marie SALAČOVÁ

MUDr. Dana KUKLOVÁ, CSc.

Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.

Ing. Olga KRCHOVOVÁ

VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA
a VALÍČEK Adam, JUDr., MBA

Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.

Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

Ing. Hanuš KYTLER

VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA
a VALÍČEK Adam, JUDr., MBA

Ing. Olga KRCHOVOVÁ

DVOŘÁKOVÁ Jitka, Bc.
a ČECH Vítězslav, Bc.

tým lektorů



Průzkum psychického zdraví

Dotazník vyplnilo **203 respondentů**, nejmladšímu je 22 let, nejstaršímu je 61 let. Cílem byli respondenti z ekonomicky aktivní populace. Dotazník vyplnili z 78 % ženy a z 22 % muži. A z 88 % dotazník vyplnili zaměstnanci, z 11,5 % OSVČ a 0,5 % ženy na mateřské. Sběr dat se uskutečnil v dubnu 2020 a trval 14 dní.

S jakým psychickým stavem máte osobní zkušenost?

- 54 %** Úzkosti
- 40 %** Syndrom vyhoření
- 28 %** Deprese
- 25 %** Ztráta smyslu života
- 22 %** Panické ataky
- 15 %** Pocit dlouhodobé osamělosti

Jak se o vás stará vaše firma z hlediska psychologického zdraví?

82 %
Nijak

18 %

Poukázky na sportovní a wellness aktivity

Zdarma lekce mindfulness

Happiness manager

Zdarma psycholog
2x do roka

Individuální koučink
s 50 % plněním firmy

3x do roka školení komunikace, time management

Masáže

Každý druhý pátek volno

Co byste chtěli ve firemním prostředí změnit, aby se vám lépe dýchalo?

- ✓ Lepší přístup k lidem
- ✓ Přílišný tlak na úkoly ve velmi krátkém čase
- ✓ Otevřenější komunikaci s šéfem
- ✓ Více inspirativních leaderů
- ✓ Konec přesčasů
- ✓ Více neformální prostředí
- ✓ Nezájem vedení o zaměstnance
- ✓ Transparentní komunikace
- ✓ Nezvyšovat násilím obchodní cíle
- ✓ Školení na zvládání konfliktů
- ✓ Určit lépe očekávání od jednotlivých pozic
- ✓ Chybí nové svěží nápady
- ✓ Lhostejnost k firmě jako celku, tlak jen na své KPI's
- ✓ Kurz asertivní komunikace
- ✓ Nemáme definovanou žádnou kulturu

Co vám ve firmě z hlediska psychologie nefunguje?

44 % Jasná komunikace vize

38 % Komun. mezi vedením a zaměst.

36 % Efektivní time management

33 % Podávání zpětné vazby

33 % Worklife balanc

30 % Komunikace mezi odděleními

25 % Respekt vůči mé osobě

2 % Všechno funguje

Co byste uvítali jako benefit v této oblasti?

Flexi pasy s možností
Work balance aktiv.

Školení na
time management

Uvítala bych
placené meditace

Školení
na zpětnou vazbu

Relaxační zónu
ve firmě

Psychoterapie
zdarma

Mental health days
vícekrát ročně

Zvýhodněné ceny
na terapii

Kratší
pracovní týden

Soulmio



firmy.soulmio.com



simona@soulmio.com

[najdi 5 rozdílů]

Soutěžte s námi o 3 dárkové balíčky!

Z odpovědí, které obdržíme, vylosujeme 3 výherce.
Odpověď zašlete na e-mail: adrem@tsmvyskov.cz

Uzávěrka: 10. 11. 2020

Odesláním odpovědi udělujete společnosti TSM, spol. s r. o. souhlas s uvedením svého jména a příjmení (v případě výhry) v dalším čísle Ad rem.

Výherci z minulého čísla:

Lenka Minaříková
Jana Plná
Eva Dvořáková

Výhercům gratulujeme!



[Představujeme lektora]

● Ing. Růžena Klímová



Ing. Růžena Klímová se po ukončení Vysoké školy ekonomické v roce 1971 věnovala jako vedoucí pracovník problematice odměňování zaměstnanců v obchodní organizaci, poté na ČVUT a odbornou praxi v této sféře završila desetiletou činností na Ministerstvu zahraničních věcí. Přednáškovou a publikační činností se zabývá od roku 1997. V současné době publikuje odborné články především u společnosti Verlag Dashofer, v nakladatelství Linde, u společnosti OSWALD a u dalších vydavatelů. Je autorem a spoluautorem několika publikací o mzdách vydávaných nakladatelstvím Verlag Dashofer a OSWALD. Její semináře a školení jsou zaměřeny na mzdové účetnictví a personální agendu.

S naší lektorkou se můžete setkat na těchto seminářích:

**Změny ve mzdové účtárně a personální oblasti od 1. 1. 2021
aneb co musí znát mzdová účetní v novém roce**

16. 10. 2020 Praha

24. 11. 2020 Brno