

line

HRM

25. 6. 2010
číslo 13

ELEKTRONICKÝ NEWSLETTER MĚSÍČNÍKU HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

VYDÁVÁ ECONOMIA, A.S., V EXKLUZIVNÍ SPOLUPRÁCI S HOFÍREK CONSULTING

NOVÉ TRENDY

Sociální média – sci-fi v oblasti recruitmentu

Prezident Barack Obama přinesl sociální média do Bílého domu a patrně i do politiky obecně. Jeho profil na LinkedIn Vám ve vteřině podá jasnou informaci o jeho vzdělání, kariérním růstu, zálibách, a dokonce nabídne možnost stát se jedním z jeho kontaktů či virtuálních přátel. Díky RSS kanálu můžete mít k dispozici vše aktuální o jeho práci. Máte-li zájem ho kontaktovat, asi se Vám nepodaří sehnat číslo přímo na jeho BlackBerry, ale zcela jistě naleznete e-mail, který by Vám mohl být nápomocen. Pokud byste chtěli získat stejné údaje o předchozích prezidentech USA, museli byste věnovat čas prohledávání internetu (v novém tisíciletí), či poeticky bloumat v knihovnách mezi regály zaprášených knih (do minulého století běžné). Jste-li personalista, nebo se zabýváte vyhledáváním zaměstnanců (a nemusíte mít nutně pracovní nabídku přímo pro Barracka Obamu), nepochybně tušíte, že se pro Vás se sociálními médii otevřela nová dimenze (či realita slovníkem sci-fi literatury).



Výzkumná zpráva z HRmarketer.com zaměřená na personální marketing z roku 2009 uvádí, že lidé z oblasti HR marketingu participují na využívání sociálních médií se stále větší intenzitou. LinkedIn a Facebook zaznamenaly bezprecedentní nárůst účastníků ve srovnání s rokem 2007–2008. Pracovníci z oblasti HR a HR marketingu (jak uvádí HRmarketer.com) využívají s drtivou převahou sociální síť LinkedIn (na prvním místě ji uvádí 72 % respondentů), následuje ji Facebook (51 %), SHRM Connect (35 %) a Twitter (20 %). Sociální média umožňují kombinovat sílu online marketingu a tzv. síťovou komunikaci (social networking). Otevírají tak zatím nevyužívaný prostor. Umožňují firmám nejen vyhledávat a kontaktovat potenciální zaměstnance a získávat o nich informace, ale zároveň budovat a optimálně posilovat image značky vlastní společnosti. Vezmeme-li v úvahu, že např. LinkedIn uvádí více než 47 milionů uživatelů ve 200 zemích, není o síle a efektech působení tohoto média pochyb. Mimo jiné na tento jev zareagoval LinkedIn službou zaměřenou přímo na personalisty tzv. LinkedIn Talent Advantage, která poskytuje specifické nástroje vhodné pro náborový proces. Zcela jistě to není poslední způsob, které do budoucna médium nabídne

šité přesně podle zájmů jeho uživatelů. S rozvojem sociálních sítí by se dalo očekávat, že přijde výrazné zjednodušení práce pro náborové manažery či tzv. headhuntery, obecně odborníky zabývající se vyhledáváním potenciálních zaměstnanců. Síť poskytuje to nejdůležitější, co je, či spíše v minulosti bylo, obtížné získat – KONTAKTY. Myslím tím dnes již téměř samozřejmou přítomnost potenciálně oslovených expertů na internetové síti. Na LinkedIn, v blogách, diskusních fórech, odborných fórech či online ročenkách absolventů škol.

Zdá se to jednoduché. Zatímco zlatá éra recruitmentu znamenala dny strávené hledáním kontaktů, pátráním po tom či onom odborníkovi v konkrétní firmě nebo přímo detektivní práci při dohledávání kontaktů, dnes stačí zadat na LinkedIn potřebné údaje a ve vteřině či dvou dostanete seznam kandidátů, kteří splňují zadané kritérium. Hledáte-li odborníka, stačí zadat klíčové slovo do odborné diskuse a máte stovky expertů i s jejich názory přímo k zavolání. Problém dob minulých se obrátil o 360 stupňů. Nedostatek kontaktů se mění na přebytek. Nechcete-li ovšem trávit čas schůzkami se všemi účastníky diskusí a stovkami uživatelů LinkedIn, musíte provést selekci. „Talent“ jsou virtuálně dostupní, jsme však schopni ohodnotit obsahy, jež zanechávají na sociálních sítích? A jsou schopny nám tyto sítě poskytnout informace nad rámec vzdělání či pracovní historie? Jak je vzdálena doba, kdy před setkáním s kandidátem či potenciálním zaměstnancem budeme mít díky sociálním médiím informace nejen o jeho studiu, jeho předchozí praxi, ale i o jeho zálibách (více či méně relevantních), o jeho komunikačních zvyklostech, schopnostech a způsobu vyjadřování, stylu života a dalších oblastech dříve prakticky neviditelných? A to vše v předstihu, aniž by bylo mezi kandidátem a personalistou použito jediné (nevirtuální) slovo.

Jak změní tyto možnosti na míle vzdálené pouhému hodnocení strohého životopisu proces náboru? Jak změní službu přímého oslovení? Jak změní chování potenciálních kandidátů? A jak změní personalistiku jako celek?

Mgr. Veronika Rudolfová, Ph.D.
HOFÍREK CONSULTING

V aktuálním čísle odborného časopisu



HR Management

se mimo jiné dočtete:

- „Ajťáci“ nejsou z jiné planety
- Jak řídit linie zaměstnance
- Hodnocení nesmí „zreživět“
- Evropské programy a HR
- HR v pohybu



HR Management
poprvé vychází
se samostatnou přílohou
**Personalistika
online**

Ukázkové číslo ZDARMA a předplatné:
tel. 800 110 022, www.ManagerWeb.cz

economia
OBSAH ROZHODUJE

AKTUÁLNĚ

Zaměstnavatel roku 2010

Zaměstnavatelem roku 2010 je v tuzemsku výrobce plochého skla AGC Flat Glass, člen skupiny AGC. Druhou pozici obsadila společnost Škoda Auto, na třetí se umístila hutnická ArcelorMittal. Ocenění Progresivní zaměstnavatel roku 2010 určené pro malé a střední podniky získala společnost RedHat, na druhém místě skončil AtlasCopco, na třetím společnost ABYDOS. Oznámili to 10. června pořadatelé soutěže Fincentrum Media a Sodexo – Řešení pro motivaci.

„U AGC Flat Glass odborníci v porotě oceňovali, jakým způsobem zvládli uplynulé období,“ řekl ředitel divize Fincentrum zaměstnanecké výhody Pavel Hulák. K vítězství firmy také přispěl projekt Pracovní zátěž v horkých provozech. Při výrobě plochého skla jsou totiž zaměstnanci nuceni pracovat ve vysokých, obtížně měřitelných teplotách.

Svého favorita volili i studenti vysokých škol. Určovali, kde by chtěli pracovat. Cenu The Most Desired Company 2010 na základě jejich volby získala energetická firma ČEZ, druhá se umístila ČSOB a třetí Coca-Cola.

Cenu Zaměstnavatel bez bariér určenou pro firmy, které dbají o zdravotně postižené zaměstnance, získala společnost Blue Point Solutions. Na druhé pozici se umístila Santé Network a na třetí Veřejná informační služba.

Ocenění za sociální odpovědnost

Vítězem 2. ročníku soutěže CSR Award, která hodnotí firmy podle jejich sociální odpovědnosti, se stala v kategorii malých a středních firem společnost Sodexo Pass, v kategorii velkých firem pak Vodafone. U soutěžících firem se hodnotil celkový přístup ke koncepci sociální odpovědnosti (CSR), konkrétní projekty, aktivity a zejména pak provázanost CSR se strategií společnosti. Druhé místo patří společností LMC a Plzeňský pivovar, na

(Pokračování na stránce 2)

HR KONFERENCE

Premiéra HR Meetingu se setkala s mimořádným ohlasem

Redakce časopisu HRM a globální poradenská společnost PricewaterhouseCoopers připravily pro personalisty a HR profesionály nový projekt nazvaný HR Meeting. Jde o projekt, který vychází vstříc požadavkům čtenářů HRM i klientů PwC získávat kontinuálně důležité a aktuální informace, zkušenosti i inspirace k problémům, které HR útvarů ve firmách řeší.

Doba ekonomických proměn je turbulentní a řada záležitostí v managementu a potažmo v HR se mění, na potřeby byznysu musí HR reagovat nejen rychle, ale zejména nově. Možnost podělit se s experty na oblast HR o poznatky z firemní praxe, porovnávat trendy v evropském i globálním kontextu a zobecňovat takto získané zkušenosti nabízí právě projekt HR Meeting.

Poprvé se uskutečnil 15. června 2010 v Praze na téma Odměňování a motivace v době změn. Účastnilo se ho na 120 zástupců HR útvarů

z řady firem a napříč nejrušnějšími sektory: od automotive, finančnictví přes farmaceutiku, služby, výrobu až po telekomunikace, IT atd. Během programu, v němž s příspěvky k trendům v odměňování, motivaci, vývoji zaměstnaneckých benefitů nebo k pracovně-právní problematice spojené s odměňováním vystupovali konzultanti z PwC nebo za konkrétní firmu například General Ma-



Zájem o téma Odměňování zaměstnanců na HR Meetingu byl překvapivě velký.

nager HR společnosti Hundai Motor Manufacturing Czech, Jaromír Radkovský, probíhala i živá diskuse z pléna k předneseným příspěvkům.

Akce proběhla za podpory několika partnerů – Le Cheque Déjeuner, KS Program, Klubu personalistů ČR a serveru educity.cz.

Ohlasy na premiéru HR Meetingu byly vesměs pozitivní, redakce HRM získala i řadu zajímavých námětů pro pořádání dalších HR Meetingů, jež se už nyní pro odbornou veřejnost začínají připravovat. (red)

STUDIE

Best Employers: Udrží si talenty, motivují zaměstnance

Hewitt Associates, globální konzultantská a outsourcingová společnost působící v oblasti lidských zdrojů, zveřejnila výsledky každoroční studie Best Employers pro střední a východní Evropu. Studie, do níž se zapojilo téměř 123 tisíc zaměstnanců a 2700 manažerů, ukazuje, že současná ekonomická situace činí společnosti mnohem zranitelnějšími v důsledku zvýšeného rizika ztráty talentů. Studie dále ukazuje, že konkurenční výhoda Best Employers spočívá ve vysoce motivovaných zaměstnancích, kteří pak odvádějí lepší pracovní výsledky. I přes pozitivní signály v ekonomickém vývoji se i letos ve studii Best Employers ukázalo, že manažeri jsou velmi opatrní v soudech o budoucím vývoji jejich společnosti: 42 % stále očekává zmenšování společnosti v následujících letech a 64 % je přesvědčeno, že pravděpodobně dojde k výraznému omezení ekonomických zdrojů a snížení rozpočtů.

Studie společnosti Hewitt ukazuje, že ve střední a východní Evropě ani zaměstnanci stále plně nevěří v budoucí pozitivní ekonomický vývoj, obecně jsou znepokojeni možnostmi ztráty zaměstnání mnohem více než loni. Faktor ukazující důvěru ve stabilitu zaměstnání meziročně poklesl o 4 %. Tento jev se nejvýrazněji projevil v Bulharsku (-12 %), na Ukrajině (-17 %) a v Maďarsku (-6 %). Tyto výsledky však ještě neznamenají, že lidé jsou ve svých zaměstnáních plně motivováni.

Studie také zaznamenala prohlubující se rozdíly mezi motivovaností v jednotlivých

společnostech. Zaměstnavatelé, kteří neustále pracují na zvyšování motivovanosti svých zaměstnanců, mají nakročeno k výraznému zlepšení obchodních výsledků společnosti. Je také velmi pravděpodobné, že společnost brzy obohatí nové talenty, které budou opouštět své stávající společnosti. Do budoucna budou tyto rozdíly nadále růst a Best Employers s vysoce motivovanými týmy budou mít v této situaci významnou konkurenční výhodu na trhu.

V letošním ročníku se v čele žebříčku pro střední a východní Evropu umístila v kategorii velkých společností Ceva Logistics Turecko. Mezi středními společnostmi zvítězila společnost Intel Technology Polsko, v kategorii malých společností zvítězila Superlit z Turecka.

V CEE žebříčku studie Best Employers Českou republiku reprezentovala společnost Nutricia, a.s., která zde obsadila 10. místo v kategorii malých společností. Na 8. místě v kategorii středních společností se umístila společnost Pfizer, spol. s r.o. Do kategorie velkých společností se bohužel v letošním roce žádná společnost z České republiky neprobojovala.

Studie navíc odhalila tajný recept na obchodní úspěchy, o které se Best Employers opírají během tohoto nepříznivého období: posílení viditelnosti vedení a komunikace, zvyšování transparentnosti, zavedení dialogu se zaměstnanci a jejich seznámení s připravovanými kroky. Best Employers nikdy nepřestávají naslouchat svým zaměstnancům a snaží se záležitosti pochopit z jejich úhlu pohledu. (red)

1. VOX a.s.
JSME TU PRO VÁS I V LÉTĚ!

**Manažerské dovednosti aneb
Jak vést a motivovat lidi
k vyšším výkonům**

12. – 13. 7. 2010

LEKTOR: Stanislava Vávrová

KÓD: 007761

CENA: 5174 Kč

(vč. 20% DPH, pro adresáty newsletteru HRM)

Přesvědčivá komunikace – sebevědomí a ohleduplnost si nekonkurují

21. – 22. 7. 2010

LEKTOR: Ing. Hana Ondrušková

KÓD: 007231

CENA: 5174 Kč

(vč. 20% DPH, pro adresáty newsletteru HRM)

Efektivní komunikace – neverbální a verbální komunikace, asertivní jednání ve vypjatých situacích

26. – 27. 8. 2010

LEKTOR: Mgr. Jana Wiesnerová

KÓD: 007011

CENA: 5174 Kč

(vč. 20% DPH, pro adresáty newsletteru HRM)

**Více informací na www.vox.cz,
tel. 226 539 670, 777 741 777.**

(Pokračování ze stránky 1)

třetím skončily Bayer a ČSOB. Společenská odpovědnost firem představuje dobrovolný závazek firem chovat se v rámci svého fungování odpovědně k prostředí i společnosti, kde podnikají. Vyhláшателеm soutěže CSR Award je M.C.Triton, organizátorem PR společnost Fleishman-Hillard. Odbornost a integritu soutěže garantuje Business Leaders Forum a Fórum dárců. Záštitu nad soutěží převzala Asociace krajů České republiky.

Úřad roku půl na půl

Jihomoravský krajský úřad zvítězil v soutěži, která hodnotila opatření zaměřená na vyrovnání profesních šancí žen a mužů, a stal se tak Úřadem roku půl na půl. Ocenění si odnesl z kategorie krajských úřadů. V dalších kategoriích zvítězily Úřad městské části Praha 18, Městský úřad Studénka a Obecní úřad Proseč pod Ještědem. Soutěž organizuje Jana Maliková, mluvčí ministerstva vnitra, ve spolupráci se společností Gender Studies. Soutěže se zúčastnilo 64 úřadů veřejné správy.

Porota se zaměřila např. i na počty žen ve vedoucích funkcích, antidiskriminační opatření uvnitř úřadu, zohledňování specifických potřeb a opatření úřadu zaměřená na sladování rodinného a pracovního života. Hodnotila i vzdělávací akce pro zaměstnance úřadu v oblasti rovných příležitostí, zřizování nebo rozšiřování kapacity školek a jeslí, podporu volnočasových aktivit dětí a podporu pečovatelské služby, tísňové péče a denních stacionářů pro lidi se sníženou soběstačností.

VZDĚLÁVÁNÍ

Projekt profesního vzdělávání „S námi vám svítí zelená!“

Společnost Veolia Transport Morava a.s. (VTM) úspěšně realizuje vzdělávací projekt „S námi vám svítí zelená!“ s využitím finančních prostředků poskytnutých z Evropského sociálního fondu. Projekt byl zahájen 1. dubna 2010 a bude probíhat do 31. března 2012. Prostřednictvím tohoto projektu vytvořeného primárně pro veřejnou hromadnou dopravu přispívá VTM ke zvýšení konkurenceschopnosti v odvětví osobní dopravy, rozvíjí odbornost a kompetence zaměstnanců, zvyšuje jejich cenu na trhu práce a osobní profesní komfort a především odpovědnost za kvalitu služby, kterou poskytuje široké zákaznické obci využívající hromadnou autobusovou příměstskou a linkovou dopravu v regionech a městech severní a střední Moravy.

„Vzdělávací projekt „S námi vám svítí zelená!“ je zaměřen na všechny skupiny zaměstnanců, na řidiče autobusů, zaměstnance v technicko-hospodářských funkcích i na vedoucí zaměstnance na všech úrovních řízení,“ říká Ivo Novotný, personální a marketingový ředitel Veolia Transport Česká republika. „Projekt je koncipován tak, aby se jednalo o obecné vzdělávání, které je přenositelné od jednoho zaměstnavatele ke druhému, a tím lepší uplatnění zaměstnanců na trhu práce v různých odvětvích,“ dodává Novotný.

Obsah vzdělávání je zaměřen kromě rozvoje profesních znalostí a dovedností především na zlepšení komunikačních dovedností, na rovný přístup vůči všem skupinám zákazníků, na

vytváření pozitivní atmosféry, spokojenosti a pocitu důvěry. Po profesní stránce je značná pozornost věnována otázkám bezpečnosti a ekonomice řízení vozidla, jakož i dopadům dopravy na ekologii.

Kvůli dosažení co nejvyšší efektivity vzdělávání vznikl ve společnosti VTM systém zapojení certifikovaných interních lektorů-trenérů. Tím je při školeních v maximální míře využito odborného zázemí a know-how skupiny Veolia Transport. Trenéři prošli speciálním proškolením a mají na prováděnou lektorskou činnost příslušnou akreditaci. Část vzdělávacích aktivit se realizuje dodavatelem na základě výběrových řízení.

Projekt se snaží o komplexní zvýšení kvalifikace s tréninkem praktických dovedností, kdy se využívají i praktické zkušenosti ze zahraničí. Podporuje nejen rozvoj znalostí jednotlivců, ale současně klade důraz, aby se tyto znalosti využívaly ve prospěch celku. Je tak položen základ systému celoživotního vzdělávání ve firmě. V případě úspěšné realizace vzdělávacího programu bude tento vzdělávací systém přijat jako standardizovaná vzdělávací platforma pro nově přichozí zaměstnance.

Veolia Transport Morava a.s. v březnu 2010 předložila MPSV projektovou žádost o finanční podporu z OP LZZ s názvem „S námi vám svítí zelená!“ v rámci výzvy „Školení je šance“. Rozhodnutím MPSV z 1. dubna 2010 byla společnosti poskytnuta dotace v celkové maximální výši 3 279 096 Kč. (red)



ANALÝZA

Tlak na růst mezd bude podle analytiků velmi umírněný

Letos i příští rok bude podle analytiků oslavených ČTK tlak na růst mezd velmi umírněný. Firmy totiž nebudou mít důvod mzdy výrazně zvyšovat kvůli nízké inflaci a vysoké nezaměstnanosti. Navíc celkové ekonomické oživení bude velmi pozvolné, upozorňují ekonomové. Průměrná mzda v ČR v letošním 1. čtvrtletí vzrostla meziročně o 484 Kč na 22 748 Kč. Proti stejnému období loni tak byla vyšší o 2,2 %, což je nejnižší růst od roku 2000. Reálně po odečtení inflace se mzda zvýšila o 1,5 %. Podle statistik ovlivnilo vývoj platů snížení počtu zaměstnanců, kdy se objem peněz na platy rozloží mezi méně pracovníků. Stále navíc platí, že na průměrnou mzdu nedosáhnou dvě třetiny zaměstnanců. „S vyšším růstem mezd nelze počítat ani v dalších čtvrtletích. Ekonomické oživení zůstane pozvolné a růst spotřebitelských cen zůstane pomalý. Firmy budou nadále opatrné se zvyšováním mezd, neboť oživení ekonomiky bude stále křehké. Nebude je k tomu nutit ani situace na trhu prá-

ce, kde je nyní mnohem větší nabídka pracovních sil, než tomu bylo v minulých letech,“ uvedl analytik společnosti Citfin Jiří Šimek.

I když má ekonomika podle analytičky Next Finance Markéty Šichtařové nejpomalejší růst mezd již za sebou, rok 2010 bude ve znamení úspor, rok 2011 pak hlavně ve znamení úspor veřejného sektoru. Tlak na růst mezd bude proto velmi mírný.

„Stále ještě vysoká nezaměstnanost a slabé oživení ekonomiky škrtí růst mezd. Letos očekáváme růst průměrné mzdy okolo 2 %,“ uvedla i analytička Raiffeisenbank Helena Horská.

„Další čtvrtletí budou z pohledu vývoje nominálních mezd podobná. Vyšší inflace však srazí reálný růst mezd k nule, odhadl analytik ČSOB Petr Dufek.

Mzdové dotahování západní Evropy bude podle Šichtařové běh na dlouhou trať. „Ty neoptimističtější výpočty ukazují, že Čech bude brát stejnou mzdu jako Němec nejdříve v roce 2037.

PERSONÁLIE

• **David Borkovec** byl jmenován partnerem v oddělení Daňových a právních služeb společnosti **PricewaterhouseCoopers ČR**. Bude zodpovědný za poskytování daňových služeb souvisejících s mezinárodním daňovým plánováním a převodními cenami. David Borkovec pracuje v PwC od roku 1999.

• Prezidentem **Americké obchodní komory** v ČR (AmCham) byl zvolen **Ronald A. Adams**, který je výkonným ředitelem společnosti Tatra a v AmCham dosud zastával pozici prvního viceprezidenta. Ve funkci prezidenta komory Adams po dvou letech nahradil **Aleš Bartůňka** ze společnosti IBM.

• Z pozice marketingového ředitele společnosti **Yoplait** pro ČR a SR odchází **Milan Obetko**. Vedení marketingu dočasně přebírá stávající generální ředitel **Jan Hanuš**.

• **Jiří Vlasák** ukončil své působení na pozici marketingového ředitele Poděbradky. Zůstává však v oboru – v červnu nastoupil na pozici marketingového ředitele pro ČR společnosti **Kofola**. **Pavel Krömer**, který pozici dosud zastával, bude působit jako senior brand manažer napojů Jupik.

• **Sodexo – Řešení pro motivaci** posílilo svou organizační strukturu o novou personální ředitelku **Zuzanu Jiráňkovou**. Předtím byla personální ředitelkou a členkou představenstva společnosti Skanska v ČR a na Slovensku.

• Oddělení strategie **Pleňského Prazdroje** posílí **Radim Panák**. Na nově vytvořenou pozici manažera řízení výnosů přechází z postu manažera rozvoje obchodu. Úkolem jeho týmu bude rozhodování o správném složení dodávaných značek, druhů a balení pív s přihlédnutím na regionální specifika.

• Zcela novou funkci publisherů zavedla do své organizační struktury vydavatelská společnost **Economia**. Do těchto pozic byli jmenováni **Daniel Hort** jako publisher pro deník Hospodářské noviny a týdeník Ekonom a **Adéla Pittsová** jako publisherka pro týdeník Respekt. Daniel Hort působí v mediální sféře od roku 1995, Adéla Pittsová se v médiích pohybuje už 13 let.

• Top management **J&T Banky** od června posiluje **Daniel Drahotský**, který nastoupil do pozice ředitele úseku Finanční trhy. V nové funkci bude zodpovědný za strategii v oblasti investičních produktů a služeb banky. Po akvizici Atlantik FT skupinou J&T bude mít za úkol integrovat nabídku významného obchodníka s cennými papíry se stávajícím servisem privátní banky.

Newsletter **HRM line** vydává **Economia a.s.** ve spolupráci s personální a poradenskou firmou



www.hofirek.cz

PRÁVNÍ PORADNA

Vy se ptáte ... Jak se stanoví výše mzdy zaměstnanců?

Jakým způsobem lze stanovit či změnit výši mzdy zaměstnanců? Co je třeba zohlednit při stanovení výše mzdy? A náleží zaměstnancům mzda, když jsou na pracovní cestě, ale nevykonávají práci (např. během jízdy automobilem za účelem návštěvy klienta)?

Mzda je definována zákoníkem práce jako peněžitá plnění či plnění peněžitě hodnoty (tzv. naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Zákon zároveň stanoví výjimky, kdy je mzda zaměstnavatelem vyplácena, přestože zaměstnanec práci nekoná. Jedná se zejména o zaměstnance pracující v režimu konta pracovní doby, jimž je ve vyrovnávacím období vyplácena tzv. stálá mzda ve výši alespoň 80 % jejich průměrného výdělku bez ohledu na počet skutečně odpracovaných hodin. Další výjimkou je pak pracovní cesta zaměstnance. Za dobu strávenou cestováním v rámci pracovní doby se totiž mzda zaměstnanci nekrátí a zaměstnanec je odměňován i za čas, kdy práci sjednanou v pracovní smlouvě pro zaměstnavatele nekoná. Pokud zaměstnanec pracuje např. jako obchodní zástupce a denně tráví část své pracovní doby cestováním za klienty, jeho mzda se za dobu strávenou na cestě nekrátí. Jestliže však vyráží na cestu již před začátkem své pracovní doby, není čas do začátku pracovní doby považován za dobu výkonu práce (přesčas) a zaměstnanci za tuto dobu nenáleží mzda za práci přesčas ani náhrada mzdy. V takovém případě má zaměstnanec právo pouze na poskytnutí cestovních náhrad.

Mzda může být sjednána v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě či jednostranně určena zaměstnavatelem mzdovým výměrem či vnitřním předpisem. V případě, že je mzda se za-

městnancem sjednána např. v pracovní smlouvě, je jakákoliv její změna možná pouze na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jestliže mzdu určil zaměstnavatel, může její výši také jednostranně měnit. V praxi se často stává, že mzda je sice stanovena mzdovým výměrem, ale ten je označen za nedílnou součást pracovní smlouvy. V takovém případě je mzda zaměstnance sjednána a k její změně je nutná dohoda se zaměstnancem. Pokud údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy nejsou obsaženy ve smlouvě či vnitřním předpise, má zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci mzdový výměr, a to nejpozději v den nástupu do práce.



Zákoník práce stanovuje kritéria, která musí zaměstnavatel zohlednit při stanovení nebo změně výše mzdy zaměstnance. Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Tato kritéria nemůže zaměstnavatel dále rozšiřovat. Zaměstnavatel by tedy neměl např. stanovit rozdílnou mzdu zaměstnancům vykonávajícím stejnou práci na základě toho, že mají různé místo výkonu práce.

Při určování výše mzdy zaměstnanců na jednotlivých pozicích musí zaměstnavatel dále dodržet nejen zákonnou výši minimální mzdy, ale také jednotlivé nejnižší úrovně zaručené mzdy (není-li mzda sjednána v kolektivní smlouvě).

Klára Valentová a Jakub Hájek
specialisté na pracovní právo
advokátní kancelář Ambruz & Dark

VZDĚLÁVÁNÍ

Počet studentů magisterských oborů by měl klesnout

Počet studentů nabíraných do magisterského stupně studia vysokých škol by měl do budoucna klesnout na 20 % ze všech v daný rok narozených mladých lidí. V současné době totiž po ukončení bakalářského stupně pokračuje magisterským studiem téměř polovina populačních ročníků. Tato masovost škodí úrovni českého vysokého školství, která jde dolů. ČTK to řekl Jiří Voříšek z Vysoké školy ekonomické. Návrh je součástí studie „Digitální cesta k prosperitě“. Na materiál, který přináší návrh téměř sedmi desítek konkrétních opatření, jež mají zlepšit konkurenceschopnost českého školství, oboru informačních technologií i celé ekonomiky, spolupracovali odborníci z Vysoké školy ekonomické v Praze s experty na informační technologie. Profesně orientované bakalářské obory by se navíc do budoucna měly oddělit. Školy by při jejich výuce navíc měly úzce spolupracovat se zaměstnavateli. Část dotace vysokým školám by pak měla být vázána na počet absolventů, kteří skutečně nastoupili do profese, na kterou byly na vysoké škole připravovány.

- Ředitelkou marketingu společnosti **Logica** pro střední a východní Evropu se stala **Eva Vavrušková**. Jejím cílem je posílit interní i externí komunikaci a podporu brandu Logica v regionu CEE (Central & Eastern Europe).
- Z české pobočky auditorské firmy **Deloitte** odešel její vedoucí partner oddělení consulting pro střední Evropu **Petr Kymlička**. Jeho nástupcem je **Zbyněk Brtinský**. Informoval o tom deník Lidové noviny s tím, že důvodem odchodu manažera, který ve společnosti působil jedenáct let, je zkrusování účetnictví firmy. Kymlička obvinění odmítá, firma podrobnosti jeho odchodu nechce komentovat.
- Nově vzniklý odbor Strategický obchod společnosti **OKIN GROUP** má svého ředitele. Stal se jím **Tomáš Polák**, který zároveň působí jako dočasný country manažer ukrajinské pobočky. Doposud působil jako sales & marketing director v ISS Facility Services.
- Dosavadní senior specialista firemní komunikace a tisková mluvčí společnosti **Unilever ČR** **Andrea Jandová** odchází ze své pozice, kterou zastávala od roku 2006. Zastupuje ji externě **Radim Kovacs** z agentury AMI communications.
- Na pozici vedoucí oddělení komunikace a tiskové mluvčí **Allianz pojišťovny** končí **Pavla Paseková**. Podle svých slov se přesouvá do zahraničí za novými profesními výzvami. Allianz pojišťovna vypsala na její pozici výběrové řízení.
- Výkonnou ředitelkou pro lidské zdroje skupiny **GE Money Česká republika** se stala **Radka Pekelská**. Jako členka senior managementu bude řídit oddělení lidských zdrojů společností GE Money Bank, GE Money Auto a GE Money Multiservis v ČR. Radka Pekelská do GE Money ČR přichází z pozice ředitelky lidských zdrojů pro Tesco ČR a SR.
- Generálním ředitelem společnosti **Oracle Czech** se od června stal **Zdeněk Pilz**, dosavadní ředitel Sun Microsystems Czech. Ve funkci nahradil **Milana Sameše**, jenž firmu opustil. Před nástupem do Sunu pracoval Zdeněk Pilz v IBM.
- **Jiří Pichrt** nastoupil do **DACHSER Czech Republic** na nově vytvořenou pozici projektového manažera pro speciální segment logistiky DIY.
- Do nově vzniklé funkce vrchního ředitele firemního a institucionálního bankovníctví **ČSOB** nastoupil od 1. června **Marek Ditz**.

*Vážení čtenáři,
o prázdninách pro Vás newsletter
připravíme na 30. července.
Od 3. září bude HRM line vycházet
opět každých čtrnáct dní.*

*Příjemné letní dny přeje
redakce HRM*