

Umožňovač Martin Černohorský: Nejsme zdroje, ale lidi

FIREMNÍ
KULTURA

Trend svobody v práci, který u nás některé firmy zkoušejí, rozebíráme v rozhovoru s umožňovačem Etnetery, Martinem Černohorským, který najdete v novém čísle časopisu HRM.

Nejprve asi vysvětlíte, proč si říkáte umožňovač, a ne klasicky generální ředitel?

Nechci být generální ředitel, nesnáším oslovení pan generální. Ve firmě přemýšlím, jak si říkat, aby to vystihovalo to, co opravdu děláme a čím se cítíme. Mou rolí je pomáhat odstraňovat překážky, které brání lidem svobodněji pracovat, umožňuji ostatním, aby mohli v práci fungovat svobodně, jsem tedy umožňovač. Ostatně výstižnější pojmenování svých pozic a své práce si vymýšlejí i další lidé u nás – například naše office manažerka si říká majordomus, šéf marketingu je inspirátor a postřkovač atd. Všichni to samozřejmě máme i na vizitkách.

Jak vás napadlo, že by bylo možné zavést principy svobody v práci?

Pracoval jsem jako zaměstnanec větších firem. Setkával jsem se s mnoha věcmi, které se mi nelíbily, práce mě nebavila tak, jak bych chtěl. Pak se mi naskytla příležitost jít dělat do Etnetery, kde prostředí fungovalo trochu jinak, lidi se k sobě chovali přátelsky, byla tu legrace a přitom se tu hodně a úspěšně pracovalo. Lidi tu nebyli zkažení ani mocí, ani penězi, cítili se svobodnější než jinde, což mě nadchlo. Zlom pak nastal přede dvěma lety, kdy nás oslovil Tomáš Hajzler, zakladatel a propagátor svobody v práci, s tím, že nás pokládá za příklad svobodné firmy. Setkali jsme se s ním a seznali jsme, že na fungování lidí ve firmě nahlížíme podobně a začali jsme se tomu věnovat uceleněji. Podstatné ale bylo, že se filozofie svobody v práci zalíbila i našim vlastníkům a začali jsme to krůček po krůčku realizovat.

Čím si vysvětlíte, že se to u vás daří zavádět?

Těžko říct, je to asi tím, že se tu sešla dobrá parta lidí, v níž si dokážeme na rovinu říct, když se někdo začne chovat jako pitomec. Myslím, že je to také tím, že jsme od začátku budovali firmu, ve které nechceme jen vydělávat peníze, ale ve které chceme jako lidé žít. Doba, kterou v práci trávíme, je totiž tak dlouhá, že by bylo škoda ji promarnit jen tím, že vyděláváme peníze, které pak zase někde utrácíme. Zjistili jsme, že chceme brát práci jako součást života, že si nechceme nasazovat masku na dobu, kdy jsme takzvaně v práci, a na dobu, kdy jsme doma a můžeme se chovat „normálně“. Zřejmě je to dáno i tím, že většina lidí, kteří tu jsou, nikde jinde předtím nepracovala a ti z nás, kteří odešli z velkých korporací, utekli proto, že nechtěli dál v hierarchii pracovat. To je můj případ, v 26 letech jsem šel do menší firmy, kde jsem mohl dělat, co mě baví.

Dá se to okopírovat?

Myslím, že ne, že vždy záleží na konkrétní firmě, jak si to nastaví.

Alena Kazdová, šéfredaktorka časopisu HRM

Sledování produktivity práce s využitím archivu elektronické pošty

IT V ŘÍZENÍ
LIDÍ

Elektronická pošta je dnes ve většině společností a organizací nejen hlavním komunikačním nástrojem, ale také primárním úložištěm takřka všech podnikových informací. Pokud dnes někdo hledá nějakou informaci, nepůjde většinou do adresáře na disku, ale do své poštovní schránky. Jako taková se pak elektronická pošta stává zdrojem zajímavých dat typu business intelligence, ze kterých lze vypožorovat i takové věci, jako je produktivita jednotlivých zaměstnanců a efektivita celé firmy. Bez ohledu na rozvoj sociálních sítí je dnes ve firmách hlavním komunikačním kanálem elektronická pošta a pravděpodobně všechny podnikové informace byly alespoň jednou sděleny, a tím pádem jsou uloženy někde v e-mailech. Samozřejmě jako každý nástroj přináší e-mailů spoustu výhod a vyšší efektivitu, ale na druhou stranu jsou také zdrojem řady negativních jevů.

Nešvary ve využívání podnikové elektronické pošty

Jádrem problému v oblasti podnikových e-mailů je jejich využívání zaměstnanci k soukromým účelům. Existuje několik rovin tohoto problému – od technických přes bezpečnostní až po narušování produktivity práce:

(Pokračování na stránce 2)



Odborný časopis

HR Management



V aktuálním čísle se mj. dočtete:

- Téma: Nejsme zdroje, ale lidi
- Odměňování: Mzdy stagnují, co s tím?
- Speciál: Pracovní právo

Objednejte si ukázkový výtisk ZDARMA na:

<http://predplatne.ihned.cz/predplatne/zkouška.php?tit=HR&pref=1>

Předplatné si zajistíte na:

<http://www.economia.cz/predplatne>

Nejvíce se vyplatí studovat technikům a ekonomům

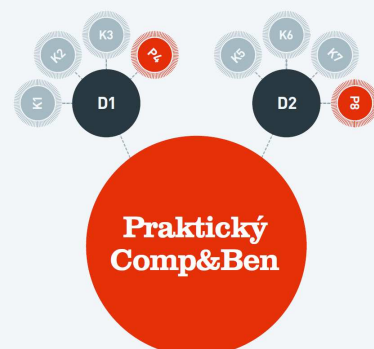
Ve společnosti Profesia CZ se podívali na rozdíly v nástupních mzdách absolventů středních a vysokých škol díky on-line průzkumu mezd a benefitů Platy.cz.

„Největší rozdíl v příjmech můžeme pozorovat u absolventů, kteří pracují v obchodě.

Typické pozice pro absolventy střední školy, kteří nastupují v obchodě, jsou například prodávač, vedoucí prodejny nebo nákupčí, jejich průměrné příjmy jsou 15 244 Kč. Zatímco absolventi vysoké školy v obchodě zastávají pozice jako account manažer nebo obchodní referent, berou o 64 % více než středoškoláci. Nejvíce se nůžky dále rozevírají u absolventů vysoké školy vůči středoškolákům, kteří nastupují do automobilového průmyslu (+41%), energetiky (+41%), informačních technologií (+41%) nebo logistiky (+37%),“ říká Kateřina Jaroňová ze společnosti Profesia CZ.

Nejvyšší nástupní průměrné hrubé mzdy absolventů střední školy jsou v informačních technologiích (22 870 Kč), bankovníctví (21 488 Kč), v marketingu a reklamě (21 333 Kč), strojírenství (20 088 Kč) a stavebnictví (20 003 Kč).

U absolventů vysokých škol lze očekávat příjem o několik tisíc vyšší, nejvíce berou absolventi v informačních technologiích (32 144 Kč), v marketingu a reklamě (27 479 Kč), energetice (27 347 Kč), bankovníctví (27 259 Kč) a automobilovém průmyslu (26 987 Kč).



Termíny kurzů na:
www.bdadvisory.eu

Odborný časopis **HR Management** má svůj profil
na Facebooku pod jménem: HRM redakce

(Pokračování ze stránky 1)

a) Soukromé využívání elektronické pošty nevede ani tak k vysokému počtu soukromých e-mailů, jako spíše k jejich velkému objemu. Pracovníci si soukromě nejčastěji rozesílají videa, obrázky a objemné prezentace, a tím dochází k vysokým technickým nárokům na poštovní servery, úložiště a na podnikovou internetovou konektivitu.

b) Využívání podnikových poštovních adres k registraci na podezřelých a nezabezpečených webových serverech může vést k následnému spamovému či hackerskému útoku na podnikovou doménu.

c) Posílání citlivých dat, například e-mailů obsahujících čísla platebních karet, což lze kvalifikovat buď jako neopatrnost, nebo v horším případě (např. u zaměstnanců finanční organizace) i kriminální čin. V každém případě se jedná o potenciální bezpečnostní hrozbu pro zaměstnance či celý podnik.

d) Snížení produktivity práce – podobně jako u nepracovního využívání přístupu k webu, tak také využívání podnikové elektronické pošty k soukromým účelům logicky vede ke snižování produktivity práce.

Stejně jako v případě nepracovního surfování na podnikovém internetu, který lze ošetřit nástroji pro webové monitorování (viz článek

„Webový monitoring: neefektivnější způsob monitorování zaměstnanců“ v minulém čísle HRM), tak i problémy s produktivitou v rámci elektronické pošty lze řešit s pomocí specializovaných softwarových nástrojů. Tyto nástroje umožňují monitorovat e-mailové aktivity zaměstnanců (bez narušení listovního tajemství), analyzovat je, přijímat opatření a vytvářet jednotnou politiku pro využívání podnikové elektronické pošty a nakonec sledovat její dodržování.

Nástroje business intelligence

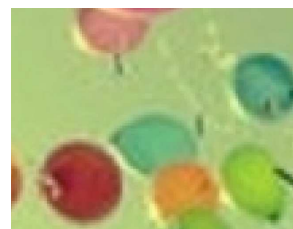
Jedním z klíčových softwarových nástrojů je řešení pro archivaci podnikové elektronické pošty. To primárně slouží k archivování podnikové elektronické pošty a jeho hlavní přínosy spočívají ve snadném přístupu jednotlivých uživatelů ke starší poště, odlehčení provozu poštovního serveru, snížení nároků na úložný prostor a vyhovění regulačním nařízením ohledně podnikové komunikace. Díky vysoké účinnosti dokáže tento software například redukovat požadavky na úložný prostor pro elektronickou poštu až o 80 %.

Nejnovější verze těchto softwarů, jako je například GFI MailArchiver, integrují postupně další nástroje a funkcionality, které podnikům poskytují výkonnější možnosti business intelligence. V tomto případě můžeme zmínit reportovací modul MailInsights integrovaný v řešení GFI MailArchiver. Reporty generované tímto modulem umožňují manažerům podívat se na obrovské množství dat ukrytých v podnikových e-mailových archivech z jiného úhlu a získat zajímavé trendové informace, jako například:

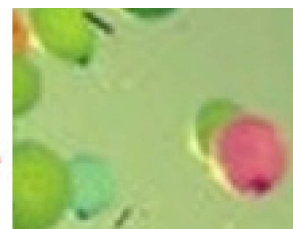
- **sledování toku e-mailů** – graficky znázorněné reporty o tom, kdo s kým nejvíce komunikuje;
- **monitorování rychlosti reakce na příchozí e-maily** – umožňující zjistit pracovníky s nejrychlejší a nejpomalejší reakcí na příchozí poštu;
- **identifikace tzv. interních spamérů** – identifikace jedinců, kteří jen přeposílají e-maily na spoustu svých kolegů a sami žádné nevytvářejí;
- **komunikace s freemaily typu seznam.cz, centrum.cz či gmail.com** – svědčící často o nepracovních aktivitách, zejména ve firmách s podnikovou klientelou;
- **podíl objemu elektronické pošty s přílohami ve formátech videa, obrázků, mp3 a .pps** – další možné indicie nepracovního využívání podnikových e-mailů;
- **vyhledávání definovaných slov** – užitečné např. ke zjištění toho, zda se zaměstnanci zajímají o témata hledání nového zaměstnání, což může indikovat jejich nespokojenost v současné práci.

Je třeba ale poznamenat, že informace generované MailInsights nejsou primárně důkazy o nevhodné činnosti zaměstnanců, ale měly by spíše sloužit podnikovým či personálním manažerům jako orientační informace k zamyšlení a citlivému nastavení vhodných opatření. Umožňují firemnímu managementu a HR oddělení nahlédnout do pracovních návyků ve firmě jako celku, stav atmosféry uvnitř firmy a trendy podnikové efektivity. Umožňují odpovědět na otázky typu – kdo nejvíce zdržuje pracovní workflow, proč mají někteří pracovníci najednou špatné obchodní výsledky či ve kterém oddělení lze do budoucna očekávat vlnu výpovědí. Díky vhodné zvolenému postupu lze pak odchytnout problémy dříve, než nastanou, a například přesvědčit důležité zaměstnance, aby neodcházeli jinak – dříve, než podají výpověď. V okamžiku podání výpovědi je už obvykle pozdě na jakoukoliv nápravu.

Martin Říha, ředitel pro strategii GFI, Česká republika a Slovensko



WELCOME HEUTAGOGY!
Mezinárodní konference na téma svobodné
metody rozvoje dospělých pro **personalisty, kouče**
a všechny **zájemce o rozvoj**. Praha 27.3.2013



www.trenkwalder.cz

Trenkwalder – personální řešení pro jakoukoliv výzvu

Personální služby

- vyhledávání a výběr zaměstnanců
- assessment / development centra
- executive search
- personální poradenství



Dočasné přidělení

- klasické dočasné přidělení zaměstnanců
- dočasné přidělení brigádníků
- takeover (převzetí kmenových zaměstnanců)
- vedení personální a mzdové agendy / payrollingu

Trenkwalder a.s.
Heřmanická 1648/5
710 00 Olomouc
+420 553 105 100
+420 606 721 951
InfoCzech@trenkwalder.com
www.trenkwalder.cz

trenkwalder

a práce má budoucnost

Jobs.cz: Pracovní trh v lednu ožil

Pracovní trh podle statistik portálu Jobs.cz v lednu ožil, vzrostla aktivita zájemců o práci. Zaměstnavatelé na portálu nabídli 18 659 pracovních míst, což je o 12 % více než v prosinci 2012. Proti stejnému období loni je to ale pokles o 10 %. Ze všech nově obsazovaných pracovních míst bylo necelých 5 % na zkrácený úvazek, sdělila společnost LMC, která Jobs.cz provozuje. Počet reakcí uchazečů na vystavené pozice v lednu vystoupal na 623 tisíc, čímž takřka vyrovnal historicky nejvyšší hodnotu z října předchozího roku, která byla jen o tisíc vyšší. Aktivita uchazečů o práci letos v lednu vzrostla proti tradičně slabšímu prosinci o 84 %. Ve srovnání s loňským lednem byl počet odpovědí vyšší o 3 %.

Počet míst vhodných pro absolventy letos v lednu klesl na 3175, tj. o 11 % méně než v lednu předchozího roku.

Oborověmu srovnání v uplynulém měsíci vévodil prodej a obchod s 13,5 % nabízených pozic. Na druhou příčku se posunul vývoj aplikací a systémů se 7 %. Na dalších místech následovaly strojírenství se 6,8 %, administrativa se 6,7 % a dále výroba a průmysl s podílem 6 %. Bankovníctví a finanční služby znamenaly další pokles počtu vystavených pozic, s 5,8 % se zařadily až na šestou příčku.

Zájem o podnikání v ČR stagnuje

Loni v Česku vzniklo celkem 22 454 nových firem, což je o 0,54 % více než v roce 2011, kdy bylo registrováno nejméně firem za posledních šest let. Nižší zájem podnikatelů o zakládání nových firem, tedy budování nových podnikatelských aktivit, souvisí převážně se špatnou ekonomickou situací v ČR v po-

(Pokračování na stránce 3)

Hledá se řemeslník, značka: rychle a kvalitně!

PODPORA
ŘEMESEL

Vysokou poptávku po šikovných truhlářích, zednících nebo klempířích trh nestačí uspokojit a čerstvých absolventů je málo. Klasická řemesla studenty netáhnou a dávají přednost raději humanitním oborům. Učiliště a odborné školy hlásí v lepším případě setrvalý stav, častěji však pokles počtu studentů. O zvýšení atraktivity klasických rukodělných profesí ve stavebnictví u mladých lidí dlouhodobě usiluje mezinárodní projekt Soutěžní přehlídka stavebních řemesel SUSO, letos poprvé s postupovým kolem na Slovensku.

„Nedávno jsem se rozhodl udělat v bytě malou rekonstrukci a hledal jsem zedníka. Překvapilo mě, když měl první volný termín nejdříve za měsíc. Podobně jsem dopadl také u dalších oslovených,“ popisuje vlastní zkušenost z Prahy David Surmaj, manažer SUSO.

Obtíže při shánění řemeslníka každodenně zažívá řada lidí. Nedostatek kvalitních zedníků, truhlářů a dalších základních profesí ve stavebnictví způsobuje přirozený odchod starší generace do důchodu. Volná místa nestačí zaplnit nízký počet mladých absolventů učilišť ani často levnější, avšak mnohdy kvalitou nesrovnatelná pracovní síla ze zahraničí. Situaci potvrzuje statistika odborných učilišť a středních odborných škol v ČR, podle níž se loni vyučilo zedníkem, truhlářem, pokrývačem, klempířem, montérem suchých staveb atd. méně než 3000 studentů. O rok dříve úspěšně ukončilo vzdělání a odborný výcvik o několik stovek absolventů více.

O kvalitní mladé řemeslníky mají zájem i stavební firmy

„Společnost ABF, která Soutěžní přehlídku stavebních řemesel SUSO pořádá, je zároveň organizátorem významných stavebních veletrhů FOR ARCH, FOR PASIV a FOR WOOD. Moc dobře si proto uvědomujeme, že stavebnictví nemůže fungovat bez dobrého personálního obsazení. Nejde však pouze o architektky, projektanty a management stavebních firem. Vždyť právě zedníci či například klempíři mají zásadní vliv na provedení staveb, ve kterých tu žijeme. Víme však, že naše soutěž má pozitivní přínos také pro soutěžící. Z praxe známe případy, kdy absolvent učiliště dostal zajímavou nabídku na práci právě díky úspěchu v soutěži SUSO,“ říká David Surmaj, manažer SUSO. A jeho slova potvrzují i zástupci partnerských firem Wienerberger cihlářský průmysl a.s., XELLA CZ s.r.o., Schiedel, a.s., KB – BLOK systém, s.r.o., LB Cemix, s.r.o., Mafell, STANLEY WORKS, DeWalt, DZP Praha, spol. s r.o., které si od soutěže rovněž slibují zvýšení zájmu o stavební řemeslné profese mezi mladými lidmi.

Soutěž již 17. rokem nabízí učňům příležitost porovnat své znalosti a praktické dovednosti s žáky dalších českých, ale i zahraničních škol (letos poprvé proběhne jedno soutěžní kolo ve slovenské Nitře). Účastníci zde v praktické části musí v časovém limitu a za dozoru odborné poroty zvládnout vyrobit květinový truhlík, vyzdít příčku, zhotovit překlad či postavit komínový skelet. Každoročně se přihlásí průměrně 230 soutěžících ze 72 škol. Ti nejlepší dostanou příležitost změřit své síly ve finále v září na veletrhu FOR ARCH.

První letošní regionální kolo soutěže SUSO proběhne ve dnech 15. a 16. února 2013 v rámci výstavy Stavitel v Lysé nad Labem. Více informací: www.suso.cz.

Studenti upozorňují na problémy v přípravě budoucích učitelů

Česká studentská unie (ČeSU), největší síť studentských organizací v České republice, zveřejnila závěry z průzkumu mezi členy akademických senátů pedagogických fakult. Respondenti očekávají postupné zhoršování kvality výuky s dopadem na konkurenceschopnost ČR. Současný stav přípravy budoucích učitelů hodnotí respondenti nejčastěji známkou 3 na pětistupňové stupnici jako ve škole (60 %). 26 % respondentů poté hodnotí současný stav čtyřkou. Podstatě horší jsou však očekávání ohledně vývoje českého základního a středního školství s ohledem na současný stav přípravy budoucích učitelů. Více než 70 % respondentů očekává, že v příštích 20 letech dojde ke zhoršení, naopak ve zlepšení kvality věří jen zhruba desetina respondentů.

Za nejzávažnější problém v oblasti přípravy učitelů není překvapivě pokládán nedostatek financí (53 %), ale nedostatečná prestiž učitelského povolání (72 %), v průměru nízká úroveň uchazečů o studium (64 %) a nedocenění významu přípravy učitelů (63 %). U přírodovědných a technických oborů je nejvíce akcentována v průměru nízká úroveň uchazečů o studium (48 %), poměrně často je zmiňován rovněž nedostatek uchazečů o studium (35 %).

Nízký zájem uchazečů způsobuje existenční problémy těmto oborům: fyzika (s velmi nízkým zájmem se tento obor potýká podle 62 % respondentů), chemie (43 %), matematika (42 %) a technická výchova (23 %). Nízký zájem o tyto obory s sebou samozřejmě přináší i ekonomické problémy, kdy školy musí některé obory dotovat z vlastního rozpočtu. Nejvíce ohroženy jsou dle respondentů opět fyzika (30 %) a chemie (28 %), na třetím místě je matematika (17 %).

„Situace především u fyziky, chemie a matematiky je skutečně vážná, tyto obory díky nízkému počtu zájemců o studium a vysokým nákladům v některých případech balancují na hraně udržitelnosti. Počet absolventů učitelství těchto oborů na magisterském stupni se v posledních 10 letech

(Pokračování na stránce 4)



(Pokračování ze stránky 2)

sledních letech. Celkový registrovaný kapitál nově vzniklých firem přesáhl 93 mld. Kč. Nejvíce firem vzniká v Praze a Jihomoravském kraji. K 31. 12. 2012 bylo v ČR registrováno 373 271 kapitálových společností, to je téměř o 15 600 více než na konci roku 2011. Údaje vyplývají z výpočtů České kapitálové informační agentury, člena skupiny Bisnode.

Nezaměstnanost v lednu na 8 %

Nezaměstnanost v Česku se v lednu zvýšila na 8 %, proti loňskému prosinci tak byla o 0,6 procentního bodu vyšší. Údaje jsou podle nové metodiky, která stanovuje podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu. Bez práce bylo v lednu podle pracovních úřadů 585 809 lidí, meziměsíčně o 40 498 více. Volných pracovních míst v lednu ubylo. Oznámilo to ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Uchazečů o zaměstnání, kteří mohli okamžitě nastoupit do zaměstnání, pracovní úřady na konci ledna evidovaly 571 892, tj. o 40 898 více než na konci prosince. „Za lednový výrazný vzestup nezaměstnanosti může recese české ekonomiky, která likviduje pracovní místa především ve stavebnictví a v průmyslu,“ řekl analytik ČSOB Petr Dufek. Určitý, zatím těžko odhadnutelný vliv má podle něj i chování některých firem, které si zvykly posílat své zaměstnance na zimu na úřad práce.

Personálie

■ Místopředsedou představenstva společnosti **Economia** se stal **Kamil Čermák**, který je současně ředitelem pro správu investic Zdeňka a Michaely Bakalových v ČR. Kamil Čermák začínal jako ekonomický redaktor a posléze moderátor zpravodajských pořadů ČT, pak byl poradcem a tiskovým mluvčím ministra průmyslu a obchodu. Posledních 17 let vykonával manažerské funkce v různých společnostech. Do Economie přichází z funkce generálního ředitele polské akvizice ČEZ.

■ **František Frídl** zakončil své působení v týdeníku **Marketing&Media**. František Frídl stál u zrodu časopisu před 13 lety, od té doby byl vedoucím jeho inzertního oddělení, v posledních dvou letech pak navíc i jako inzertní team leader všech B2B titulů společnosti Economia. Před příchodem do Economie působil jako vedoucí inzerce měsíčníku Strategie.

■ Generálním ředitelem **TV Barrandov** se stal **Roman Bradáč**. Ve funkci střídá **Robert Kvapila**, který televizi dosud vedl jako krizový manažer. Programovým ředitelem TV Barrandov je nově **Petr Lesák**. Kvapil bude zodpovědný za rozvojové projekty v rámci mediální skupiny Médea. Bradáč byl v TV Barrandov výkonným ředitelem zodpovědným za výrobu a program. Dříve působil v ČT.

■ Šéfredaktorkou prvního českého vydavatelství **Tablet Media** zaměřeného pouze na publikování v tabletech se stala bývalá šéfredaktorka Ekonomu **Eva Hanáková**. Tablet Media založil na začátku roku mediální manažer **Michal Klíma**. Do Tablet Media dále nastoupil dosavadní šéfreportér týdeníku Ekonom **Jiří Pšenička**, politicko-společenský novinář Ekonomu **Jiří Štětka** a bývalý zemědělský redaktor HN a Ekonomu **Martin Mařík**.

(Pokračování ze stránky 3)

snížil zhruba o 50 % a hrozí další propad. Bez kvalitních učitelů v této oblasti přitom není naděje na zvýšení zájmu studentů o technické obory, což je klíčová věc z hlediska konkurenceschopnosti naší ekonomiky," říká mluvčí České studentské unie Jiří Kohout.

Respondenti negativně hodnotí přístup státu k problematice přípravy budoucích učitelů (72 % udělilo známku 4 nebo 5 na stupnici 1–5) a soukromého sektoru v této oblasti (73 % – známka 4 nebo 5). Podstatně lépe dopadly v hodnocení samotné univerzity, zde byla nejčastější známka dvojka nebo trojka (shodně 41 %).

Studentky Fakulty pedagogické Západočeské univerzity v Plzni ve snaze upozornit na problémy v přípravě budoucích učitelů nafotily tematický kalendář. „Jsme přesvědčeny, že současná situace v oblasti přípravy učitelů ohrožuje celé české školství, které se v nedaleké budoucnosti může začít potýkat s nedostatkem kvalitních pedagogů na základních i středních školách. Zejména v technických a přírodovědných oborech, což v budoucnu podle nás ohrozí konkurenceschopnost České republiky. Vytvoření kalendáře, kde studentky netradiční formou představují přírodovědné a technické obory, nám přišlo jako dobré řešení, které neurazí. Doufáme, že neurazí ani ministra školství Fialu, kterému kalendář předáme," říká předsedkyně Studentské komory Akademického senátu Fakulty pedagogické ZČU Alena Kašáková.

Práce na mateřské a rodičovské dovolené

PRÁVNÍ
PORADNA

Zanedlouho mě čeká odchod na mateřskou dovolenou a poté plánuji navazující rodičovskou dovolenou do dvou let věku svého dítěte. Vzhledem k tomu, že pracuji v často se měnícím a dynamickém odvětví, ráda bych zůstala v kontaktu se svou současnou náplní práce. Můj zaměstnavatel je též nakloněn tomu, abych svou dosavadní práci vykonávala z domova na zkrácený pracovní úvazek.

Zajímalo by mě, zda je takové nastavení možné a jaký vliv by měl výkon práce na výši peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku.

Zaměstnankyně má právo na mateřskou dovolenou po dobu nejvýše 28 týdnů (v případě narození jednoho dítěte). Rodičovskou dovolenou může matka čerpat po skončení mateřské dovolené nebo otec od narození dítěte, nejvýše však do 3 let věku dítěte.

Vzhledem k tomu, že mateřská dovolená nemůže skončit dříve než šest týdnů ode dne porodu, neměla byste pro svého zaměstnavatele vykonávat jakoukoli práci v prvních šesti týdnech od porodu. Po uplynutí této doby je možné mateřskou dovolenou ukončit a začít opět vykonávat pro zaměstnavatele dosavadní práci.

Po dobu mateřské dovolené náleží zaměstnankyni peněžitá pomoc v mateřství ze systému nemocenského pojištění. Peněžitá pomoc v mateřství vám však nebude náležet, pokud budete vykonávat práci ve stejném pracovním poměru, ze kterého vám vzniklo právo na peněžitou pomoc v mateřství. Pokud tedy chcete pobírat peněžitou pomoc v mateřství, nemůžete pro svého dosavadního zaměstnavatele vykonávat stejnou práci jako doposud na základě stejné pracovní smlouvy. Podle zákoníku práce navíc zaměstnanec nemůže pro téhož zaměstnavatele vykonávat v dalším základním pracovněprávním vztahu stejně druhově vymezenou práci. Pro svého dosavadního zaměstnavatele tedy nemůžete vykonávat práci stejného druhu jako doposud ani na základě další pracovní smlouvy, ani na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pobírání peněžité pomoci v mateřství naopak nebrání výkonu práce v jiné pojištěné činnosti. Pokud byste tedy vykonávala práci jiného druhu pro dosavadního zaměstnavatele nebo práci pro jiného zaměstnavatele, nebylo by to překážkou pobírání peněžité pomoci v mateřství.

Ani při rodičovské dovolené není vyloučeno, abyste vykonávala výdělečnou činnost a zároveň pobírala rodičovský příspěvek. Není však možné pro stejného zaměstnavatele vykonávat stejnou práci ve stejném pracovněprávním vztahu a zároveň čerpat rodičovskou dovolenou, která představuje překážku v práci na straně zaměstnance. Pokud tedy začnete vykonávat svoji dosavadní práci pro téhož zaměstnavatele, rodičovská dovolená je tím ukončena.

Od čerpání rodičovské dovolené je však třeba odlišit právo na pobírání rodičovského příspěvku. Rodičovský příspěvek náleží rodiči, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do 4 let věku dítěte. Tato podmínka je splněna i v případě, pokud v době, kdy budete pracovat, zajistíte hlídání dítěte jinou zletilou osobou, např. dalším členem rodiny nebo jinou matkou na mateřské/rodičovské dovolené. Dítě také může v určitém rozsahu navštěvovat jesle nebo školku, ale dítě, které nedosáhlo 2 let věku, nejvýše v rozsahu 46 hodin v kalendářním měsíci. U staršího dítěte se doba navštěvování školky již nesleduje.

Výše celkové částky, která vám může být na rodičovských příspěvcích vyplacena, činí 220 tisíc Kč. Pobírání rodičovského příspěvku nebrání za splnění uvedených podmínek skutečnost, že nečerpáte rodičovskou dovolenou, ale ani výkon práce pro jiného zaměstnavatele nebo výkon jiné práce pro dosavadního zaměstnavatele, zatímco zůstáváte na rodičovské dovolené.

Jan Procházka, Martina Smržová, Ambruz & Dark/Deloitte Legal



■ Novým expertem na pokročilou webovou analytiku agentury **H1.cz** se stal **Roman Appeltau**, který se vrací do agentury H1.cz po čtyřech letech strávených ve společnosti O2. Bude

pomáhat klientům agentury optimalizovat cestu zákaznicka webem či rozvíjet práci s analytickými nástroji.

■ **Asociace Public Relations Agentur (APRA)** si zvolila na dvouleté období výkonnou radu. V jejím čele zůstává **Vladimír Bystrov** z Bison&Rose, členy rady jsou **Jan Kučmáš** z AMI Communications, **Radek Maršík** z Fleishman-Hillard, **Radek Vítek** z Ogilvy PR, **Patrik Schober** z PRAM Consulting, **Rostislav Starý** z PR.Konektor a **Pavel Kučera** z Hill & Knowlton Strategies. Valná hromada zvolila také revizní radu ve složení **Jaroslav Duroň** z PR.Konektor, **Václav Pavelka** z Native PR a **Martin Frýdl** z AC&C PR.

■ Na pozici publisherky pro tituly bývalé Stratosféry nastoupila do **Bauer Media Praha Kateřina Šmálková**. Přechází z vydavatelství Astrosat, kde pět let působila jako publisherka netelevizních časopisů, předtím byla publisherkou v Sanomě. Čtyři roky vedla jako šéfredaktorka týdeník Vlasta, pracovala také pro Esquire, Elle a Lidové noviny.

■ Česká a slovenská advokátní kancelář **Havel, Holásek & Partners** posílila tým o nového vedoucího advokáta **Mateje Firického**. Ve slovenské kanceláři bude zodpovídat zejména za poradenství privátním klientům či akvizice a prodeje společností mj. v odvětví bankovníctví, farmaceutického průmyslu a energetiky. Firický předtím působil v mezinárodní advokátní kanceláři White & Case a v bratislavské pobočce PricewaterhouseCoopers.

■ Ředitelem mediálního zastupitelství **RRM**, patřícího do skupiny Lagardère, se stal **Martin Nováček**. Ve funkci tak vystřídá **Michala Berana**, který odchází do **TV Prima**. Martin Nováček, který má velké zkušenosti z rozhlasového a televizního trhu, je v současné době ve společnosti Lagardère Active ČR business development directorem.

■ Novým členem představenstva britské společnosti **Compass Group** pro Velkou Británii, kontinentální Evropu a Japonsko je od 2. 2. Čech **Miroslav Šole**. Dosud byl ředitelem Compass Group pro střední a východní Evropu. Compass Group je největší stravovací společnost na světě, v ČR provozuje síť restaurací Euret. V Compass Group Šole pracuje od roku 1996, z toho posledních osm let jako ředitel pro střední a východní Evropu.

■ Generálním ředitelem firmy **Panasonic** pro střední a jihovýchodní Evropu se 1. 2. stal **Kristian Šokčević**. Převzal tak odpovědnost za 12 zemí. Ve firmě působí od roku 1999. Generálním ředitelem **IBM** v ČR se stal šéf IBM Central Region **Riccardo Forlenza**. Nahradí **Vladka Šlezingra**, který se po třech letech v čele české pobočky stal vedoucím konzultantské divize Global Business Services pro IBM v ČR, na Slovensku a v Maďarsku.