



S námi Vám žádná změna neunikne

Zpravodaj Klubu personalistů ČR, o. s.

10/2010

AKTIVITY KLUBU V LEDNU

13. ledna 9 - 12 hod.
Změny v sociálním zabezpečení v roce 2011, včetně příkladů vyplňování evidenčních listů důchodového pojištění
Lektorka: Alena Pavlů, ved. odd. kontroly OSSZ v Chomutově
Technologický park, budova 2
zasedací místnost OHK Chomutov

21. ledna 10 - 14 hod.
Zkoušky Personální manažer
Inpro Institut, Praha 1, Samcova 1

Přihlášky a další informace:
www.klubpersonalistu.cz/cz

*Přejeme příjemné prožití vánočních svátků
a mnoho úspěchů v roce 2011*



Co přináší členství v Klubu?

V těchto dnech rozesíláme faktury k zaplacení členských příspěvků na rok 2011. Co vede firmy i jednotlivce k tomu, aby byli po řadu let členy Klubu nebo aby do sdružení chtěli vstoupit?

Odpověď může dát citace z jedné přihlášky: *"Zajímám se o možnost přidat se ke Klubu personalistů ČR. Zatím je personalistika spíše můj koníček a naplní mého studia a part-time práce, ale moc bych si přála být členkou KPČR, abych měla k dispozici různé aktuality a byla v obraze."* Ano, členství v Klubu a účast na akcích vám přinese aktuální informace, kontakty s kolegy, možnost řešení problémů v diskusi. Lektori, kteří s Klubem spolupracují jsou erudovaní, zkušení odborníci. Řadu dalších akcí pořádají i regionální sekce Klubu personalistů ČR.

Členstvím získáte zdarma možnost zúčastnit se ročně čtyř akcí – Klubových setkání, a snížené vložné na všechny semináře, které Klub pořádá. Stanovy Klubu umožňují členství firemní, kdy je členem Klubu celá společnost a kterýkoliv z jejích zaměstnanců může využívat klubových výhod, dále členství individuální a členství pro studenty denního studia.

Vstupem do Klubu personalistů ČR, o.s., budete mít možnost využívat jeho dvacetileté tradice a zkušeností.

Klubové setkání v zasněženém Berouně



Listopadové Klubové setkání bylo věnováno problematice motivace zaměstnanců. Zdraví, sport, firemní kultura, finanční zabezpečení – to byla témata, kterým byla věnována většina programu.



Ing. David Průdek představil činnost ORP centra.



Mgr. Gabriela Sechovská při praktické ukázce své práce.



Jan Kastner ze společnosti Kasty hovořil o společenské odpovědnosti firem, firemním dobrovolnictví a firemních sportovních hrách.

Společenská odpovědnost firem (Corporate Social Responsibility)

představuje nový způsob "JAK dělat byznys". Je-li uchope-na správně, má nejen společenský přínos, ale dokáže přiná-šet celou řadu výhod firmě samotné. Z dlouhodobého po-hledu je firma, která dosahuje svých zisků s pomocí spo-kojených zaměstnanců morálními komerčními způsoby a ještě přitom napomáhá rozvoji své obce, důvěryhodnější.

Podle jedné z definic existují tři oblasti, ve kterých může firma tento koncept rozvíjet (tzv. tři P):

Ekonomická (Profit): např. transparentnost, odmítnutí korupce, vztah k akcionářům a investorům nebo etika podnikání.

Environmentální (Planet): např. ochrana přírodních zdrojů nebo ekologická firemní politika

Sociální (People): např. zdraví (sport) a bezpečnost zaměstnanců nebo podpora aktivit prospěšných společnosti.

Jak se zabezpečit na důchod?

Na programu listopadového Klubového setkání bylo i vystoupení Ing. Michaela Hanzelky, MBA, který přítomné seznámil s novými trendy v odměňování se zaměřením na dlouhodobou udržitelnost jejich spokojenosti, především v oblasti hmotného zajištění a důchodového zabezpečení. Ing. Hanzelkovi jsme položili k tomuto tématu několik otázek.

*** Představujete moderní produkt v odměňování a motivaci zaměstnanců, který vychází z OPT-OUT penze. Jaký je současný stav v přijímání tohoto nástroje? Jaké jsou trendy?**



Rozdělím odpověď na několik oblastí.

Především se pokusím jednoduše představit, co komerční OPT-OUT penze vlastně je. Jedná se o systém pře-alokace části povinných odvodů na zdravotním a sociálním pojištění jak za zaměstnavatele, tak za zaměstnance, do soukromého individuálního životního nebo penzijního pojištění zaměstnance. K pře-alokaci povinných odvodů může dojít za podmínky, že se o určitou částku zaměstnanci sníží hrubá mzda. Tím vzniká prostor, aby zaměstnavatel povinné odvody + částku, o kterou došlo ke snížení hrubé mzdy, převedl na individuální účet životního nebo penzijního pojištění zaměstnance. Celkové osobní náklady zaměstnavatele se nezmění a zaměstnanec efektivně dostane více peněz. Například snížil-li se hrubá mzda zaměstnance o 1.379,-Kč/měsíc, současně se sníží čistá mzda o 950,-Kč/měsíc, ale do individuálního životního nebo penzijního pojištění zaměstnavatel zaměstnanci každý měsíc pošle částku 2.000,-Kč, tzn. 24.000,-Kč za rok. A to je poměrně pěkná sumička, která např. při spoření v délce 40 let dá bez zhodnocení částku 960.000,-Kč, jako významné přilepšení ke starobní penzi. Zhodnocení podle typu produktu se může pohybovat od 2,4 % do 5% p.a. Z daňového hlediska se daní 15% srážkovou

daní pouze částka, ze zhodnocení, tzn. z rozdílu co bylo naspořeno (vklad + zhodnocení) minus co bylo, ve skutečnosti, za celou dobu spoření vloženo.

Pokud se jedná o soukromý podnikatelský sektor s tuzemskými vlastníky, tak ohlasy na nový systém motivace prostřednictvím komerční OPT-OUT penze jsou velmi dobré a jsou těmito firmami vnímány minimálně jako zajímavé doplnění dalších motivačních nástrojů. Je známo, že jedním z českých finančních motivátorů byl průmyslník Baťa, který si uvědomoval, že řízené spoření zaměstnance je cestou k finančnímu zajištění zaměstnance v budoucnu, např. v penzi.

Soukromý podnikatelský sektor se zahraničními vlastníky je již větší oříšek, protože záleží na míře kompetencí a rozhodovacích pravomocí lokálního manažerského týmu. Schvalovací procesy jsou v těchto společnostech dlouhé a mnohdy naráží na interní normy zavazující pravidla pro celý holding. Takže procento úspěšnosti, nasazení komerční OPT-OUT penze, jako jednoho z nástrojů finanční motivace, je nízké.

Samostatnou kapitolu tvoří orgány státní správy, různé městské organizace, kde odměňování zaměstnanců je dáno tarifními platy, vycházejícími z příslušné vyhlášky či zákona. Takže za současné legislativy je uplatnění komerční OPT-OUT penze, založené na alokaci částí odvodů do soukromého životního nebo penzijního pojištění, v těchto institucích téměř nemožné. Jistá možnost je v tom, příspěvek do životního nebo penzijního připojištění financovat ze sociálních fondů, které státní instituce pro zaměstnance vytvářejí.

Shrnu-li to, tak soukromý sektor s tuzemskými vlastníky finanční motivační nástroje využívá. Soukromý sektor se zahraniční účastí, pro finanční motivační nástroje, může představovat určité bariéry nastavenými interními předpisy holdingu. Státní sektor lze zatím považovat v této oblasti za nepopsaný list s obrovským potenciálem.

Samotné trendy aplikace komerční OPT-OUT penze vychází z některých záměrů a představ vlády a předchozích vlád v ČR o důchodové reformě. Bohužel se ukazuje, že apolitický sektor může určité záměry posouvat dopředu rychleji a rychleji reagovat na potřeby zaměstnanců, než sektor politický.

*** Váš produkt je vhodný pro všechny firmy bez rozdílu ve velikosti a formy vlastnictví?**

Jak jsem již uvedl, v současné době jsou podmínky komerční OPT-OUT penze nejbližší soukromému podnikatelskému sektoru, který si o způsobu motivace svých zaměstnanců rozhoduje sám, na základě svých

mikroekonomických analýz. Vždy je třeba dobře zvážit, zda pro firmu je výhodnější motivovat (stimulovat) zaměstnance zvyšováním mzdy, nebo naopak, prostřednictvím odděleného financování budoucí spotřeby zaměstnance, např. v penzi, právě pomocí komerční OPT-OUT penze.

*** Většina firem má svůj účetní a personální SW, jak se dá váš systém skloubit se stávajícími softwarovými produkty, které firmy používají?**

Náš SW Interaktivní platový dekret, je jednoduchá databázová aplikace pracující pod Microsoft Excel. Tím že je vybavena funkcí export/import, lze ji jednoduše navázat na jiné databázové systémy pro vedení mzdové či personální agendy.

*** Jak je váš systém náročný na zadávání údajů? Musí mít firmy vlastní server?**

SW aplikace Interaktivní platový dekret díky importní funkci splňuje podmínky pro hromadné zpracování dat, což velmi ocení firmy s velkým počtem zaměstnanců. Přesto i ruční zadávání základních údajů a iniciálu platového dekretu nezabere více než 5 minut. SW je uzpůsoben jako lokální aplikace a nepotřebuje ke své činnosti server, i když podle potřeby firmy, může být ze serveru sdílena více uživateli.

*** Kdo už váš produkt využívá? Nechci, abyste přímo jmenoval firmy, ale zkuste aspoň naznačit...**

V současné době SW produkt využívá 5 středně velkých firem ze soukromého sektoru (Facility management, stavebnictví, strojírenství, služby) a další jej testují. Za tím se snažíme SW nasazovat v lokálním měřítku, tzn. na území Jihomoravského kraje. Protože poskytnutí SW Interaktivní platový dekret je zcela zdarma, věříme, že se postupně dostane k firmám i z jiných lokalit ČR.

Poradenský seminář: Změny v zákoníku práce od 1. ledna 2011



Zaměstnávání OZP – byznys, který se vyplácí

Bc. Michal Vokurka, Hospodářská komora České republiky

Jaká je aktuální situace na trhu práce při zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP)? Projevila se hospodářská recese v této oblasti? Jaká je informovanost zaměstnavatelů v oblasti čerpání výhod při zaměstnávání OZP? Existují vnější faktory, které mohou zaměstnávání OZP usnadnit?

Hospodářská komora České republiky na přelomu roku uspořádala průzkum s touto tematikou. Průzkumu se zúčastnilo celkem 197 firem z celé České republiky, z čehož 65 % tvořili zaměstnavatelé OZP. Ti zaměstnávají v součtu celkem 1684 osob se zdravotním postižením, z toho 213 osob s těžším zdravotním postižením. Pouze 13 zaměstnavatelů OZP zřídilo chráněná pracovní místa či chráněné pracovní dílny. Nejvíce jsou zaměstnávány osoby s tělesným postižením, OZP pracují u poloviny zaměstnavatelů na celý pracovní úvazek. Mezi zaměstnavateli OZP převažují střední podniky (41 %), následují malé podniky (28 %), velké podniky (19 %) a nakonec mikropodniky (12 %), jako obor činnosti převládá zpracovatelský průmysl včetně textilního a strojírenského (31 % firem).

To, že se hospodářská recese promítla i do oblasti zaměstnanosti OZP, může potvrzovat rozdíl mezi počtem nově přijatých a uvolněných zaměstnanců za posledních 12 měsíců. Celkem 269 zaměstnanců – osob se zdravotním postižením bylo během jednoho roku přijato, naopak 400 OZP o zaměstnání přišlo, což představuje pokles o jednu třetinu. Z hlediska vývoje zaměstnanosti OZP u respondentů průzkumu za poslední 3 roky lze konstatovat, že počet zaměstnanců – OZP zůstal stejný v 56 % případů, 25 % firem uvedlo, že počet OZP v jejich firmách rostl, zbývajících 19 % uvedlo pokles OZP v jejich firmách. Z dlouhodobého hlediska tedy byl počet zaměstnaných OZP stabilní a mírně rostl, hospodářská krize tento trend zastavila. Negativně se krize také promítá do očekávání firem zaměstnat OZP v následujících 3 letech, mírná většina firem (56 %) spíše neočekává zvýšení OZP ve svých provozovnách. Naopak 35 % firem vidí budoucnost optimisticky a vyslovili se kladně ve prospěch zvýšení počtu OZP ve svých podnicích. Zaměstnavatelé OZP jsou více optimističtí v plánu zvýšit počet OZP ve svých firmách oproti firmám, které OZP nezaměstnávají, kladně ve prospěch zvýšit počet OZP se jich vyslovilo 44 %.

Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %, to znamená na 25 osob jedna osoba se zdravotním postižením. Podle údajů MPSV mělo v roce 2008 povinnost zaměstnat povinný podíl OZP celkem 25 339 zaměstnavatelů. 20 204 zaměstnavatelů (80 %) ji splnilo a zaměstnalo 179 859,44 osob se zdravotním postižením. Z následujících údajů vyplývá, že zaměstnavatelé jednoznačně preferují plnit povinný podíl přímým zaměstnáváním OZP.

Plnění závazků zaměstnávání osob se zdravotním postižením:

- 56 % bylo splněno zaměstnáním OZP
- 37 % odebráním výrobků od zaměstnavatelů OZP
- 7 % odvodem do státního rozpočtu

Podle prezentovaných čísel by se mohlo zdát, že současná situace je příznivě nakloněna osobám se zdravotním postižením, nicméně údaje z úřadů práce hovoří o opaku. K 31. 12. 2009 činil celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání 539 136, z nichž 67 738 bylo OZP. Počet nabízených volných míst činil 30 927, z toho pro OZP pouze 1 771, což představuje 38 OZP uchazečů na 1 volné pracovní místo pro OZP. Situace pro OZP tedy nevyznívá nijak pozitivně.

Firmám chybí kvalifikovaní pracovníci

Jednou z dalších věcí, které ztěžují přístup OZP na pracovní trh, je nesoulad mezi kvalifikacemi požadovanými zaměstnavateli a nabízenými OZP. Tento faktor uvádí 60 % dotazovaných firem. Zaměstnávání OZP by naopak mohlo usnadnit zvýšení úrovně daňových slev při zaměstnávání OZP, které by uvítalo 46 % firem. V současné době činí sleva na dani z příjmu 18 000,- Kč ročně za každého zdravotně postiženého zaměstnance a 60 000,- Kč ročně za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením. Odeznění recese a ekonomické oživení považuje 44 % firem za další faktor, který by mohl vést k vyššímu počtu zaměstnaných OZP. Mezi další faktory, které podle zaměstnavatelů mohou zvýšit zaměstnávání OZP, patří snížení administrativní náročnosti uplatnění daňových slev a získání příspěvků úřadů práce při zřizování společensky účelných pracovních míst a jejich zvýšení. Zaměstnavatelé také volají po zvýšení společenského ocenění zaměstnavatelů OZP, o což se snaží různé organizace například prostřednictvím pořádání soutěží pro zaměstnavatele OZP (např. Ministerstvo průmyslu a obchodu ve spolupráci s Asociací zaměstnavatelů zdravotně postižených či občanské sdružení Rytmus, dále cena MOSTY udělována každoročně NRZP ČR, titul „Společensky odpovědný podnik“ aj.). Dalším pozitivním faktorem by podle 29 % zaměstnavatelů mělo být zvýšení úrovně informovanosti o možnostech získání finančních prostředků při zaměstnávání OZP. Zdálo by se, že zaměstnavatelé OZP mají o všech výhodách spojených se zaměstnáváním OZP přehled, nicméně průzkum ukázal, že celých 56 % z nich poptává tento typ informací. Na tomto poli je tedy stále co zlepšovat.

Co může pomoci

Problematika zaměstnávání OZP je jak vidno komplikovaná a jednoduchá řešení neexistují. Na jedné straně osoby se zdravotním postižením nedisponují zaměstnavateli požadovanou kvalifikací, na druhé straně nejsou zaměstnavatelé dobře informováni o nástrojích, které jim mohou zaměstnávání OZP usnadnit. Proto je potřebné vyvinout úsilí jak při získávání kvalifikace požadované firmami, tak zlepšit informovanost zaměstnavatelů o možnostech i omezeních v používání finančních nástrojů podporujících zaměstnávání OZP. S cílem přispět k řešení problematiky zaměstnávání OZP bylo založeno partnerství organizací s mezinárodní účastí, které realizuje projekt s názvem „*Výměna zkušeností a přenos dobré praxe při řešení sociálního začleňování zdravotně postižených na trhu práce aneb Zvyšování zaměstnanosti osob se zdravotním postižením s využitím konceptu Diversity Management se zaměřením na aplikaci Diversity Score Cards*“, registrační číslo projektu: CZ.1.04/5.1.01/12.00069. Projekt, který je realizován a financován v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, se soustřeďuje na tzv. aplikaci Diversity Score Cards a obecně na Diversity management, což je zjednodušeně proces vedoucí k diverzitě (rozmanitosti osob) na pracovišti. Je to jak proces změny konceptu řízení, který ovlivňuje celou kulturu organizace, tak i nástroj vedení organizace, který jako souhrn opatření vede k akceptaci, respektu a využívání pozitivního přínosu odlišností pracovníků dané organizace. V projektu se také pamatuje na odbourávání bariér v přístupu a komunikaci mezi zaměstnavateli a OZP, připravují se rozsáhlé audio-video ukázky zásad správné komunikace s OZP, modelové situace a motivační příběhy. Právě správná a efektivní komunikace předchází na obou stranách negativním zkušenostem a je pro obě strany motivující. Důležité jsou také příklady dobré praxe, které ukazují, že zaměstnávání OZP je běžnou věcí, která se vyplácí (blíže viz <http://www.diverzitaproozp.cz>).

Dobrá praxe

Ve zdánlivě nepředstavitelném odvětví – stavebnictví – zaměstnává osoby se zdravotním postižením společnost EUROVIA CS, a. s., která je lídrem na trhu dopravního stavitelství s historií v oboru sahající až do roku 1952. Zabývá se výstavbou a rekonstrukcí silnic a dálnic, mostů, sportovních staveb, rekonstrukcí historických náměstí, zemními pracemi, sanací objektů, výrobou obalovaných živičných směsí v obalovnách, má celou řadu dceřiných společností v Čechách, na Moravě i ve Slovenské republice včetně lomů. EUROVIA CS náleží do největšího stavebního koncernu na světě VINCI, jejím jediným vlastníkem je francouzská EUROVIA se sídlem v Paříži.

Ve společnosti momentálně pracuje 32 zaměstnanců náležejících mezi OZP, všichni mají tělesné postižení, 25 z nich pracuje v provozu v různých dělnických profesích jako je například strojník pracovních strojů, provozní zámečnick, asfaltér, nádvorník, stavební dělník, řidič nákladních automobilů a tahačů, stavební montážník, asfaltér, železář, tesař, dlaždič, údržbář, 4 z nich jsou technickohospodářští zaměstnanci na pracovních místech v provozu jako stavbyvedoucí, vedoucí dílen, vedoucí mechanizace a dopravy, 3 působí v administrativě; někteří ve společnosti pracují déle než dvacet roků, někteří po dobu kratší než 5 roků.

Zaměstnávání OZP je zakotveno v Manifestu CEO VINCI, v roce 2007 společnost EUROVIA CS, tehdy ještě Stavby silnic a železnic, a. s., absolvovala mezi prvními zahraničními společnostmi koncernu VINCI audit diversity vedený francouzskou společností VIGEO, v říjnu 2009 pak následoval následný audit diversity interní auditorkou z úseku pro udržitelný rozvoj VINCI. Společenská odpovědnost podniku patří k firemní kultuře, a to včetně tzv. náhradního plnění, nejde však rozhodně pouze o plnění zákonné povinnosti. Uplatnění principů diversity je vědomé z pohledu strategických cílů společnosti, ale v pracovních kolektivech je vnímáno jako samozřejmá a přirozená součást pracovního života.

Zkušenosti se zaměstnáváním OZP jsou převážně kladné, tyto zaměstnanci si velice váží své práce, práce jim přináší pocit sounáležitosti a seberealizace, nemají problémy převzetím odpovědnosti, zapojují se do pracovních kolektivů, neočekávají požívání nějakých výhod nebo výjimek, naopak oceňují, když k nim jejich kolegové a nadřízení přistupují shodně jako ke zcela zdravým jedincům. Samozřejmě u řady činností musí pracovní tým počítat s pomalejším pracovním tempem zaměstnanců s OZP a zcela zdraví jedinci musejí pomáhat kolegům se zdravotním znevýhodněním nebo za ně zcela převzít některé úkoly v rámci dělby práce a je nutné na to pamatovat při plánování a organizaci práce, protože práce v terénu ve stavební výrobě patří k fyzicky velmi náročným. Průměrná délka pracovní neschopnosti zaměstnanců s OZP se v podstatě neliší od průměru ostatních zaměstnanců ve společnosti. Podrobné informace o projektu a jeho produktech jsou k dispozici na <http://diverzitaproozp.cz> a celý článek na www.komora.cz.

Výsledky soutěže Dobrá rada nad zlato

Soutěž se od svého vzniku snaží zviditelnit existenci a činnost krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů a v neposlední řadě projekty samé. Rady se podílejí na koncepčním řešení problémů spojených se zaměstnaností, zaměstnatelností, vzděláváním a všestranným působením na rozvoj lidského potenciálu v regionech. Letošního ročníku s mottem: „Kreativitou k inovacím“ se zúčastnilo celkem 33 projektů.

Oceněné projekty soutěže DOBRÁ RADA NAD ZLATO 2010:

1. místo: **MIC Akcelerátor**, projekt realizuje Jihomoravské inovační centrum, z.s.p.o., JM kraj
2. místo: **Pracujte na budoucím uplatnění už při rehabilitaci**, projekt realizuje Šance na vzdělání, o.p.s., pro Středočeský kraj
3. místo: **Z ústavu do života...** projekt realizuje Vyšší Hrádek, poskytovatel sociálních služeb, Středočeský kraj

Mimořádné ocenění získává projekt:

Lean Leadership® - změna myšlení pro zlepšování, který realizuje DC VISION, s.r.o., Moravskoslezský kraj

Cena za přínos pro rozvoj regionálního partnerství je udělována projektům:

ŘEMESLA - projekt realizuje Střední odborná škola a střední odborné učiliště z Roudnice nad Labem, Ústecký kraj a projektu **Otevři se dovednostem!**, který realizuje Asistenční centrum a.s. pro Olomoucký kraj.

Ceny vítězným projektovým týmům a krajským radám pro rozvoj lidských zdrojů předal ředitel partnera projektu, organizace **British**

Council Česká republika a ředitel projektu **Creative Cities Nigel Bellingham**. **Patronku soutěže** - dceru Tomáše Bati a **předsedkyni správní rady Nadace Tomáše Bati Monicu Pignal-Bata** - při předávání důstojně zastoupil **Pavel Velev, ředitel Nadace**.

Vzdělávání Otevírá X možností VEŘEJNĚ VZDĚLÁVACÍ KURZY A SEMINÁŘE

za zvýhodněné ceny

ZÁSADNÍ ZMĚNY V POJIŠTĚNÍ OSVČ OD 1. 1. 2011

NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ NOVĚ

SOBOTNÍ VÝUKA PRO ZANEPRÁZDNĚNÉ

TERMÍN: 8. 1. 2011; 09:00–14:00

PŘEDNÁŠÍ: Ing. Marta Ženíšková (MPSV ČR – vedoucí oddělení nemocenského pojištění)

KÓD: 103620 **CENA:** 1 990 Kč bez DPH /2 388 Kč včetně 20% DPH/

KÓD: 10362K **CENA:** 1 690 Kč bez DPH /2 028 Kč včetně 20% DPH/
(speciální cena pro členy Klubu personalistů ČR)

ZMĚNY V PRACOVNÍM PRÁVU PRO ROK 2011

VÝKLAD NOVELY

TERMÍN: 11. 1. 2011; 09:00–13:00

PŘEDNÁŠÍ: doc. JUDr. Petr Hůrka Ph.D. (Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, Právnická fakulta UK v Praze, expert MPSV ČR na pracovní právo)

KÓD: 101260 **CENA:** 1 790 Kč bez DPH /2 148 Kč včetně 20% DPH/

KÓD: 10126K **CENA:** 1 590 Kč bez DPH /1 908 Kč včetně 20% DPH/
(speciální cena pro členy Klubu personalistů ČR)

PŘEDPISY O ZAMĚSTNANOSTI PRO ROK 2011

AKTUÁLNÍ INFORMACE O ZMĚNÁCH PRÁVNÍ ÚPRAVY ZAMĚSTNANOSTI PO 1. 1. 2011,

PŘÍMÝ A NEPŘÍMÝ DOPAD NA ZAMĚSTNAVATELE

TERMÍN: 12. 1. 2011; 09:00–14:00

PŘEDNÁŠÍ: JUDr. Ladislava Steinichová (MPSV ČR - ředitelka odboru metodiky a správního řízení, specialista na problematiku zaměstnanosti)

KÓD: 100900 **CENA:** 1 890 Kč bez DPH /2 268 Kč včetně 20% DPH/

KÓD: 10090K **CENA:** 1 590 Kč bez DPH /1 908 Kč včetně 20% DPH/
(speciální cena pro členy Klubu personalistů ČR)

DAŇ SILNIČNÍ 2010 a 2011, POSKYTOVÁNÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD

VÝKLAD, PRAKTICKÉ PŘÍKLADY, VAZBA NA ZÁKON O DANI Z PŘÍJMŮ

TERMÍN: 14. 1. 2011; 09:00–14:00

PŘEDNÁŠÍ: Ing. Karel Janoušek (specialista na cestovní náhrady, daň silniční a soudní znalec)

KÓD: 106440 **CENA:** 2 090 Kč bez DPH /2 508 Kč včetně 20% DPH/

KÓD: 10644K **CENA:** 1 790 Kč bez DPH /2 148 Kč včetně 20% DPH/
(speciální cena pro členy Klubu personalistů ČR)

POBYT CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČR/SCHENGENU

VÍZOVÝ KODEX, ZMĚNY V PRÁVNÍ ÚPRAVĚ

TERMÍN: 18. 1. 2011; 09:00–14:00

PŘEDNÁŠÍ: Mgr. Daniela Kortišová (odborník z oblasti pobytového práva)
Mgr. Martin Murad (PETERKA & PARTNERS v.o.s. advokátní kancelář)

KÓD: 106450 **CENA:** 2 490 Kč bez DPH /2 988 Kč včetně 20% DPH/

KÓD: 10645K **CENA:** 1 990 Kč bez DPH /2 388 Kč včetně 20% DPH/
(speciální cena pro členy Klubu personalistů ČR)

MZDY V ROCE 2011 – SPECIÁLKA

TERMÍN: 24. – 26. 1. 2011; 1. den 09:00–13:00, 2. den 09:00–14:00, 3. den 09:00–17:00,

PŘEDNÁŠÍ: Mgr. Tomáš Červinka (VZP – ředitel odboru pojistného a správy pohledávek), Irena Jindrová (Finanční ředitelství hl. m. Prahy, daňová metodika), JUDr. Roman Lang, Ph.D. (ČSSZ – oddělení metodiky důchodového pojištění), JUDr. Helena Pelikánová (odborná lektorka – specialista pro oblast důchodového pojištění), JUDr. František Vlasák (MPSV ČR – oddělení nemocenského pojištění a pojistného), Ing. Marta Ženíšková (MPSV ČR – vedoucí oddělení nemocenského pojištění)

Více podrobností naleznete na www.vox.cz

Přihlásit se můžete on-line na www.vox.cz nebo mailem na adrese: prihlaska@vox-kurzy.cz



W. Timothy Gallwey

INNER GAME PRO GOLFISTY_

Jak se naučit dobře hrát golf

Světově známý trenér, poradce a kouč ve své knize, která se stejně jako všechny jeho práce o metodě Inner Game stala bestsellerem, ukazuje, že sebelepší technika není golfistům nic platná, pokud se plně nevyrovnejší se svými mentálními zábranami. Zaměřuje se na psychické procesy hráčů, jako jsou např. představivost, sebedůvěra či pocity, které hra v hráči vyvolává, a doporučuje metody, jak se vypořádat s negativními vlivy (strach, frustrace) narušujícími jeho koncentraci a podlamujícími jeho výkon. Předkládané strategie jsou doplněny četnými příklady a mentálními cvičeními, jež učí, jak zlepšit fyzické i psychické předpoklady hráčů potřebné pro úspěšnou hru a jak díky tomu dosáhnout profesionální dokonalosti. Překlad z angličtiny Aleš Lisa.

Management Press, brož., A5, 264 str., doporučená cena 390 Kč, ISBN 978-80-7261-223-9

Hermann Simon

SKRYTÍ ŠAMPIÓNÍ 21. STOLETÍ_

Úspěšné strategie málo známých firem, které mají vedoucí postavení na světových trzích

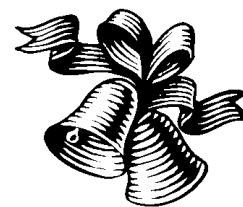
Přední světový odborník na manažerskou strategii, marketingové řízení a poradce v oboru tvorby cen představuje strategie, organizační struktury, procesy i kulturu „skrytých šampiónů“, mimořádně úspěšných menších podniků, které mají na svých specifických trzích ve světovém měřítku nesmírně silné postavení. Jde o firmy, jež velmi rychle rostou, a přesto si udržují flexibilitu malých podniků, takže mohou jiným organizacím posloužit jako vzor moderního podnikového řízení i jako příklad pro dosažení podnikatelského úspěchu v 21. století. Vyšlo ve výběrové ediční řadě „Knihovna světového managementu“. Překlad z angličtiny Hana Škapová.

Management Press, brož., B5, 384 str., doporučená cena 540 Kč, ISBN 978-80-7261-225-3



Zaujala Vás naše nabídka? Máte zájem se připojit? Kontaktujte nás.

Klub personalistů ČR, o.s., Jankovcova 13, 170 00 Praha 7
tel., fax: 283 871 271, 606 865 940, e-mail: klub_personalistu@tiscali.cz
www.klubpersonalistu.cz



Zpravodaj Klubu personalistů ČR, o.s., je vydáván 11x ročně. Je bezplatně zaslán členům Klubu i ostatní odborné veřejnosti. Příspěvky můžete zasílat na adresu Klubu. Redakční úprava Mgr. Lenka Smrčková.