



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV MANAGEMENTU

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF MANAGEMENT

FINANCOVÁNÍ ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ Z FONDŮ EU

FINANCING OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FROM EU FUNDS

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

Bc. LENKA VAŇKOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

Ing. LUCIE KOLEŇÁKOVÁ, Ph.D.

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Lenka Vaňková

Řízení a ekonomika podniku (6208T097)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává diplomovou práci s názvem:

FINANCOVÁNÍ ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ Z FONDŮ EU

v anglickém jazyce:

FINANCING OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FROM EU FUNDS

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Vymezení problému a cíle práce

Teoretická východiska práce

Analýza problému a současné situace

Vlastní návrhy řešení, přínos návrhů řešení

Závěr



Podle § 60 zákona č. 121/2000 Sb. (autorský zákon) v platném znění, je tato práce "Školním dílem". Využití této práce se řídí právním režimem autorského zákona. Citace povoluje Fakulta podnikatelská Vysokého učení technického v Brně. Podmínkou externího využití této práce je uzavření "Licenční smlouvy" dle autorského zákona.

ABSTRAKT

Předmětem této diplomové práce je návrh projektu zaměřeného na vzdělávání pracovníků společnosti Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R. Tento projekt je zpracováván s cílem dosažení financování prostřednictvím fondů EU. Práce se zabývá identifikací možných způsobů financování, analýzou současného stavu vzdělávání ve společnosti a přípravou projektové žádosti.

ABSTRACT

The subject of this master's thesis is the project of human resources development in the company Siemens Elektromotory s. r. o., plant Frenštát p. R. The goal of this project is to obtain finance granted by EU funds. Thesis is based on identification of possible ways of financing, analyzing of present situation and development possibilities in HR environment and preparation of project application.

KLÍČOVÁ SLOVA

Fondy EU, Evropský sociální fond, financování vzdělávání, dotace, projekt „Vzdělávejte se!“

KEYWORDS

European Union Funds, European social fund, financing of human resources development, grant, project „Vzdělávejte se!“

VAŇKOVÁ, L. *Financování rozvoje lidských zdrojů z fondů EU*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2010. 76 s. Vedoucí diplomové práce
Ing. Lucie Kolečáková, Ph.D.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná a v práci jsem vědomě neporušila žádná autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb. O právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Rožnově p. R. dne 24. května 2010

.....

Lenka Vaňková

Poděkování

Na tomto místě chci poděkovat Ing. Lucii Kolečákové, Ph.D. za odborné vedení při vypracování diplomové práce. Za spolupráci, praktické rady a připomínky, chci rovněž poděkovat Ing. Věře Pustějovské. Panu Milanu Trojkovi, vedoucímu útvaru HR, děkuji za umožnění zpracování práce ve společnosti Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R.

OBSAH

ÚVOD.....	9
1 VYMEZENÍ PROBLÉMŮ A CÍLŮ PRÁCE	10
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA V OBLASTI ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ.....	12
2.1 ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ	12
2.2 PERSONÁLNÍ PLÁNOVÁNÍ.....	12
2.3 VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ PRACOVNÍKŮ	13
2.3.1 Systematické vzdělávání pracovníků	14
3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA V OBLASTI FINANCOVÁNÍ.....	19
3.1 FINANČNÍ ŘÍZENÍ	19
3.1.1 Zdroje financování.....	19
3.2 FONDY EVROPSKÉ UNIE.....	21
3.2.1 Evropský fond pro regionální rozvoj.....	22
3.2.1.1 Evropský sociální fond.....	22
3.2.2.1 Fond soudržnosti	22
3.2.4 Základní pojmy z oblasti financování z fondů EU.....	23
3.3 MIMOŘÁDNÉ VÝZVY MPSV	25
3.3.1 „Školení je šance“	26
3.3.2 „Vzdělávejte se!“.....	26
4 ANALÝZA SOUČASNÉ SITUACE.....	30
4.1 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI	30
4.1.1 Zákazníci	31
4.1.2 Vývoj hospodaření společnosti	32
4.1.3 Organizační struktura	33
4.1.4 Organizační struktura personálního útvaru	34
4.1.5 Personální politika společnosti.....	34
4.1.6 Charakteristika regionu	35
4.1.7 Vývoj stavu zaměstnanců.....	37
4.1.8 Struktura zaměstnanců podle věku a pohlaví.....	38
4.1.9 Struktura zaměstnanců podle vzdělání.....	38
4.2 VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	40
4.2.1 Náklady na vzdělávání	42
4.2.2 SWOT analýza vzdělávání ve společnosti Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R.....	43
5 VLASTNÍ NÁVRHY	46
5.1 VÝBĚR DOTAČNÍHO PROGRAMU	46
5.1.1 Program „Vzdělávejte se!“	47
5.1.2 Typy podporovaných školení	48

5.2	NÁVRH ŠKOLENÍ FINANCOVANÝCH Z PROJEKTU „VZDĚLÁVEJTE SE!“	48
5.2.1	Jazykové kurzy	48
5.2.2	IT kurzy	49
5.2.3	Soft skills kurzy.....	51
5.2.4	Shrnutí žádostí.....	53
5.3	VYPRACOVÁNÍ ŽÁDOSTI O PŘÍSPĚVEK NA VZDĚLÁVÁNÍ.....	57
5.3.1	Postup přípravy žádosti o příspěvek.....	57
5.3.2	Nabídka zabezpečení vzdělávací aktivity.....	58
5.3.3	Seznam zaměstnanců navržených do odborného rozvoje.....	61
5.3.4	Žádost o příspěvek na úhradu nákladů vzdělávání v projektu „Vzdělávejte se!“.....	62
5.4	PŘEDÁNÍ ŽÁDOSTI.....	66
	ZÁVĚR	68
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	70
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	72
	SEZNAM OBRÁZKŮ	73
	SEZNAM GRAFŮ	74
	SEZNAM TABULEK.....	75
	SEZNAM PŘÍLOH.....	76

ÚVOD

Úspěch každé organizace tkví ve schopnostech využít co nejefektivnějším způsobem zdroje, které má k dispozici. Těmito zdroji jsou zdroje materiální, finanční, informační a lidské. Lidé uvádějí do pohybu ostatní zdroje, proto představují pro společnost nejcennější zdroj, který rozhoduje o prosperitě a konkurenceschopnosti společnosti.

Podnikání je v dnešní době spojeno s nutností rychlého přizpůsobování se novým objevům a vynálezům, které zasahují do běžného života i do života společnosti. Majitelé společností a jejich pracovníci jsou v důsledku toho konfrontováni s potřebou neustálého učení a vzdělávání v mnoha oborech. Nové znalosti a dovednosti vedou ke zvyšování konkurenceschopnosti společnosti, i ke zvyšování konkurenceschopnosti pracovníků na trhu práce.

Vzdělávání pracovníků je oblastí, která vyžaduje značný objem finančních prostředků. Je to ovšem také oblast, ve které se nevyplácí šetřit. Díky politice soudržnosti Evropské unie existují dotační tituly, které umožňují získání prostředků na vzdělávání také pro české podniky. Tato možnost je v současnosti o to důležitější, že mnoho podniků se potýká s důsledky hospodářské krize, a zajistit dostatečné prostředky na vzdělávání je pro ně obtížné.

Společnost Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R. je také jednou ze společností zasažených hospodářskou krizí, a proto jí chci navrhnout možnost čerpání prostředků z fondů EU. Z tohoto faktu vyplývá i má diplomová práce, jejímž tématem je „Financování rozvoje lidských zdrojů z fondů EU“.

1 VYMEZENÍ PROBLÉMŮ A CÍLŮ PRÁCE

Cílem mé diplomové práce je příprava projektu zaměřeného na vzdělávání a rozvoj zaměstnanců ve společnosti Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R. Společnost v současné době čelí problémům způsobených hospodářskou krizí, díky níž musela omezit výrobu a snížit počet zaměstnanců. V této chvíli je obtížné alokovat dostatečné prostředky na vzdělávání, neboť prvotně musí být zajištěny činnosti a procesy, které jsou pro společnost životně důležité. Toto je výzvou k vytvoření vzdělávacího programu, který je možno financovat z fondů EU.

Teoretická část mé práce je zaměřena na identifikaci možností vzdělávání ve společnosti. Dále se zaměřuji na získání potřebných informací o Evropských fondech, o jejich fungování, a způsobu čerpání prostředků. Zaměřím se zde především na programy vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí v reakci na hospodářskou krizi.

Ve společnosti Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R. je nastaven systém vzdělávání zaměstnanců, který dosud vyhovoval většině požadavků zaměstnanců společnosti. S vývojem vzdělávacích možností a změn ve společnosti je však potřeba tento systém zrevidovat a navrhnout případné změny. Tímto se zabývám v analytické části práce.

Na základě informací získaných studiem možností financování, a na základě analýzy konkrétních podmínek vzdělávání ve společnosti Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R., vytvořím návrh konkrétního projektu vzdělávání a sestavím žádost o úhradu nákladů na vzdělávání v projektu „Vzdělávejte se!“

Shrnutí cílů práce:

- představení zdrojů financování z fondů EU,
- analýza vzdělávacího systému Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R.,
- návrh vzdělávacího projektu, s potenciálem být financován z fondů EU,
- zpracování žádosti o dotaci.

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA V OBLASTI ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ

2.1 Řízení lidských zdrojů

Účelem řízení lidských zdrojů je zachovávat společenskou funkci podniku, vytvářet a udržovat vhodné pracovní síly, a to prostřednictvím řady personálních činností, přičemž musí být brán ohled na vlivy, které působí na společnost uvnitř, i na vlivy přicházející z vnějšího prostředí. Podnikové řízení lidských zdrojů představuje souhrn personálních činností, jejichž účelem je sladit nebo alespoň přiblížit potřeby organizace, zaměstnanců a společnosti. Personální činnosti obvykle spočívají v plánování, v získávání a výběru pracovníků, v hodnocení pracovníků, v jejich rozvoji, v motivaci a odměňování, v péči o zaměstnance, pracovní vztahy a pracovní prostředí. [5]

2.2 Personální plánování

Personální plánování slouží k realizaci cílů organizace tím, že předvídá vývoj, stanovuje cíle a realizuje opatření směřující k současnému a budoucímu zajištění úkolů organizace potřebnou pracovní silou. Personální plánování usiluje o to, aby organizace měla nejen v současnosti, ale zejména v budoucnosti pracovní síly:

- a) v potřebném množství (kvantita),
- b) s potřebnými znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi (kvalita),
- c) s žádoucími osobními charakteristikami,
- d) optimálně motivované a s žádoucím poměrem k práci,
- e) flexibilní a připravené na změny,
- f) optimálně rozmístěné do pracovních míst i organizačních celků organizace,
- g) ve správný čas,
- h) s přiměřenými náklady. [5]

Personální plánování tedy představuje proces předvídání, stanovování cílů a realizace opatření v oblasti pohybu lidí do organizace, z organizace a uvnitř organizace, v oblasti spojování pracovníků s pracovními úkoly v pravý čas a na správném místě, v oblasti formování a využívání pracovních schopností lidí, v oblasti formování pracovních týmů, a v oblasti personálního a sociálního rozvoje těchto lidí. [5]

S personálním plánováním úzce souvisí i oblast vzdělávání pracovníků, neboť vzdělávání uzpůsobuje schopnosti pracovníků potřebám společnosti.

2.3 Vzdělávání a rozvoj pracovníků

Každé pracovní místo vyžaduje jistou kombinaci znalostí a dovedností pracovníka. Tyto znalosti a dovednosti by měl zaměstnavatel rozvíjet a prohlubovat, neboť v kvalifikovaných a vzdělaných pracovnících vzniká společnosti konkurenční výhoda. V dnešní době, která je charakteristická rychlým vývojem technologií, je vzdělávání prakticky nezbytné. Neustále se měnící výrobní metody, organizační struktury i výrobní technika další vzdělávání a školení nutně vyžadují. [5]

Koubek uvádí, že v systému formování pracovních schopností člověka se rozlišují tři oblasti:

1. oblast všeobecného vzdělávání – zaměřená na sociální rozvoj jedince a získávání základních a všeobecných znalostí a dovedností – tato oblast je kontrolována státem,
2. oblast odborného vzdělávání – tato oblast je orientována na zaměstnání a zahrnuje:
 - základní přípravu na povolání – stojí mimo systém vzdělávání pracovníků,
 - orientace – jejím úkolem je adaptace pracovníků, zprostředkování všech potřebných informací a specifických znalostí,
 - doškolení – představuje prohlubování kvalifikace, jehož cílem je zajistit, aby měl pracovník všechny potřebné znalosti pro výkon dané práce,

- přeškolení (rekvalifikace) – směřuje k tomu, aby si pracovník osvojil nové povolání a schopnosti, odlišné od dosavadních – v této oblasti se obvykle angažují instituce trhu práce,
3. oblast rozvoje – představuje rozšiřování kvalifikace. Vzdělávání v tomto případě vede k získání většího množství znalostí a dovedností, než je nutno k vykonávání současného zaměstnání. Rozvoj pracovníka je v tomto případě orientován na rozvoj budoucí kariéry. [5]

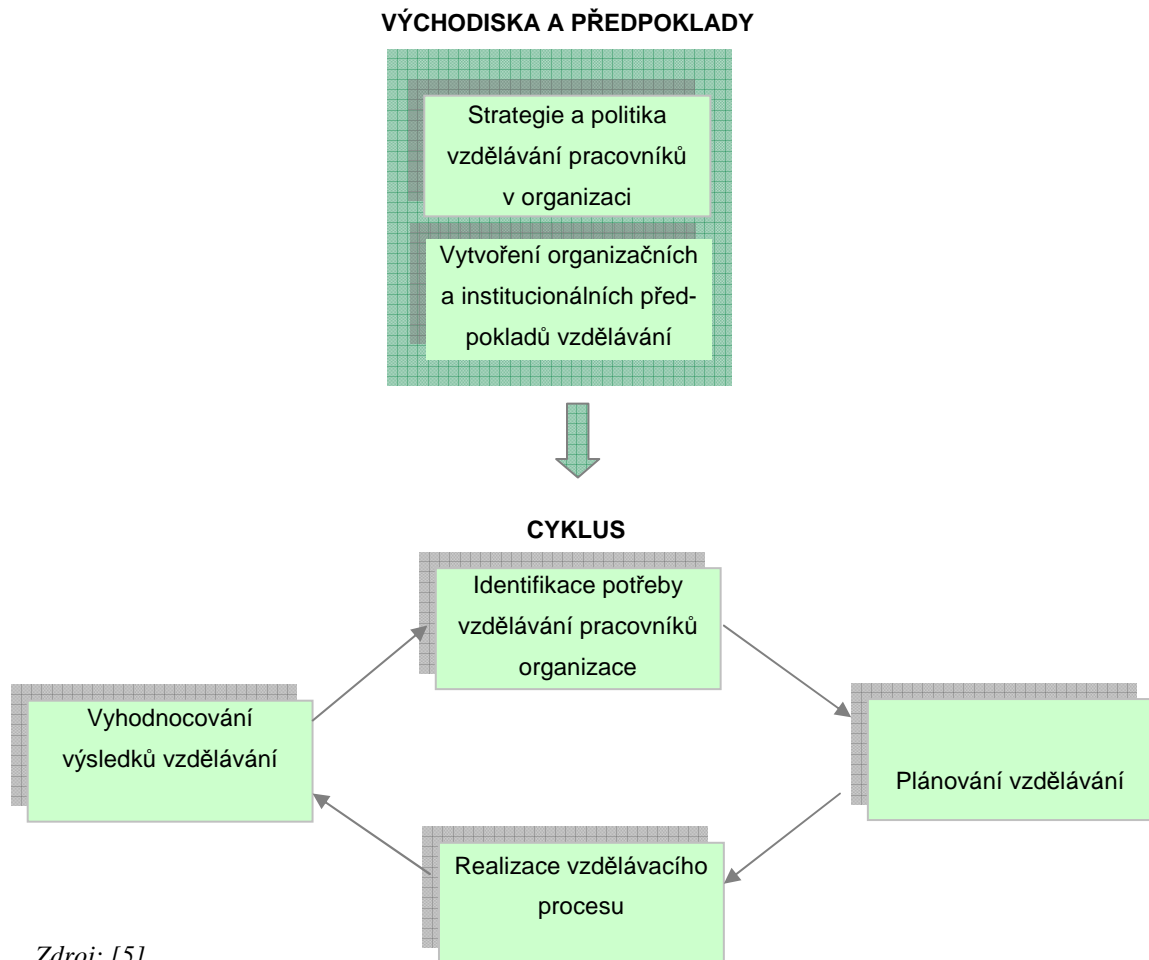
2.3.1 Systematické vzdělávání pracovníků

Je nezbytně nutné, aby se v systému vzdělávání pracovníků angažoval jak personální útvar, tak jednotliví vedoucí pracovníci. Tato spolupráce musí mimo jiné zajistit, aby vzdělávání pracovníků neprobíhalo pouze nahodile, ale aby bylo zajištěno systematické vzdělávání pracovníků. [5]

Systematické vzdělávání pracovníků poskytuje společnosti mnoho výhod. Společnost si vychovává odborné pracovníky přesně dle svých specifických požadavků. Systematické vzdělávání přispívá ke zlepšování jakosti, produktivity a výkonu pracovníků, zlepšuje vztah pracovníků k organizaci a zvyšuje jejich motivaci. Cyklus systematického vzdělávání pracovníků se skládá ze čtyř prvků viz. Obrázek 1. [5]

Identifikace potřeby vzdělávání

Každé pracovní místo klade jisté požadavky na kvalifikaci pracovníka. Tyto požadavky by měly být specifikovány v popisu pracovního místa, který je nutno pro každou pracovní pozici vytvořit. Pomocí uceleného katalogu profesí, a k nim přiřazených kvalifikací, je následně snadné definovat požadavky na kvalifikaci nových pracovníků. Ze vzniklého nesouladu mezi požadavky na kvalifikaci a skutečnou kvalifikací je pak možno identifikovat potřeby vzdělávání. Další možností získávání informací o potřebě vzdělávání jsou rozhovory se zaměstnanci při hodnocení jejich pracovního výkonu. Velmi často se také potřeba vzdělávání opírá o požadavky vedoucích pracovníků. [5]



Zdroj: [5]

Obr. 1 Základní cyklus systematického vzdělávání

Plánování vzdělávání pracovníků

V předchozí fázi bylo zjištěno v jaké oblasti je potřeba pracovníky vzdělávat. V této fázi musíme vytvořit plány vzdělávání – určit metody, vytvořit finanční plán, vytvořit časový plán vzdělávání, zajistit vzdělávací agentury a vytvořit seznam pracovníků, kteří se budou vzdělávat. [5]

Metody využívané ke vzdělávání pracovníků je možno rozdělit do dvou skupin:

- a) metody používané při výkonu práce na pracovišti,

b) metody používané mimo pracoviště. [5]

Metody používané při výkonu práce přímo na pracovišti jsou aplikovány zpravidla pro vzdělávání dělníků, i když v poslední době ukazují trendy, že je tato metoda stále častěji využívána i pro školení managerů. [5]

K metodám používaným při výkonu práce přímo na pracovišti patří:

1. **Instruktaž při výkonu práce** – používá se pro zácvik nového pracovníka, kterému je předveden pracovní postup a pracovník se jej nápodobou učí.
2. **Coaching** – tato metoda představuje dlouhodobější instruování, vysvětlování a zpětnou vazbu pro pracovníka. Směřuje vzdělávaného k žádoucímu výkonu a vlastní iniciativě.
3. **Mentoring** – jedná se o období coachingu s tím rozdílem, že vzdělávaný pracovník si sám vybírá svůj vzor, svého mentora.
4. **Counseling** – tato metoda je založena na vzájemném konzultování a ovlivňování mezi vzdělávaným a vzdělavatelem.
5. **Asistování** – tato metoda je založena na přidělení vzdělávaného ke zkušenějšímu pracovníkovi, kterému pomáhá a učí se od něj pracovním postupům. Postupně se pak podílí na práci ve vyšší míře, až je nakonec schopen úkol vykonávat zcela sám.
6. **Pověření úkolem** – je rozvinutí metody asistování, kdy vzdělávaný pracovník je pověřen svým vzdělavatelem ke splnění úkolu. Tato metoda bývá zpravidla používána u řídicích a tvůrčích pracovníků.
7. **Rotace práce** – pracovník je vždy na určitou dobu přidělen do různých oddělení organizace. Tato metoda se většinou používá při výchově řídicích pracovníků.
8. **Pracovní porady** – seznamuje pracovníka s problémy a situací vlastního oddělení i celé organizace a tím přispívá k rozšíření jeho znalostí. [5]

Metody používané ke vzdělávání na pracovišti se hodí většinou k rozvíjení pracovních schopností řídicích pracovníků organizace a specialistů. Mezi tyto metody patří:

1. **Přednáška** – bývá zaměřena na zprostředkování informací a teoretických znalostí.
2. **Seminář** – jedná se opět o zprostředkování znalostí, do kterého je navíc zařazena diskuze, vedoucí k řešení problémů účastníků.
3. **Demonstrování** – využívá k zprostředkování znalostí a dovedností audiovizuální pomůcky, trenažéry, předvádění pracovních postupů. Tato metoda vnáší do vzdělávání důraz na praktické využití znalostí.
4. **Případové studie** – jednotlivci nebo skupiny pracovníků mají za úkol řešit skutečný nebo smyšlený organizační problém.
5. **Workshop** – je variantou případové studie, kdy se problémy řeší týmově a komplexněji.
6. **Brainstorming** – jedná se opět o variantu případové studie. Cílem je získat co největší množství návrhů od účastníků. Tyto návrhy jsou v závěru hodnoceny a rozebírány.
7. **Simulace** – metoda je zaměřena na řešení situace v praxi vedoucího pracovníka. Účastníci vzdělávání dostanou podrobný scénář a jejich úkolem je ve stanovené době učinit rozhodnutí.
8. **Hraní rolí** – účastníci na sebe berou určitou roli a v ní poznávají mezilidské vztahy, střety a způsoby vyjednávání. Vždy se řeší určitá konkrétní situace. Metoda je zaměřena na osvojení sociálních rolí a žádoucích vlastností u vedoucích pracovníků.
9. **Assessment centre** – jedná se o metodu výběru a vzdělávání managerů. Úkolem účastníka je plnění úkolů a řešení problémů z oblasti každodenního života manažera. Tyto úkoly jsou generovány počítačem a rovněž jsou počítačem vyhodnocována řešení problémů. Účastníci tak mohou snadno porovnávat svá vlastní řešení s řešeními optimálními, čímž se učí.

10. **Outdoor training** – manažeři se zde formou her učí manažerským dovednostem – řešit problémy, komunikovat, koordinovat skupinu svých spoluhráčů.
11. **Vzdělávání pomocí počítačů** – umožňuje simulovat pracovní situaci, poskytuje množství informací a také zpětnou vazbu pomocí testů. Velkou výhodou této metody je, že doba školení je flexibilní – pracovník se může školit v okamžiku, kdy není tolik pracovně vytížen. [5]

Vyhodnocování výsledků vzdělávání a účinnosti vzdělávacího programu

Pro hodnocení výsledků je nutné stanovit kritéria hodnocení. Toto je poměrně obtížné, neboť kvalifikace a vzdělání jsou těžko měřitelné. K hodnocení je možno využít porovnání výsledných testů s testy vstupními, monitorování vzdělávacího procesu a programu. [5]

Je také nutno stanovit si dobu hodnocení vzdělávání, zda hodnotit bezprostředně po ukončení vzdělávání nebo až s časovým odstupem. Do hodnocení vzdělávání vstupuje řada faktorů jako je např. motivace pracovníků, klima v organizaci týkající se vzdělávání. [5]

Pro vzdělávání pracovníků je nezbytně nutná spolupráce personálního útvaru a vedoucích pracovníků.

Úkolem vedoucích pracovníků je sledování, zda jejich podřízení splňují kvalifikační požadavky potřebné pro dané místo, a stanovovat na základě sledování pracovního výkonu potřebu dalšího vzdělávání.

Personální útvar má za úkol stanovit politiku a strategii vzdělávání a vytvořit organizační předpoklady pro vzdělávání pracovníků.

3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA V OBLASTI FINANCOVÁNÍ

Základním finančním cílem podniku by měla být dlouhodobá maximalizace tržní hodnoty podniku. K zajištění tohoto cíle slouží finanční řízení.

3.1 Finanční řízení

Finanční řízení má za úkol stanovit finanční cíle podniku, určit prostředky, jak těchto cílů dosáhnout, zajistit jejich splnění, a zajistit finanční zdraví a stabilitu podniku. Prostřednictvím finančního řízení je podniku poskytován přehled o finanční situaci a finančních souvislostech hospodaření. [6]

Finanční řízení je založeno na rozhodování, kterou z variant financování použít. Rozhodovací proces je složen z těchto kroků:

1. Formulace problému – formulace jak věcného, tak finančního problému.
2. Analýza výchozí situace – hodnotí se jak situace ekonomického okolí podniku, tak situace v samotném podniku.
3. Identifikace variant – představuje nalezení všech možných variant a zjištění omezení, které tyto varianty mají.
4. Stanovení kritérií rozhodování – představuje stanovení hledisek pro posuzování jednotlivých variant. [6]

3.1.1 Zdroje financování

Zdroje financování můžeme rozčlenit na dvě skupiny – na zdroje vlastní a cizí.

Mezi vlastní zdroje patří zisk, odpisy, nerozdělený zisk minulých let a rezervní fondy. Mezi externí zdroje financování patří akcie, obligace, úvěry, leasing. [8]

Tabulka 1 Zdroje financování

Původ zdrojů	Vlastnictví zdrojů		
		<i>Vlastní</i>	<i>Cizí</i>
	<i>Interní</i>	Zisk Odpisy	Podniková banka Rezervy na důchod
<i>Externí</i>	Vklady vlastníků Dotace a dary Rizikový kapitál	Úvěry finančních institucí Dluhopisy Finanční leasing Obchodní úvěry Ostatní závazky	

Zdroj: [8]

Charakteristické pro interní zdroje financování je, že nezvyšují počet vlastníků, snižuje náklady emise a snižují finanční riziko podniku. Jejich nevýhodou jsou vyšší náklady kapitálu oproti externím zdrojům. [8]

Externí zdroje financování jsou zdroji získávanými mimo vnitřní činnost podniku. Tento způsob financování umožňuje flexibilněji reagovat na změny na trhu. [8]

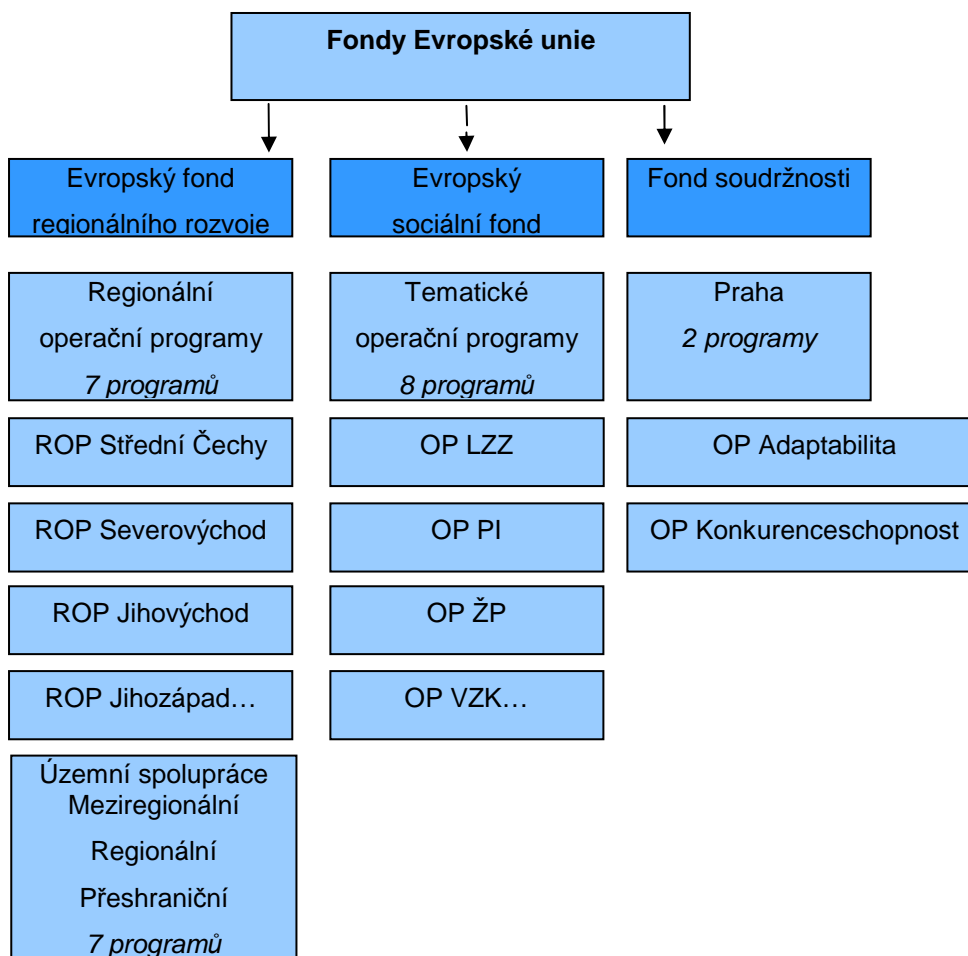
Dotace jako zdroj financování

Dotace jsou nenávratným zdrojem financování. Jsou zpravidla určeny k podpoře společensky prospěšných programů. Formy poskytování dotací se člení na přímé a nepřímé. [8]

Přímé dotace znamenají přisun finančních prostředků do podniku. Patří mezi ně např. cenové intervence, exportní prémie, investiční dotace, neinvestiční dotace. [8]

Nepřímé dotace znamenají pro společnost snížení investičních výdajů. Mohou být poskytovány formou daňových úlev, bezúročných půjček, státních záruk, bezplatného poradenství, poskytování výhodných státních zakázek. [8]

3.2 Fondy Evropské unie



Zdroj: [18]

Obr. 2 Členění fondů EU

Vstupem ČR do Evropské unie se naskytla České republice možnost čerpat prostředky z Evropských fondů. Tyto fondy slouží jako nástroj k vyrovnání ekonomické a sociální úrovně mezi jednotlivými členskými státy. Fondy Evropské unie představují hlavní nástroj k realizaci evropské politiky hospodářské a sociální soudržnosti. Členění fondů EU je uvedeno na obrázku č. 2. [18]

3.2.1 Evropský fond pro regionální rozvoj

Evropský fond pro regionální rozvoj si klade za cíl posilování hospodářské a sociální soudržnosti v rámci EU prostřednictvím vyrovnávání rozdílů mezi regiony. [18]

ERDF financuje přímé podpory na investice do podniků s cílem vytvořit udržitelná pracovní místa, infrastruktury související zejména s výzkumem a inovacemi, telekomunikacemi, životním prostředím, energetikou a dopravou, finanční nástroje (fondy rizikového kapitálu, fondy místního rozvoje apod.) na podporu regionálního a místního rozvoje a spolupráce měst a regionů, opatření technické pomoci. [18]

3.2.1. Evropský sociální fond

Evropský sociální fond se zaměřuje na rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podporu sociálního začleňování osob a rovných příležitostí, se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. [18]

Mezi cíle ESF patří pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce, sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce, celoživotní vzdělávání, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce, boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce. [18]

3.2.2. Fond soudržnosti

Vedle strukturálních fondů, kterými jsou předchozí dva zmiňované, má Fond soudružnosti poněkud jiné poslání. Bývá označován také jako Kohezní fond. Je určen na podporu rozvoje chudších států, nikoliv regionů. Fond poskytuje finance na významné projekty z oblasti životního prostředí a infrastruktury. Možnost čerpat z tohoto fondu mají státy, jejichž HDP je nižší než 90 % průměru EU. Tuto podmínku Česká republika splňuje. [18]

Cíle podpory představují projekty, které přispívají k dosažení cílů v oblasti životního prostředí – ochrana vod, nakládání s odpady a obaly, ochrana ovzduší, staré ekologické

zátěže. Projekty, které přispívají k dosažení cílů v oblasti dopravy – železniční doprava, silniční doprava, vodní cesty, civilní letecká doprava. [18]

Na rozdíl od strukturálních fondů neposkytuje Fond soudržnosti spolufinancování programům, ale přímo se podílí na financování konkrétních projektů. Fond není přímo zaměřen na regionální politiku. Pomoc je pouze doplňující vzhledem k pomoci, kterou regionům poskytují strukturální fondy. [18]

3.2.4 Základní pojmy z oblasti financování z fondů EU

Programové období

Pro čerpání prostředků z fondů jsou vždy stanovována programová období, která představují několikaleté cykly, pro které je vymezen rozpočet. [18]

Prvním programovým obdobím, kterého se ČR mohla zúčastnit, bylo programové období 2004 – 2006. V rámci tohoto období obdržela ČR cca. 80 mld. Kč. [18]

V současnosti se nacházíme v programovém období 2007 – 2013, pro které má ČR k dispozici 26,69 mld. EUR. [18]

Operační program

Operační programy jsou zprostředkujícím mezistupněm mezi třemi hlavními evropskými fondy a konkrétními příjemci podpory v členských státech. Jsou to strategické dokumenty schválené Evropskou komisí, stanovující, které problémy chce konkrétní členský stát řešit, a čeho chce v programovém období dosáhnout. [18]

Česká republika má pro programové období 2007 – 2013 vyjednáno 26 operačních programů. Zaměření těchto programů je následující:

- tématické zaměření – na dopravu, vědu a vzdělávání, zaměstnanost, atd.,
- zeměpisné zaměření – rozčleněno podle regionů ČR,
- zaměření na přeshraniční, meziregionální a nadregionální spolupráci. [18]

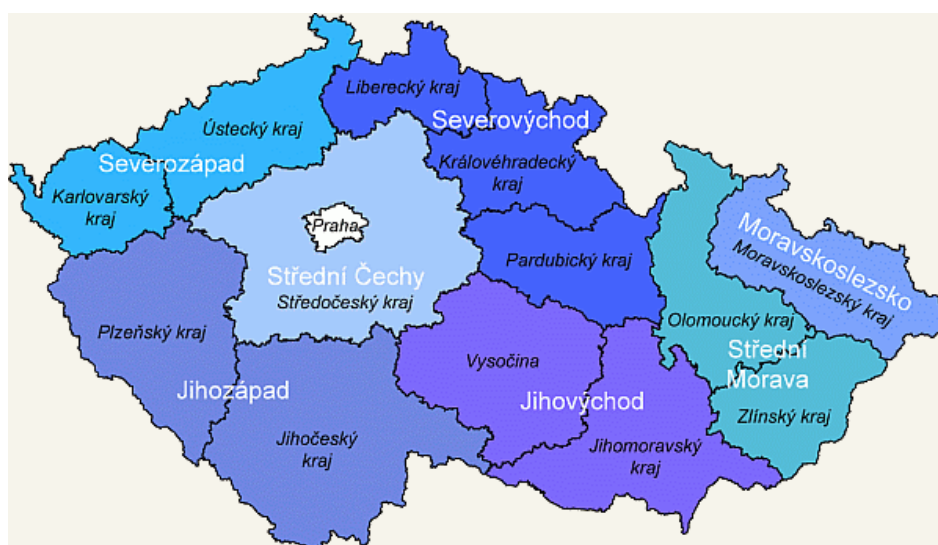
Pokud chce kdokoliv požádat o finanční podporu z fondů EU, musí tak učinit prostřednictvím řídicího orgánu operačního programu. Těmito řídicími orgány jsou u tématicky zaměřených OP resortní ministerstva, u územně vymezených OP regionální rady regionů soudržnosti. [18]

Podle cílů hospodářské a sociální soudržnosti jsou operační programy rozděleny následovně:

- **Konvergence** – tento cíl je zaměřen na podporu rozvoje méně vyspělých států a regionů v oblasti hospodářského a sociálního rozvoje. V ČR je realizován prostřednictvím osmi operačních programů. Částka alokovaná pro tuto oblast činí 25,89 mld. EUR.
- **Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost** – tento cíl podporuje regiony, které nečerpají z Konvergence – v ČR do něj spadá hlavní město Praha se dvěma operačními programy. Na tuto oblast připadá 0,42 mld. EUR.
- **Evropská územní spolupráce** – tento cíl usiluje o podporu přeshraniční, meziregionální a nadnárodní spolupráce regionů. V ČR pod něj spadají všechny regiony a lze čerpat z devíti operačních programů. Na tento cíl připadá 0,39 mld. EUR. [18]

Členění území pro účely dotační politiky EU

Pro účely monitorování a analýzy ekonomické a sociální situace v regionech, zavedla EU jednotnou nomenklaturu územních statistických jednotek (NUTS). Kohezní politika EU směřuje na územní celky s počtem obyvatel nad 800 tisíc, proto bylo nutno v ČR vytvořit územní celky, které budou těmto podmínkám vyhovovat. České kraje (NUTS III) těchto počtů většinou nedosahují, proto byly vytvořeny regiony soudržnosti (NUTS II), které se skládají z jednoho či více krajů. Rozdělení krajů do regionů soudržnosti je patrné z obrázku 3. [18]



Zdroj: [18]

Obr. 3 Skladba 14 krajů do 8 regionů soudržnosti

3.3 Mimořádné výzvy MPSV

V souvislosti s probíhající hospodářskou krizí se Ministerstvo práce a sociálních věcí rozhodlo vyhlásit na podporu podnikům, které se ocitly v potížích, dva projekty, jejichž cílem je zmírnit dopady krize. Jedná se o projekty „Školení je šance“ a „Vzdělávejte se!“. [15]

Tyto projekty jsou zaměřeny na zvyšování adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků prostřednictvím prohlubování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů. Prostředky na vzdělávání jsou zde alokovány z Evropského sociálního fondu. [15]

Byly provedeny metodické úpravy, jejichž cílem je urychlit zahájení projektů a zajistit přístup k projektům pro co největší množství podnikatelů. Tyto úpravy rovněž vedly ke zjednodušení žádostí o poskytnutí příspěvku na vzdělávání, tak aby bylo jejich zprostředkování co nejrychlejší a nejefektivnější. Cílem projektů je kromě odborného rozvoje zaměstnanců a zvýšení jejich kvalifikace, také udržení pracovních míst. [15]

3.3.1 „Školení je šance“

Tato výzva je globálním grantem – jedná se o podporu formou grantových projektů. Datum zahájení podávání žádostí bylo stanoveno na 23. 3. 2009. Celková částka, vyčleněná na tuto výzvu, činila pro rok 2009 1,8 mld. Kč, a doba předkládání žádostí byla stanovena do konce roku 2009. [15]

Pomocí této výzvy je možno získat jak pokrytí nákladů na vzdělávání, a to ve výši až 100 %, tak i náhrady na mzdy pracovníků účastnících se vzdělávání. [15]

Projektovou žádost mohou v této výzvě předložit ti zaměstnavatelé, kteří neaplikují ustanovení §209 Zákoníku práce¹, a kteří nepodali na úřadu práce žádost o příspěvek v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ [15]

3.3.2 „Vzdělávejte se!“

Tato výzva je individuálním projektem – podpora je poskytována formou příspěvku na úhradu nákladů na odborný rozvoj zaměstnanců, o který musí zaměstnavatelé požádat na úřadech práce. Zahájení podávání žádostí bylo stanoveno, stejně jako u předchozí výzvy, na 23. 3. 2009. Částka vyčleněná na tento projekt činila 0,5 mld. Kč. Na financování byly využity v první fázi prostředky z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (program „starého období“) a v druhé fázi z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. [15]

Projekt „Vzdělávejte se!“ je specifický tím, že v rámci něj mohou o příspěvek požádat ti zaměstnavatelé, kteří museli přistoupit k omezení výroby a jejichž zaměstnancům náleží snížená náhrada mzdy podle §209 Zákoníku práce, popř. ti zaměstnavatelé, kterým začíná počet zakázek klesat, ale nechtějí ještě aplikovat ustanovení §209 ZP.[15]

Tento projekt se setkal s velkým úspěchem u zaměstnavatelů, a finanční prostředky, které na něj byly vyčleněny, byly velmi rychle profinancovány. [15]

¹ „Zaměstnavatel 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 ZP, odst. 1

Na základě příznivých ohlasů firem, které považují tento projekt za jeden z nejefektivnějších nástrojů v boji s ekonomickou krizí v ČR, byla vyhlášena další fáze projektu, která začala v srpnu 2009, a na kterou byla vyčleněna 1 mld. Kč. Pro rok 2010 byla tato částka navýšena o další 1,5 mld. Kč. [15]

Tento projekt financuje z 85 % Evropský sociální fond (ESF) a z 15 % státní rozpočet České republiky. [15]

Analytická část této práce je zaměřena z velké části na projekt „Vzdělávejte se!“, z tohoto důvodu uvedu v této části ještě další podrobnosti k objasnění fungování projektu.

Zaměření projektu

Projekt je zaměřen na vzdělávání pracovníků ve společnostech, které se dostaly do potíží v důsledku hospodářské krize. V těchto společnostech již byla aplikována ustanovení §209 ZP nebo byly zasaženy snížením počtu zakázek a aplikace §209 ZP jim hrozí. [15]

Projekt se týká pouze oblasti obecného vzdělávání – jako obecné vzdělávání je v této souvislosti chápáno vzdělání přenositelné do jiných podniků nebo pracovních oborů. Jedná se především o vzdělávání jazykové, IT, komunikační dovednosti. [15]

Způsob realizace

Organizaci spojenou s projektem mají na starosti úřady práce, ke kterým žadatelé místně přísluší. Žádosti jsou po podání a kontrole předány ke schválení schvalovací komisi. Komise se konají zpravidla každých 14 dní. Jakmile žádost projde schvalovací komisí, žadatel se prakticky ihned dozví, jak jeho žádost dopadla. V případě schválení žádosti je sepsána dohoda mezi žadatelem a úřadem práce, a vzdělávací aktivita může začít. Po skončení vzdělávací aktivity se ihned předkládá vyúčtování vzdělávací aktivity, a v termínu vyúčtování mezd také vyúčtování mzdových nákladů. Peníze jsou do 30 dnů převedeny zaměstnavateli na účet. [15]

Tento způsob je velmi rychlý, a v porovnání s podáváním grantových žádostí v jiných projektech také velmi jednoduchý.

Výše náhrad

V projektu jsou ve výši 100 % propláceny náklady na vzdělávací aktivity. Pro jednotlivé druhy vzdělávacích aktivit jsou stanoveny maximální hodinové sazby, které není možno překročit. V některých případech jsou tyto sazby stanoveny na téměř nesplnitelné výši. [15]

Tabulka 2 Limity nákladů na vzdělávací aktivity

Zaměření kurzu	Limit na hodinu vzdělávací aktivity	Limit na hodinu vzdělávací aktivity a člověka
Jazykové kurzy se specifickým vymezením	700 Kč	70 Kč
IT kurzy	1.300 Kč	130 Kč
Soft skills	2.000 Kč	200 Kč
Odborná školení	1.000 Kč	100 Kč
Školení vyplývající ze Zákoníku práce	1.200 Kč	120 Kč
Manažerské dovednosti	1.500 Kč	150 Kč
Všeobecné právní a odborné minimum	1.000 Kč	100 Kč

Zdroj: [15]

Mzdové náklady jsou refundovány ve výši 24.000 Kč za měsíc – dle podílu odučených hodin na sjednané pracovní době. [15]

Zaměstnavatelé si dále musí hlídat výši měsíčních nákladů (společně na vzdělávání i na mzdy), které nesmí činit více než 500.000 Kč/měsíc. [15]

Možnosti poskytnutí příspěvku na vzdělávací aktivitu

Příspěvek v režimu veřejné podpory může být stanoven v jednom z těchto režimů:

- a) režim „de minimis“ – zaměstnavatel obdrží příspěvek ve výši 100 %, pokud v posledních 3 letech nečerpal finanční podporu v režimu de minimis – výše podpory v posledních 3 letech nesmí překročit 200.000 EUR,
- b) režim „dočasného rámce“ – zaměstnavatel obdrží příspěvek ve výši 100 %, pokud v posledních 3 letech nečerpal finanční podporu v režimu dočasného rámce – výše podpory v posledních 3 letech nesmí překročit 500.000 EUR,
- c) režim „blokové výjimky“ – tento zaměstnavatel nemůže čerpat dle režimu „de minimis“ – velký podnik může čerpat až 60 % z prokázaných nákladů, střední podnik až 70 % z prokázaných nákladů, malý podnik až 80 % z prokázaných nákladů. [15]

Fáze projektu

První fáze projektu byla vyhlášena 23. 3. 2009. Projekt zaznamenal velký ohlas a prostředky byly velmi rychle vyčerpány. Do první fáze se zapojilo 923 podniků, bylo podpořeno 3 237 žádostí a proškoleny 57 454 pracovníků, celkem se vyplatilo cca. 336 mil. Kč. [15]

Na základě velkého ohlasu na první fázi projektu byla 22. 6. 2009 zahájena druhá fáze projektu. Ihned po zahájení druhé fáze projevíli zaměstnavatelé velký zájem o školení v tomto projektu, což vede k dalšímu navýšení rozpočtu o 1,5 mld. Kč z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů.

[15]

4 ANALÝZA SOUČASNÉ SITUACE

V této kapitole jsem se zaměřila na analýzu současného stavu společnosti Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R. Představím zde společnost, její hospodářské výsledky, personální politiku a vývoj stavu zaměstnanců. Dále se zaměřím na rozbor situace ve vzdělávání zaměstnanců.

4.1 Představení společnosti

Název společnosti:	Siemens Elektromotory s. r. o.
Sídlo:	Nádražní 25, Mohelnice
IČO:	60465123
DIČ:	CZ60465123
Základní kapitál:	800.000.000 Kč
Společníci:	Siemens Aktiengesellschaft, Mnichov, Wittelsbacherplatz 2, Spolková republika Německo (100 %) [14]



Zdroj: [17]

Obr. 4 Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R.

Siemens Elektromotory s. r. o. je společností s dlouhou historií. Její předchůdce, MEZ Frenštát Závod 05, byl součástí společnosti Moravské elektrotechnické závody n. p., a byl založen již v roce 1946. Od roku 1994 je Siemens Elektromotory, s. r. o. dceřinou společností koncernu Siemens AG.

Společnost se orientuje na elektrotechnický průmysl – patří mezi přední světové dodavatele nízkonapěťových asynchronních elektromotorů. [14]



Zdroj: [17]

Obr. 5 Produkty společnosti Siemens Elektromotory s. r. o.

V současné době se společnost skládá ze dvou závodů, závodu Mohelnice a závodu Frenštát p. R., ve kterých pracuje přes 2500 zaměstnanců. Oba závody zabezpečují samostatně výrobní, obchodní a správní funkce. Výjimkou je financování, daňová a účetní metodika, centrální plánování, výkaznictví, vztah ke státním orgánům a ekologii. Uvedené činnosti jsou zabezpečovány samostatnými útvary, které jsou řízeny přímo jednateli společnosti.

Od 1. 5. 2007 se ze společnosti Siemens Elektromotory s. r. o. vyčlenilo personální oddělení a stalo se součástí společnosti Siemens Praha s. r. o. Nyní pracuje pro Siemens Elektromotory s. r. o. jako Global Shared Services – Human Resources (dále jen HR).

4.1.1 Zákazníci

Mezi zákazníky společnosti patří výrobci kompresorů, čerpadel, klimatizačních zařízení. Společnost dodává na trh výroby prostřednictvím dvou prodejních cest. Jednou z cest je tzv. MEZ cesta, prostřednictvím níž jsou uspokojováni původní zákazníci společnosti

MEZ. Další cestou je Siemens cesta, která představuje cca. 80 % produkce závodu, prostřednictvím níž jsou zásobovány podniky a zákazníci společnosti Siemens celosvětově. [14]

4.1.2 Vývoj hospodaření společnosti

Společnost sleduje své hospodaření v hospodářských rocích, které začínají v říjnu a končí v září následujícího kalendářního roku.

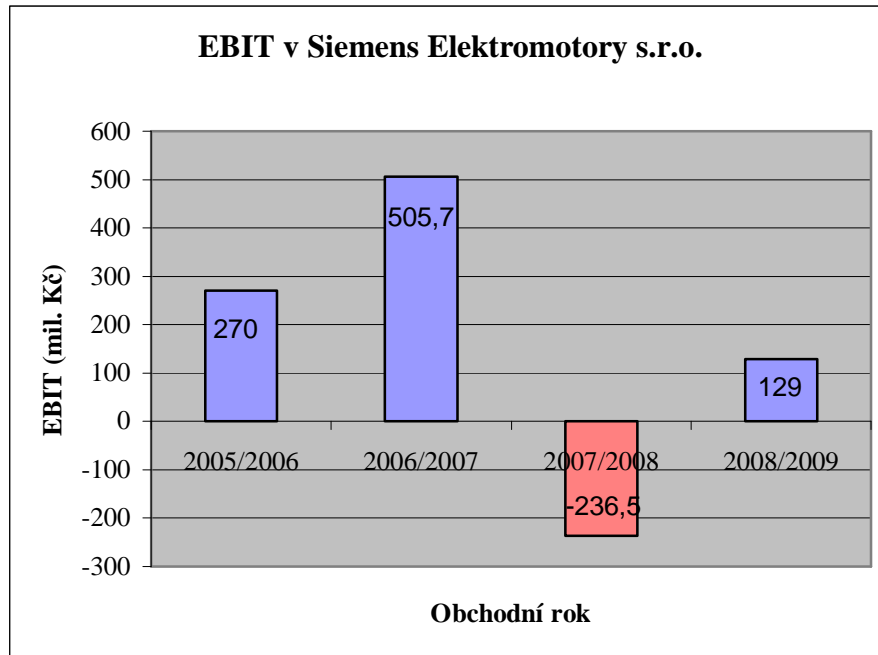
Tabulka 3 EBIT v obchodních letech 2005 – 2009

Hospodářský rok	EBIT (mil. Kč)	Procento z tržeb
2005/2006	270	3,2
2006/2007	505,7	5,1
2007/2008	-236,5	-2,5
2008/2009	129	1,8

Zdroj:[14]

V obchodním roce 2005/2006 vykázala společnost hospodářský výsledek před zdaněním 207 milionů Kč. V nadcházejícím obchodním roce 2006/2007 to již činilo 505 milionů Kč. V roce 2007/2008, kdy se společnost nacházela na vrcholu výrobní činnosti, dosahoval hospodářský výsledek ztrátu 236 milionů Kč. Bylo to dáno jednak vysokou cenou mědi, která je základní výrobní surovinou pro elektromotory, jednak zpevněním kurzu koruny.

V obchodním roce 2008/2009 byla společnost výrazně zasažena hospodářskou krizí, v jejímž důsledku poklesla výroba o více než 50 %. V důsledku tohoto musela společnost snížit počet zaměstnanců o třetinu, a dále omezit pracovní dobu zaměstnanců o 20 %. [14]

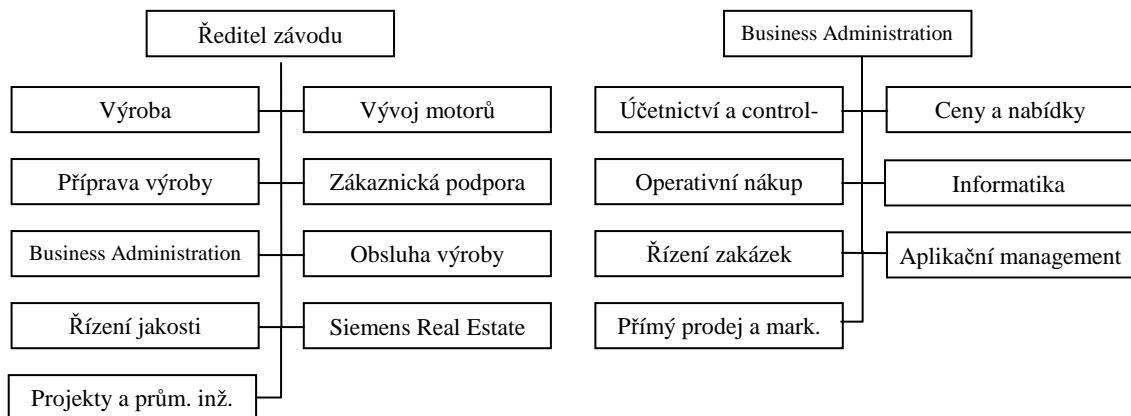


Zdroj:[14]

Graf 1 EBIT v obchodních letech 2005 – 2009

4.1.3 Organizační struktura

Společnost Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R. se člení na organizační jednotky, kterými jsou výrobní a nevýrobní divize a odborné útvary. Působnost organizačních jednotek je dána všemi činnostmi, které musí vykonávat pro splnění uložených úkolů a jež plynou z jejího postavení v organizační struktuře.



Zdroj: [14]

Obr. 6 Organizační plán Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R.

Organizační struktura závodu se dělí na dvě hlavní větve. Jeden z jednatelů společnosti je zodpovědný za ekonomiku a řízení závodu, druhý z jednatelů je zodpovědný za řízení oblasti výroby a vývoje. [14]

4.1.4 Organizační struktura personálního útvaru

V této práci se zabývám převážně oblastí vzdělávání, proto musím ještě podrobněji zmínit strukturu útvaru HR. Tento útvar zaujímá ve společnosti odlišné postavení než všechny ostatní útvary. Není totiž jedním z útvarů podniku, ale patří ke společnosti Siemens s. r. o., která sídlí v Praze. Personální služby jsou tedy poskytovány společnosti Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R. formou outsourcingu. K oddělení útvaru personalistiky došlo k 1. 5. 2007, avšak na fungování útvaru a na jeho jednotlivé činnosti neměla tato změna podstatnější vliv.

Mezi hlavní činnosti, které personální útvar GSS HR R3 (Global Shared Services, Human Resources, Region 3) zajišťuje, patří zejména:

- vyhledávání a výběr zaměstnanců,
- personální administrace spojená se vznikem, průběhem a zánikem pracovního poměru,
- další vzdělávání zaměstnanců a jejich osobní rozvoj,
- hodnocení a odměňování zaměstnanců závodu,
- controlling a personální statistika,
- realizace sociálního programu společnosti. [20]

4.1.5 Personální politika společnosti

„Naši zaměstnanci, jejich talent a jejich nápady jsou pro nás nejdůležitější bází podnikání a klíčem k úspěchu. Naše spolupráce se vyznačuje důvěrou, osobní integritou, vzájemným respektem a otevřenou vzájemnou komunikací.“ (Personální politika Siemens) [17]

Lidské zdroje, tedy pracovníci společnosti, jsou důležitým prvkem chodu společnosti. Jejich schopnosti a dovednosti představují pro každou společnost konkurenční výhodu. Toto si společnost Siemens Elektromotory s. r. o. uvědomuje, a to je také zdrojem její snahy zaměstnávat kvalitní pracovníky, a jejich schopnosti dále rozvíjet.

Společnost při komunikaci s pracovníky, ať již potenciálními či stávajícími, dodržuje etický kodex a protikorupční politiku, která je vlastní všem aktivitám společnosti.

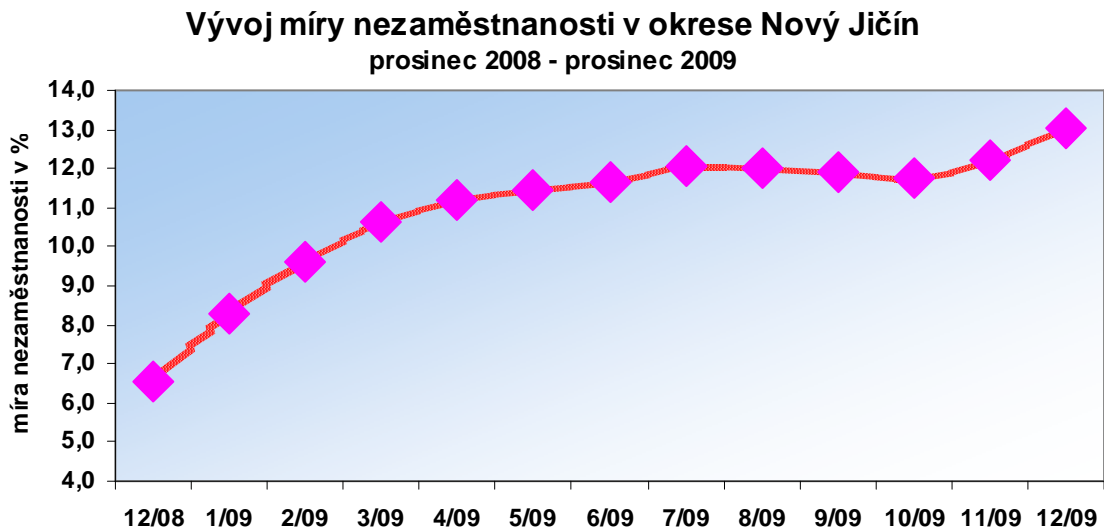
Společnost si rovněž uvědomuje, že není možné spoléhat se pouze na současnou základnu pracovníků, ale své aktivity vyvíjí i směrem k potenciálním zaměstnancům – studentům učilišť, středních a vysokých škol.

Společnost si rovněž vychovává odborníky ve vlastních řadách. Pracovníkům poskytuje vzdělávání nejen v oblastech stanovených legislativou, ale také v oblastech jazykového vzdělávání, vzdělávání v oblasti informačních technologií, v oblasti měkkých technik.

4.1.6 Charakteristika regionu

Frenštát pod Radhoštěm se nachází v okrese Nový Jičín. Hospodářská struktura tohoto okresu se vyznačuje převažující specializací na strojírenský průmysl a elektrotechnickou výrobu. Pro okres Nový Jičín je příznačná dlouhodobá tradice průmyslové výroby. Postupně se neustále zvyšuje vlastnický podíl zahraničních firem v regionu. Ve strojírenském a elektrotechnickém oboru operuje v okrese velký počet firem, přičemž objem jejich výroby a jejich množství se stále rozrůstá, což zaručuje možnost pracovního uplatnění obyvatel okresu. Na druhé straně koncentrace firem vyrábějících pro automobilový průmysl násobí dopad ekonomické krize na nezaměstnanost. [19]

Trend ve vývoji nezaměstnanosti je v regionu stále ještě stoupající. Vlivem finanční krize se situace v okrese dále neustále mění. Poptávka po zaměstnancích i nabídka pracovních míst mají klesající trend. Nepříznivá situace v automobilovém průmyslu nutí zaměstnavatele ke snižování výroby, využívání částečné nezaměstnanosti (náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku) a také k postupnému propouštění. [19]



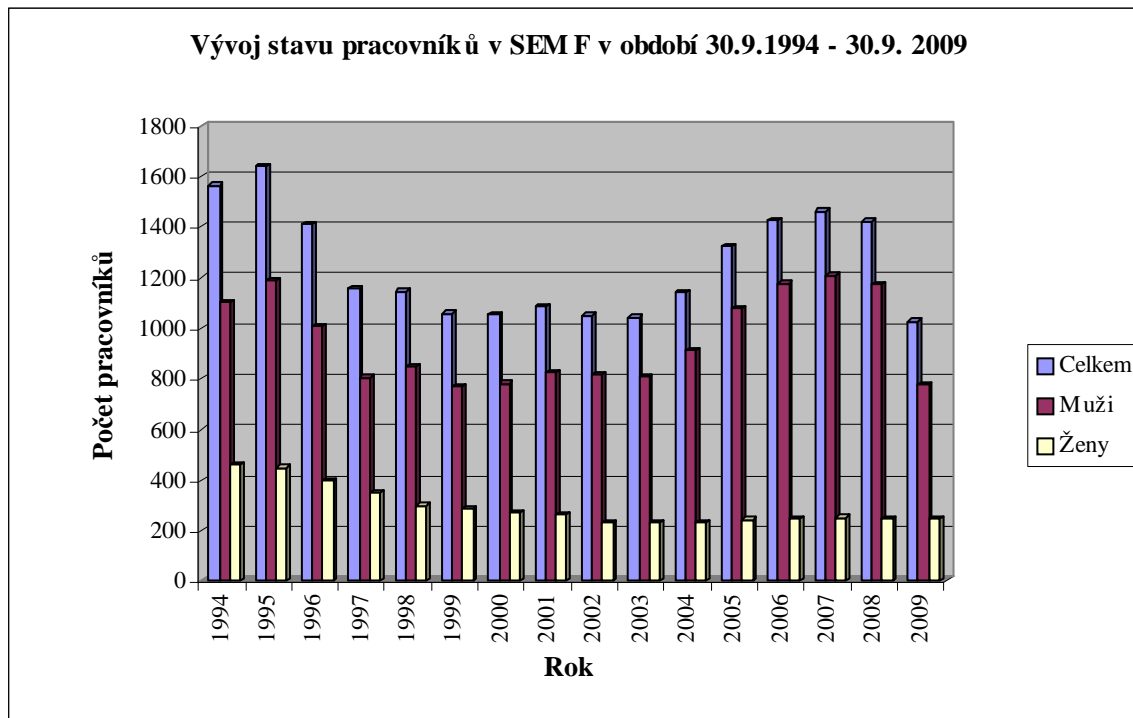
Zdroj: [19]

Graf 2 Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Nový Jičín

Aktivní politika zaměstnanosti, kterou úřady práce aplikují, představuje nezbytnou součást zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří především:

- poskytování příspěvků zaměstnavatelům při tvorbě společensky účelných pracovních míst,
- podpora při zahájení samostatné výdělečné činnosti uchazečů ÚP,
- poskytování příspěvků na veřejně prospěšné práce,
- zabezpečování rekvalifikací uchazečům,
- financování vzdělávání zaměstnanců ve společnostech zasažených hospodářskou krizí, prostřednictvím projektu „Vzdělávejte se!“ [19]

4.1.7 Vývoj stavu zaměstnanců



Zdroj: vlastní

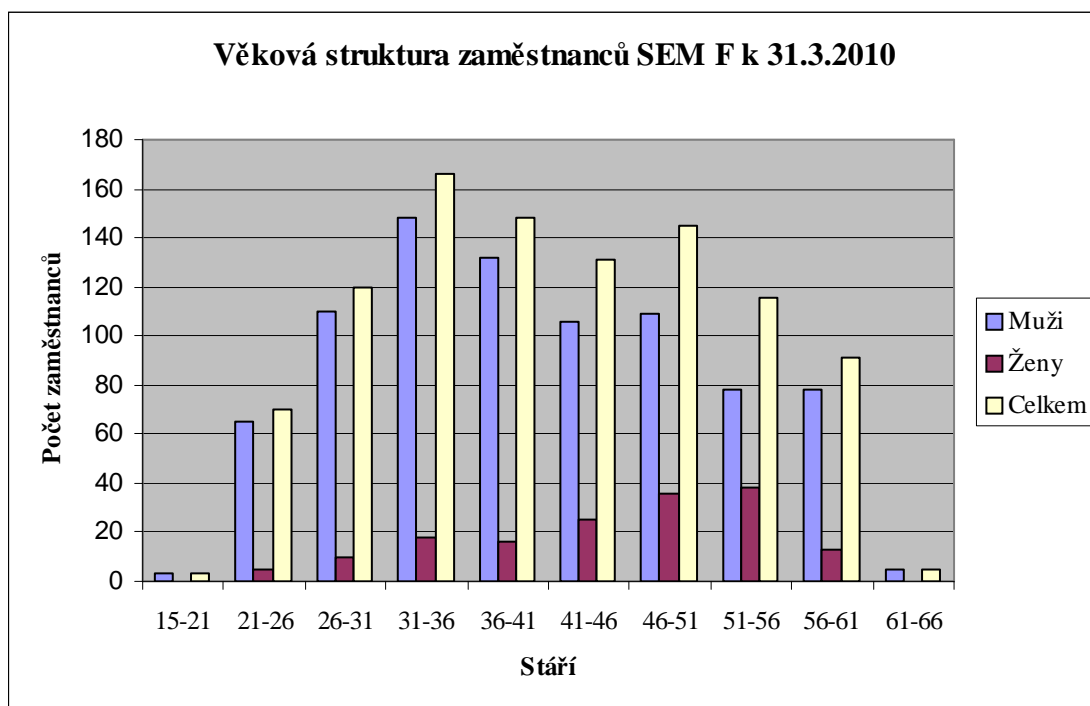
Graf 3 Vývoj stavu pracovníků v SEM F v letech 1994 – 2009

Vývoj počtu pracovníků ve společnosti prochází poměrně radikálními změnami. Od roku 1994, kdy došlo ke změně vlastníka podniku, až do roku 2001, byl počet pracovníků postupně snižován. Od roku 2004 začal opět počet pracovníků narůstat. Tento nárůst byl zastaven hospodářskou krizí, která podnik donutila k opětovnému snížení počtu zaměstnanců. Zdá se, že v současné době došlo k zastavení tohoto sestupného trendu a situace se stabilizovala. Na jak dlouho, však ukáže až čas a očekávané hospodářské oživení.

Ačkoliv se neustále snižuje počet pracovníků dělnických profesí, počet TH pracovníků je od roku 1999 téměř konstantní. Toto je dáno potřebou zabezpečování všech administrativních činností bez ohledu na rozsah výroby.

4.1.8 Struktura zaměstnanců podle věku a pohlaví

Povaha výroby stanovuje vysoké nároky na fyzickou zdatnost zaměstnanců. Tomu odpovídá zastoupení žen a mužů v zaměstnanecké struktuře pracovníků, kde muži tvoří 84 % zaměstnanců. Ženy jsou pak zastoupeny větší měrou pouze v administrativních oblastech.

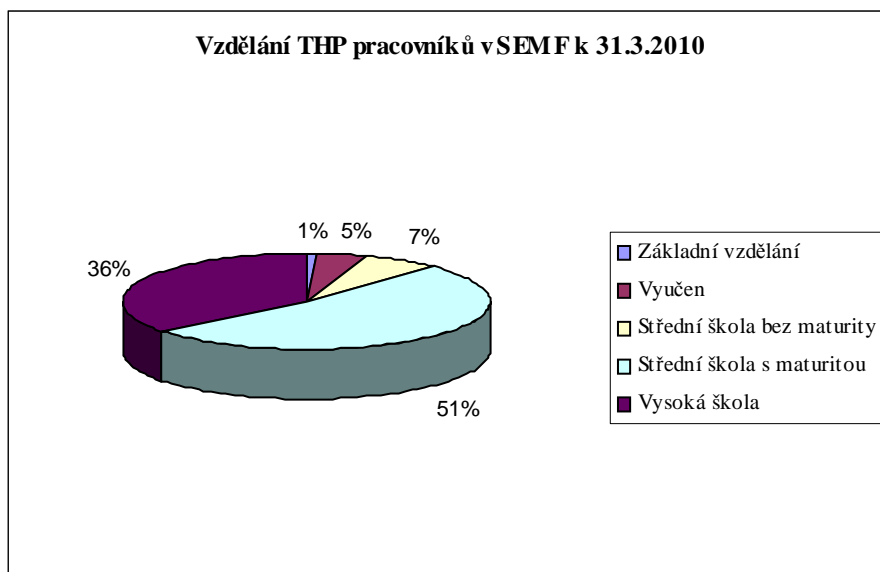


Zdroj: vlastní

Graf 4 Věková struktura zaměstnanců SEM F

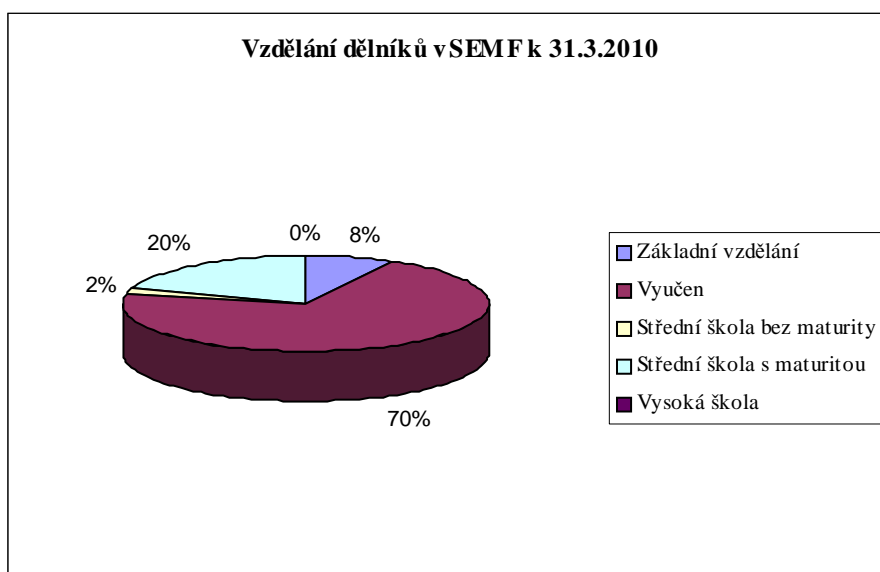
4.1.9 Struktura zaměstnanců podle vzdělání

Pracovníky lze dle dosaženého vzdělání rozčlenit na dvě skupiny. U pracovníků dělnických profesí je nejčastější vzdělání učňovské (70 %), následováno vzděláním středním (20 %). Je to dáno rázem výrobních činností, které jsou složité, a učňovské vzdělání, které představuje získání základních informací z oboru, vytváří ideální vstupní předpoklad pro práci. Struktura TH pracovníků je na druhou stranu specifická převažujícím středoškolským vzděláním s maturitou (51 %), následovaným vysokoškolským vzděláním (36 %). TH pracovníci jsou většinou úzce specializovaní odborníci.



Zdroj: vlastní

Graf 5 *Vzdělání TH pracovníků v SEM F k 31. 3. 2010*



Zdroj: vlastní

Graf 6 *Vzdělání dělníků v SEM F k 31. 3. 2010*

4.2 Vzdělávání zaměstnanců

Společnost Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R. si velmi dobře uvědomuje potřebu systematického vzdělávání svých pracovníků, a snaží se na ni reagovat.

Prvním okamžikem, kdy se pracovník setká se vzdělávacím systémem společnosti, je den nástupu do zaměstnání. Každý nastupující pracovník je proškolen v těchto oblastech:

- bezpečnost práce,
- enviromentální management,
- řízení jakosti,
- compliance,
- Siemens Production Systém. [20]

V současné době je systém vzdělávání nastaven tak, že ke každému pracovnímu místu jsou stanoveny kvalifikace, které musí pracovníci splňovat. Tyto kvalifikace musí mít pracovníci buď přímo při nástupu do funkce, nebo musí být v co nejkratší době doplněny.

Další vzdělávání pak závisí na pracovním zařazení:

1. pracovníci dělnických profesí – absolvují zákonná školení, která potřebují k výkonu svého povolání. Jedná se např. o školení jeřábníka, svářeče, topiče.
2. pracovníci technicko-hospodářští – absolvují vždy na konci kalendářního roku hodnotící pohovor se svým nadřízeným, na základě něhož volí, spolu se svým vedoucím, další nutné vzdělávání.

Na základě školení vygenerovaných z hodnotících pohovorů sestavuje personální oddělení rozpočet a plán vzdělávání. Toto je ale oblastí kde vzniká časový nesoulad. Problém vzniká v nesouladu okamžiku schvalování rozpočtu na vzdělávání a okamžiku informací o potřebě školení pracovníků.

Společnost začíná svůj hospodářský rok v říjnu, proto je potřeba k tomuto okamžiku stanovit finální rozpočet na vzdělávání. Rozpočet však může být stanoven pouze odhadem, neboť zpětná vazba z hodnotících pohovorů se zaměstnanci je uzavřena na začátku ledna následujícího kalendářního roku. Tento fakt velmi znesnadňuje pracovníkům oddělení HR jak splnění plánovaných nákladů, tak vytváření jakékoliv koncepce vzdělávání.

Tuto skutečnost si již uvědomilo i vedení společnosti a prostřednictvím Prozměnového týmu se jí snaží řešit.

Pro tyto účely byl vypracován následující harmonogram:

1. katalog vzdělávání bude zpracován již v květnu,
2. vedoucí pracovníci jej doplní o školení, která pro své zaměstnance budou vyžadovat v daném obchodním roce – prioritní školení,
3. personální oddělení vytvoří plán školení včetně rozpočtu,
4. plán školení bude předložen ke schválení vedení společnosti,
5. pracovníci pak budou moci při zpětné vazbě vybírat pouze z předem vybraných školení, a tak nebude docházet k překračování rozpočtu.

Pro účely systematického vzdělávání pracovníků je rovněž nutno zvolit priority ve vzdělávání pracovníků. V současnosti jsou priority stanovy takto:

1. zákonná školení nezbytná k výkonu zaměstnání – dána legislativou,
2. školení poskytující pracovníkům nezbytnou odbornost – např. IT školení pro IT pracovníky,
3. školení stanovená v daném obchodním roce jako prioritní,
4. ostatní školení.

Okruhem školení, kterému je pro tento obchodní rok dána priorita, je systému štlhlé výroby. Každá společnost, která chce aplikovat zásady štíhlé výroby má svůj koncept, jehož součástí jsou techniky, nástroje a metody. V rámci zavádění tohoto systému je nutno v SEM F proškolit pracovníky v těchto oblastech: FMEA, Dodavatelský KANBAN, KVP, 3i, 8D/ řešení problémů, SMED, 5S, TPM, Tahové systémy, Vizualizace, Týmová práce, Procesní audity, Štlhlá administrativa, Standardizace, Poka Yoke, Six Sigma, Trénink štíhlého myšlení.

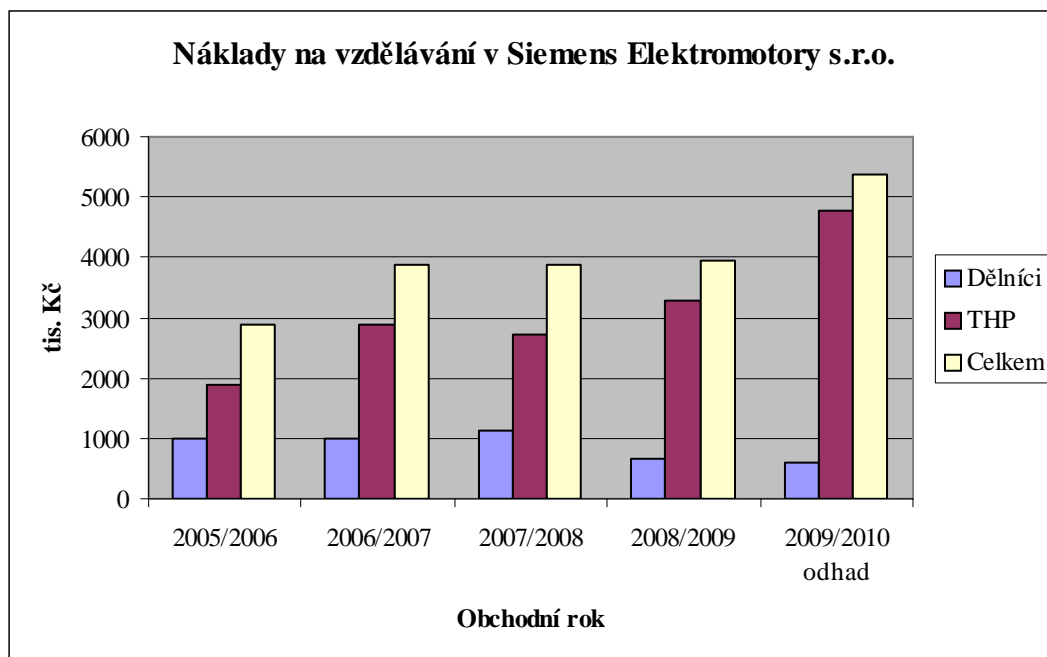
Tato školení jsou vysoce specializovaná, a při jejich provedení musí být brány v potaz konkrétní podmínky ve společnosti a na jednotlivých pracovištích. V tomto se také odrážejí zvýšené nároky na školitele a vysoká cena školení.

Nejlepší variantou k zajištění těchto nákladných školení je příprava vlastních interních školitelů, specializovaných právě na školení metod štíhlé výroby. Tito pracovníci jsou v současnosti specialisté v oblasti metod štíhlé výroby, popř. právě absolvují specializovaná školení v těchto oblastech. Chybí jim však schopnost prezentovat své znalosti před širší posluchačskou obcí. K nabytí těchto dovedností by tyto pracovníci měli absolvovat speciální školení, která je seznámí s metodami prezentace, schopností zaujmout publiku a získat jej pro školenou oblast. Pro zajištění tohoto školení se jako ideální řešení nabízí využití projektu „Vzdělávejte se!“ financovaného z prostředků Strukturálních fondů a rozpočtu ČR.

4.2.1 Náklady na vzdělávání

Společnost si uvědomuje potenciál, který v pracovnících má. Tento potenciál se snaží uchovat a dále rozvíjet. Tomu také odpovídá stále rostoucí objem nákladů, které investuje do vzdělávání zaměstnanců.

Z grafu č. 7 je patrné, že výše nákladů investovaná do rozvoje pracovníků dělnických profesí se snížila. Snížení nákladů je však dáno snížením počtu těchto pracovníků téměř o jednu třetinu. Naopak náklady na rozvoj TH pracovníků se neustále zvyšují i navzdory hospodářské krizi. Společnost si uvědomuje, že právě období útlumu výroby je ideální pro rozvoj pracovníků a pro inovace ve výrobním procesu, kam mnoho ze současných školení směřuje.



Zdroj: vlastní

Graf 7 Náklady na vzdělávání v SEM F

4.2.2 SWOT analýza vzdělávání ve společnosti Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R.

Pomocí SWOT analýzy² nyní popíši stav vzdělávání zaměstnanců ve společnosti Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R.

System vzdělávání zaměstnanců ve společnosti je obecně na velmi dobré úrovni. Výborně funguje vzdělávání v oblastech, které jsou stanoveny zákonem. Tato oblast je plně pokryta jak prostřednictvím interních směrnic, tak pomocí katalogu vzdělávání. V katalogu vzdělávání je přesně specifikována platnost školení, jeho obsah, rozsah, lektor. Do těchto školení vstupují vedoucí pracovníci pouze v prvním kroku,

² SWOT je typ strategické analýzy stavu společnosti. Zkoumá interní prostředí firmy z pohledu silných a slabých stránek společnosti. Externí prostředí společnosti posuzuje prostřednictvím příležitostí a ohrožení. SWOT analýza poskytuje podklady pro formulaci rozvojových směrů a aktivit. [KOTLER, P., KELLER, L. K. *Marketing a Management*. 12. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 80-247-1359-4]

když vyvstane potřeba dané kvalifikace. Zbývající proškolení a opakovaná školení jsou již v kompetenci pracovníků HR oddělení, kteří je organizují, a následná opakovaná školení monitorují prostřednictvím programu SAP.

System v oblastech vzdělávání TH pracovníků je poněkud těžkopádnější. Panuje v něm nesoulad mezi stanovením rozpočtu a plánu vzdělávání. Tento nesoulad se však v současnosti již řeší, a výsledek snad přinese řád i do této oblasti.

Pro oblasti vzdělávání TH pracovníků také existuje katalog vzdělávání, ve kterém jsou pokryty hlavně oblasti IT, jazyků a soft skills. Tyto oblasti však nejsou zahrnuty v žádné interní směrnici, a pravidla jejich realizace tak nejsou řadovým zaměstnancům zcela jasná.

Tabulka 4 SWOT analýza systému vzdělávání v SEM F

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none">• zavedený systém zákonných školení• navázány kontakty s externími školiteli• vybavené školící místnosti• evidence školení v SAPu a z toho vyplývající přehled o proběhlých	<ul style="list-style-type: none">• časový nesoulad mezi stanovením rozpočtu a plánu vzdělávání• „živelnost“ povolování školení vedoucími pracovníky• nezařazení vzdělávání THP pracovníků do interních směrnic
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none">• vyškolení vlastních interních školitelů• čerpání prostředků na školení ze Strukturálních fondů	<ul style="list-style-type: none">• nekonceptnost ve výběru školení zaměstnanci

Zdroj: vlastní

Financování rozvoje lidských zdrojů z fondů EU

Velkou příležitost vidím v možnosti vyškolení interních školitelů z prostředků Strukturálních fondů. Tito školitelé mohou společnosti do budoucna ušetřit nemalé finanční prostředky a zajistit školení specifická pro společnost Siemens.

Další příležitostí je také využití prostředků ze Strukturálních fondů na školení obecně – je možno provést školení, na která společnosti standardně nezbyvá čas ani prostředky.

5 VLASTNÍ NÁVRHY

Vývoj posledního roku a půl znamenal pro mnoho firem velkou zkoušku. Objem zakázek, který vlivem finanční krize výrazně poklesl, vedl k nutnosti úspor ve všech činnostech firem. Tato situace by jen logicky mohla vyústit ve snížení nákladů na oblast vzdělávání. Toto by však byl chybný krok. Právě v období krize, kdy jsou omezeny výrobní činnosti, se objevuje dostatečný časový prostor pro vzdělávání pracovníků napříč celou organizací. Problémem samozřejmě zůstává způsob financování tohoto vzdělávání. V období krize se ještě snižují možnosti přístupu firem k úvěrům, a proto je nutno hledat jiné řešení. Tímto řešením může být využití dotačních programů.

Mým cílem v této části diplomové práce je zvolit dotační titul, který nejlépe pokryje potřeby společnosti Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R. a navrhnout oblasti, ve kterých lze pomocí tohoto programu vyškolit pracovníky podniku. Dále na konkrétním případě zpracuji žádost o dotaci.

5.1 Výběr dotačního programu

Existuje několik dotačních titulů, které může podnik zvolit. Jejich konkrétní podmínky pak určují, na jaký typ vzdělávací aktivity jsou určeny, případně jaký druh podniku na ně dosáhne.

Společnost SEM F byla zasažena hospodářskou krizí, která ovlivnila množství zakázek a následně i počet zaměstnanců. Společnost rovněž musela uplatnit § 209 ZP, týkající se částečné nezaměstnanosti. Z tohoto důvodu se mi jeví jako nejvýhodnější řešení **financování vzdělávání prostřednictvím projektu „Vzdělávejte se!“**, který je právě pro takovéto podniky určen.

Doporučuji společnosti využít projekt hned v několika oblastech, a to v oblasti:

- jazykových kurzů,
- IT kurzů,
- soft skills kurzů.

Za nejdůležitější školení, ke kterému zhotovím i žádost o dotaci, považuji školení interních školitelů. Toto školení lze orientovat na budoucnost vzdělávacího systému společnosti, neboť vytvoření vlastního lektorského týmu ušetří do budoucna společnosti značné prostředky. Interní školitelé rovněž přispějí k zavádění metod štíhlé výroby, což je v současnosti nejaktuálnější téma v podniku. Prostřednictvím interních školitelů bude možno proškolit veškeré zaměstnance podniku (což by vzhledem k vysokým nákladům nebylo prostřednictvím externí společnosti možné). Znalostí společnosti a metod přispějí interní školitelé k aktuálnosti a lepšímu zacílení školení.

5.1.1 Program „Vzdělávejte se!“

Program „Vzdělávejte se!“ je unikátní v možnostech, které podnikům ohroženým hospodářskou krizí nabízí. Kromě stoprocentního pokrytí nákladů na vzdělávání nabízí rovněž úhradu mzdových nákladů zaměstnanců a jejich stravného a dopravného. Projekt je rovněž charakteristický rychlým schvalovacím procesem a následným rychlým proplacením nákladů zpět do podniku.

Tento program je jednorázovou záležitostí, proto je v zájmu podniků využít jej pokud možno co nejvíce.

Projekt „Vzdělávejte se!“ se poněkud vymyká z tradičních dotačních projektů. Byl vypracován tak, aby zaměstnavatelé mohli provádět školení téměř okamžitě po podání žádosti, čímž se od standardních projektů liší. Proces podání žádosti, jejího schválení, provedení školení a proplacení nákladů je velmi rychlý – celý tento koloběh je leckdy uskutečněn za 2 měsíce. Tím odpadá potřeba vyhledávání zdrojů předfinancování.

5.1.2 Typy podporovaných školení

Celý projekt je směřován na obecné vzdělávání. Obecné vzdělávání je nařízením Evropské komise definováno jako „Vzdělávání zahrnující výuku, která se nevztahuje pouze nebo zásadně na současné nebo budoucí postavení zaměstnanců v podniku, ale která poskytuje kvalifikace ve větší míře přenositelné do ostatních podniků nebo pracovních oborů“.

5.2 Návrh školení financovaných z projektu „Vzdělávejte se!“

Program „Vzdělávejte se!“ je zaměřen na obecné vzdělávání, z tohoto důvodu navrhuji společnosti SEM F realizaci kurzů jazykových, IT a kurzů soft skills. Tyto kurzy jsou ve společnosti standardně realizovány na základě plánu školení, který vyplývá z hodnotících pohovorů se zaměstnanci.

5.2.1 Jazykové kurzy

Společnost SEM F je součástí nadnárodní společnosti, což s sebou přináší potřebu dobré znalosti anglického a německého jazyka. Pro tyto účely jsou ve společnosti pořádány dva druhy jazykových kurzů. Jedním druhem jsou celoroční kurzy, do kterých pracovníci docházejí jednou týdně vždy na 2 – 3 hodiny. Na tyto kurzy bohužel nelze o dotaci žádat. Dalším druhem jsou intenzivní jazykové kurzy s rodilým mluvčím. Tyto kurzy lze zařadit do skupiny „**Jazykové kurzy se specifickým zaměřením**“

Lze vytvořit tyto žádosti o příspěvek na školení:

- **Kurz anglického jazyka s rodilým mluvčím,**
- **Kurz německého jazyka s rodilým mluvčím.**

V podniku pracuje cca. 70 pracovníků, které je možno zařadit do konverzačního kurzu anglického jazyka, a cca. 20 pracovníků, které je možno zařadit do konverzačního kurzu německého jazyka.

Jazykové kurzy je vhodné pořádat maximálně pro skupinu 10 pracovníků, vznikne 9 skupin pracovníků. Pro školení pracovníků v jazykových kurzech je stanoven limit na hodinu vzdělávání a skupinu, který činí 700 Kč. Toto školení je standardně prováděno ve dvou třídenních setkáních, přičemž každé setkání trvá 8 hodin. Společnost tedy může na toto školení získat **příspěvek na vzdělávání ve výši:**

$$700 \times 8 \times 6 \times 9 = 700 \text{ Kč} \times 8 \text{ hodin/denně} \times 6 \text{ dní} \times 9 \text{ skupin} = \underline{\underline{302.400 \text{ Kč}}}$$

Mimo částky na školení může společnost dále žádat o proplacení mzdových nákladů stanovených úřadem práce. Částka mzdových náhrad se v jednotlivých měsících liší. Je to dáno počtem pracovních dnů a odpracovaných hodin. Pro zjednodušení jsem pro výpočet zvolila průměrnou částku, která činí 135 Kč na hodinu vzdělávání jednoho účastníka. **Mzdové náhrady pak dosáhnou výše:**

$$135 \times 8 \times 6 \times 90 = 135 \text{ Kč/hodina} \times 8 \text{ hodin/denně} \times 6 \text{ dní} \times 90 \text{ pracovníků} = \underline{\underline{583.200 \text{ Kč}}}$$

5.2.2 IT kurzy

Nezbytností pro každodenní práci zaměstnanců SEM F je znalost nástrojů MS Office. Počítačová gramotnost je důležitá jak pro pracovníky technických profesí, tak stále častěji i pro dělníky. V této oblasti rovněž existují v SEM F dva druhy poskytovaných školení. Odborná IT školení musí absolvovat pracovníci IT oddělení. Na tato školení však není dotaci možnost vztáhnout. Nabízí se však možnost žádat o dotaci na školení uživatelské způsobilosti programů MS Office.

Z každoročních hodnotících pohovorů vzešly požadavky na proškolení v těchto programech:

- **MS Excel pokročilí** – 20 pracovníků,
- **MS PowerPoint** – 20 pracovníků,

- **MS Outlook** – 10 pracovníků,
- **MS Excel Makra** – 20 pracovníků.

Doposud byla tato školení směřována pouze na pracovníky technických profesí. Díky možnostem, které projekt „Vzdělávejte se!“ nabízí, je však možno okruh školených rozšířit také o dělníky, u kterých existuje předpoklad, že vědomosti získané školením v budoucnu upotřebí. Pro tento účel je zřejmě nejvhodnější využít školení MS Excel začátečníci. Vybrat pro toto školení cca. 50 pracovníků by nemělo činit žádné problémy.

Standardní počet účastníků školení je i v tomto případě 10. Vznikne 12 kurzů IT školení, u kterých je možno žádat o příspěvek na vzdělávání.

Jedná se o tato školení:

- **Kurz obsluhy osobního počítače MS Excel** – 2 kurzy,
- **Kurz obsluhy osobního počítače MS PowerPoint** – 2 kurzy,
- **Kurz obsluhy osobního počítače MS Outlook** – 1 kurz,
- **Kurz obsluhy osobního počítače MS Excel – Makra** – 2 kurzy,
- **Kurz obsluhy osobního počítače MS Excel začátečníci** – 5 kurzů.

Náklady, které je možno nárokovat na toto školení činí maximálně 1.300 Kč na hodinu vzdělávání a skupinu. IT školení se organizují jako dvoudenní v celkové délce trvání 16 hodin.

Lze tedy získat **příspěvek na vzdělávání ve výši:**

$$1300 \times 8 \times 2 \times 12 = 1300 \text{ Kč} \times 8 \text{ hodin/denně} \times 2 \text{ dny} \times 12 \text{ skupin} = \underline{\underline{249.600 \text{ Kč}}}$$

Dále je možno získat proplacení mzdových nákladů pro pracovníky:

$$135 \times 8 \times 2 \times 120 = 135 \text{ Kč/hodina} \times 8 \text{ hodin/denně} \times 2 \text{ dny} \times 120 \text{ pracovník} = \underline{\underline{259.200 \text{ Kč}}}$$

5.2.3 Soft skills kurzy

Každodenní úkoly, které jsou kladeny na zaměstnance, je nutí vypořádat se s řadou náročných situací v oblasti komunikace, stresu, vedení lidí apod. V portfoliu vzdělávacích aktivit SEM F jsou proto zařazeny tzv. soft skills. Jedná se o školení zaměřená na rozvoj osobnostních charakteristik člověka.

Soft skills školení jsou dotovaná nejštedřejší částkou, lze zde uplatnit náklady až do výše 2.000 Kč na hodinu vzdělávání a skupinu. Lze pod ně zahrnout různé druhy školení.

Navrhuji tyto oblasti:

- **Konfliktní komunikace,**
- **Prezentační dovednosti,**
- **Asertivita,**
- **Finance pro nefinanční manažery,**
- **Rozvoj týmových předáků.**

Tato školení se, kvůli dobré komunikaci a zapojení všech pracovníků, realizují ve skupině 10 pracovníků. Optimální doba trvání činní 2 dny po 8 hodinách. Pro první čtyři druhy školení jsou dostačující dva kurzy z každého druhu. Školení rozvoje týmových předáků je možno realizovat pro cca. 50 pracovníků

Částka, kterou lze z dotací získat, činí:

$$2000 \times 8 \times 2 \times 13 = 2000 \text{ Kč} \times 8 \text{ hodin/denně} \times 2 \text{ dny} \times 13 \text{ skupin} = \underline{416.000 \text{ Kč}}$$

Na mzdových náhradách je možno získat tuto částku:

$$135 \times 8 \times 2 \times 130 = 135 \text{ Kč/hodina} \times 8 \text{ hodin/denně} \times 2 \text{ dny} \times 130 \text{ pracovníků} = \underline{280.800 \text{ Kč}}$$

Do soft skills školení je rovněž možno zakomponovat některá ze školení zaměřených na štlhlou výrobu a určená prioritně pro pracovníky dělnických profesí.

Může se jednat o tato školení:

- **Rozvoj týmové práce**
- **5S – uspořádané pracoviště**

Pro obě školení je dostačující délka trvání 1den / 8 hodin. Tato školení lze provádět ve skupině maximálně 15 pracovníků. Každé z těchto školení by, dle mých odhadů, mohlo absolvovat 450 pracovníků. Výsledná kalkulace, pak bude vypadat takto:

$$2000 \times 8 \times 60 = 2000 \text{ Kč} \times 8 \text{ hodin/denně} \times 60 \text{ skupin} = \underline{960.000 \text{ Kč}}$$

Opět se nejedná o finální částku, ale je možno počítat také s úhradou mzdových nákladů.

$$135 \times 8 \times 900 = 135 \text{ Kč/hodina} \times 8 \text{ hodin/denně} \times 900 \text{ pracovníků} = \underline{972.000 \text{ Kč}}$$

Posledním školením, které chci navrhnout, a z mého pohledu stěžejním, je **Školení interních školitelů**. Školitelé mohou v budoucnosti školit pracovníky v nejrůznějších oborech a tak ušetřit společnosti značné prostředky.

Financování rozvoje lidských zdrojů z fondů EU

Toto školení rovněž spadá do kategorie soft skills. Počet jeho účastníků je vhodné stanovit na 10 pracovníků. Rozsah je vzhledem k náročnosti školení poněkud delší – jedná se o sedmidenní školení.

Kalkulace tohoto školení pak vypadá následovně:

$$2000 \times 8 \times 7 = 2000 \text{ Kč} \times 8 \text{ hodin/denně} \times 7 \text{ dní} = \underline{\underline{112.000 \text{ Kč}}}$$

Mzdové náhrady na toto školení jsou následující:

$$135 \times 8 \times 7 \times 10 = 135 \text{ Kč/hodina} \times 8 \text{ hodin/denně} \times 7 \text{ dní} \times 10 \text{ pracovníků} = \underline{\underline{75.600 \text{ Kč}}}$$

5.2.4 Shrnutí žádostí

Dle mého návrhu může společnost podat žádosti o příspěvek na úhradu nákladů vzdělávání a o úhradu mzdových prostředků v celkové výši **4.210.800 Kč**.

Tabulka 5 Souhrn žádostí o dotaci

	Počty proškolených	Náklady na vzdělávání	Mzdové náhrady
Jazyková školení	90	302 400 Kč	583 200 Kč
IT školení	120	249 600 Kč	259 200 Kč
Soft skills THP	130	416 000 Kč	280 800 Kč
Soft skills dělníci	900	960 000 Kč	972 000 Kč
Interní školitel	10	112 000 Kč	75 600 Kč
Celkem	1250	2 040 000 Kč	2 170 800 Kč

Zdroj: vlastní

Financování rozvoje lidských zdrojů z fondů EU

Na každý projekt vzdělávání je nutno sestavit samostatnou žádost o příspěvek na vzdělávání – vznikne tudíž devatenáct žádostí. Je potřeba dodržet podmínku čerpání max. 500.000 Kč měsíčně a z tohoto důvodu rozdělit vzdělávací aktivity do celého roku. Návrh rozložení vzdělávacích aktivit uvádím v tabulce č. 6.

Celkem je dle mého návrhu možno proškolit 1250 pracovníků SEM F. Tento počet je vyšší než současný stav zaměstnanců. Toto je dáno výběrem zaměstnanců na jednotlivá školení, neboť někteří TH pracovníci se mohou zúčastnit jak školení IT, tak současně školení jazykových i soft skills.

Tabulka 6 Harmonogram navržených kurzů

Druh kurzu	Název kurzu	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
Jazykové kurzy	Angličtina s rodilým mluvčím - kurzovné	168 000 Kč	67 200 Kč							
	Angličtina s rodilým mluvčím - mzdy	324 000 Kč	129 600 Kč							
	Němčina s rodilým mluvčím - kurzovné		67 200 Kč							
	Němčina s rodilým mluvčím - mzdy		129 600 Kč							
IT kurzy	MS Excel pokročilí - kurzovné		41 600 Kč							
	MS Excel pokročilí - mzdy		43 200 Kč							
	MS PowerPoint - kurzovné			41 600 Kč						
	MS PowerPoint - mzdy			43 200 Kč						
	MS Outlook - kurzovné			20 800 Kč						
	MS Outlook - mzdy			21 600 Kč						
	MS Excel Makra - kurzovné			41 600 Kč						
	MS Excel Makra - mzdy			43 200 Kč						
	MS Excel začátečníci - kurzovné			83 200 Kč	20 800 Kč					
	MS Excel začátečníci - mzdy			86 400 Kč	21 600 Kč					
Soft skills	Konfliktní komunikace - kurzovné				64 000 Kč					
	Konfliktní komunikace - mzdy				43 200 Kč					
	Prezentační dovednosti - kurzovné				64 000 Kč					
	Prezentační dovednosti - mzdy				43 200 Kč					
	Asertivita - kurzovné				64 000 Kč					
	Asertivita - mzdy				43 200 Kč					
	Finance pro nef. Manažery - kurzovné				32 000 Kč		32 000 Kč			
	Finance pro nef. Manažery - mzdy				21 600 Kč		21 600 Kč			
	Rozvoj týmových předáků - kurzovné					160 000 Kč				
	Rozvoj týmových předáků - mzdy					108 000 Kč				
	Rozvoj týmové práce - kurzovné					112 000 Kč	208 000 Kč	160 000 Kč		
	Rozvoj týmové práce - mzdy					113 400 Kč	210 600 Kč	162 000 Kč		
	Interní lektor - kurzovné			64 000 Kč	48 000 Kč					
	Interní lektor - mzdy			43 200 Kč	32 400 Kč					
	5S - kurzovné							80 000 Kč	240 000 Kč	160 000 Kč
	5S - mzdy							81 000 Kč	243 000 Kč	162 000 Kč
Celkem	Celkem	492 000 Kč	478 400 Kč	488 800 Kč	498 000 Kč	493 400 Kč	472 200 Kč	483 000 Kč	483 000 Kč	322 000 Kč

Zdroj: vlastní

Tabulka 7 Počty kurzů a školících dnů

		I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.
Jazykové kurzy	Angličtina s rodilým mluvčím	5 kurzů	2 kurzy							
	Němčina s rodilým mluvčím		2 kurzy							
IT kurzy	MS Excel pokročilí		2 kurzy							
	MS PowerPoint			2 kurzy						
	MS Outlook			1 kurz						
	MS Excel Makra			2 kurzy						
	MS Excel začátečníci			4 kurzy	1 kurz					
Soft skills	Konfliktní komunikace				2 kurzy					
	Prezentační dovednosti				2 kurzy					
	Aktivita				2 kurzy					
	Finance pro nef. Manažery				1 kurz		1 kurz			
	Rozvoj týmových předáků					5 kurzů				
	Rozvoj týmové práce					7 kurzů	13 kurzů	10 kurzů		
	Interní lektor			1/2 kurzu	1/2 kurzu					
	5S							5 kurzů	15 kurzů	10 kurzů
Proškoleno dnů		30	28	22	19	17	15	15	15	10

Zdroj: vlastní

5.3 Vypracování žádosti o příspěvek na vzdělávání

V předcházející kapitole jsem nadefinovala školení, na která by měl SEM F vypracovat žádosti o příspěvek na vzdělávání v programu „Vzdělávejte se!“. V této kapitole se soustředím na vypracování konkrétní žádosti, a to na Školení interních školitelů.

Program „Vzdělávejte se!“ je dobrým způsobem, jak získat finance na vzdělávání zaměstnanců a zároveň přispět k zachování pracovních míst. Tento program byl vytvořen tak, aby byl pro zaměstnavatele co nejjednodušší, a zároveň aby bylo možné rychlé proplacení finanční prostředků investovaných do vzdělávání.

5.3.1 Postup přípravy žádosti o příspěvek

Postup přípravy projektu je následující:

- stanovení vzdělávací aktivity,
- stanovení cílové skupiny,
- výběr dodavatele vzdělávání,
- zajištění dokumentů požadovaných ÚP,
- stanovení termínu školení,
- vytvoření žádosti o dotaci,
- předložení žádosti na ÚP.

V případě schválení dotace pak následují další aktivity:

- sepsání dohody se vzdělavatelem,
- sepsání dohod se školenými pracovníky,
- označení školící místnosti povinnými prvky,
- po ukončení školení vyúčtování vzdělávání,
- vyúčtování mzdových náhrad zaměstnanců,
- zhotovení závěrečných protokolů.

Žádost o dotaci je dokumentem, který je, stejně jako ostatní povinné dokumenty, ke stažení na stránkách MPSV – <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni>.

Žádost je kompilátem mnoha různých příloh, z tohoto důvodu je popíši postupně, tak jak je nezbytné je zpracovávat.

5.3.2 Nabídka zabezpečení vzdělávací aktivity

Prvním krokem v tomto procesu, který následuje po stanovení vzdělávací aktivity a výběru jejich účastníků, je výběr vzdělávací agentury. Aby bylo možno provést výběr, je potřeba shromáždit 3 nabídky, ze kterých je vybrána ta nejlepší. Tuto podmínku stanovuje jednak požadavek místně příslušného úřadu práce, jednak interní předpisy společnosti Siemens Elektromotory s. r. o.

Pro tento účel jsem oslovila 3 společnosti, z nichž jsem vybrala společnost New Dimension, s. r. o., která nabízí jak nejlepší služby, tak také nejlepší cenu.

V nabídce je nutno specifikovat přesný **název školení**, který musí být shodný na všech dokumentech k žádosti o příspěvek na vzdělávání. Zvolila jsem tedy přesný název uvedený v nabídce: **„Příprava interních školitelů v závodě Siemens dle požadavků rekvalifikačního kurzu s akreditací MŠMT ČR“**.

Jedná se o akreditovaný kurz, proto musí být uveden rovněž jeho **garant**, kterým je Mgr. Radka Šušková, akreditace Lektor, č. j.: 7 957/09-24/377 osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností.

Dalším bodem dokumentu je **místo konání**, kterým jsou prostory závodu Siemens Elektromotory s. r. o., Markova 952, 744 01 Frenštát p. R.

Doba trvání kurzu je stanovena na 7 dní v průběhu měsíců březen – duben 2010. Konkrétně se jedná o 8. 3. – 9. 3. 10, 15. 3. – 16. 3. 10, 19. 4. – 20. 4. 10, 30. 4. 10.

Výuka je rozčleněna následovně: teoretická příprava tvoří 16 hodin, praktická příprava tvoří 32 hodin, ověření získaných znalostí a dovedností tvoří 8 hodin. Celková doba trvání kurzu je tedy 56 hodin.

Rámcový rozvrh hodin výukového dne vypadá takto:

8:00 – 9:30 hod. – 2 vyučovací hodiny

9:30 – 9:40 – přestávka

9:40 – 11:00 – 2 vyučovací hodiny

11:00 – 12:00 – přestávka (oběd)

12:00 – 13:30 – 2 vyučovací hodiny

13:30 – 13:40 – přestávka

13:40 – 16:00 – 2 vyučovací hodiny

Studijní materiály, které budou mít účastníci k dispozici (texty, CD), jsou vytvořeny přímo na míru vzdělávacího obsahu, mají formu manuálu. Dále budou ve výuce používány testy, případové studie.

Ověření získaných znalostí proběhne formou závěrečné zkoušky.

Úspěšné ukončení vzdělávací aktivity bude potvrzeno formou certifikátu akreditovaného MSMT ČR.

Učební plán tvoří tyto bloky:

1. Komunikace, prezentace a rétorika

- Komunikační teorie
- Typologie osobnosti
- Prezentační postupy
- Zpětná vazba
- Motivace
- Krizová komunikace
- Rétorická cvičení

2. Metodika a didaktika výuky

- Kolbův učební cyklus
- Učební styly
- Vyučovací styly
- Vývojové fáze učení
- Analýza potřeb
- Stanovení cílů
- Rozvojové plány

3. Interaktivní metody

- Zapojení účastníků do výuky
- Přehled interaktivních metod
- Příprava materiálů pro lektora
- Příprava materiálů pro účastníky
- Didaktické pomůcky

4. E-learning a moderní technologie ve výuce

- Zásady používání e-learningu
- Tvorba e-learningového výukového programu
- Didaktická technika a její využití
- Učební plán
- Minutový scénář

5. Závěrečná zkouška

Ověření kvality získaných znalostí a dovedností účastníků skupiny proběhne formou závěrečného předvedení připravené vlastní výuky interního školitele a testu z teorie, vše dle požadavků akreditace.

Důležitou částí nabídky je **kalkulace ceny školení**, která musí být ve shodě s limity stanovenými v Manuálu projektu „Vzdělávejte se!“

Cena za 7denní školení pro 10 pracovníků činí 112.000 Kč. Je tedy splněna podmínka ceny na osobu a hodinu vzdělávání 200 Kč.

Další položkou žádosti jsou identifikační údaje vzdělavatele a datum nabídky a podpis.

Přílohu PI tvoří vypracovaná nabídka vzdělavatele, který vyhrál výběrové řízení.

5.3.3 Seznam zaměstnanců navržených do odborného rozvoje

Dalším formulářem, který je nutno vyplnit, je **Seznam zaměstnanců navržených do odborného rozvoje v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ a předpokládané mzdové náklady na realizaci odborného rozvoje**. Tato příloha se skládá ze tří listů. První list obsahuje identifikační údaje společnosti Siemens Elektromotory s. r. o. a identifikační údaje vzdělavatele. Dále je uveden název vzdělávací aktivity, její rozsah a termín školení. Jmenovitě jsou zde uvedeni účastníci školení a jejich data narození. Seznam zaměstnanců jsem vyplnila fiktivními jmény, neboť musím dodržovat zákon o ochraně osobních údajů. Dalšími nutnými údaji jsou místo výkonu práce a hrubá hodinová mzda pracovníků. Pro další výpočty je úřadem práce v dokumentu zakomponován vzorec, který vypočítá maximální náhradu mzdových nákladů na pracovníka.

Druhý list tohoto dokumentu se jmenuje **Plán vzdělávání pro účely projektu „Vzdělávejte se!“**. Do tohoto listu jsou z předchozího Seznamu přeneseny osobní údaje

účastníků školení a je zde nezbytné doplnit stupeň dosaženého vzdělání pracovníků – na výběr je z možností – základní vzdělání (ZŠ), středoškolské vzdělání (SŠ), středoškolské vzdělání ukončené maturitou (MAT) a vysokoškolské vzdělání (VŠ). Kromě tohoto je ještě nutno doplnit obor vzdělání. A jako poslední údaj je nutno vyplnit pracovní zařazení pracovníků. Zde je na výběr z kategorií – dělník, management, odborník. Právě pozice, kterou pracovníci ve společnosti zastávají, je často rozhodujícím motivem pro schválení či zamítnutí žádosti, proto je vhodné tuto kategorii specifikovat i poněkud podrobněji, zejména v oblasti zařazení odborníků.

Poslední list tohoto dokumentu tvoří **Harmonogram vzdělávání pro účely projektu „Vzdělávejte se!“**. Do tohoto listu je potřeba doplnit pouze termíny školení.

Každý z těchto listů obsahuje podpis a kontakty na pracovníka, který jej zpracoval a podpis osoby oprávněné za podnik k podpisu těchto dokumentů.

Seznam zaměstnanců tvoří Přílohu PII této práce.

5.3.4 Žádost o příspěvek na úhradu nákladů vzdělávání v projektu „Vzdělávejte se!“

Po tom, co jsem získala nabídku na školení a vypracovala seznamy pracovníků zapojených do vzdělávání, existuje dostatek podkladů k vypracování hlavního dokumentu, a tím je Žádost o příspěvek na úhradu nákladů účasti zaměstnanců v projektu „Vzdělávejte se!“.

V tomto dokumentu je nezbytné v části I. vyplnit identifikační údaje zaměstnavatele tzn. přesný název, adresu, oprávněné zástupce a kontaktní osobu pro jednání s úřadem práce, bankovní spojení zaměstnavatele a právní forma společnosti. Tyto údaje uvádím níže.

I. Zaměstnavatel

Název zaměstnavatele: Siemens Elektromotory s. r. o.

Adresa: Nádražní 25, 789 85 Mohelnice

IČO: 60465123

Adresa pracoviště: Markova 952, 744 01 Frenštát p. R.

Předmět podnikání: výroba, instalace a opravy el. strojů a zařízení

Oprávněný zástupce zaměstnavatele: Ing. Jaromír Zapletal (jednatel)
Ing. Jiří Mohelník (jednatel)

Kontaktní osoba pro jednání s ÚP: Milan Trojek – vedoucí GSS HR R3
(pověřen plnou mocí)

Bankovní spojení zaměstnavatele: 1715553501/2700

Právní forma zaměstnavatele: Společnost s ručením omezeným

Část II. Obsahuje specifikaci žádosti. Zde je nutno uvést počet zaměstnanců, kteří se zúčastní vzdělávací aktivity, přesný název vzdělávací aktivity, termín její realizace, obecný cíl vzdělávací aktivity, počet hodin vzdělávací aktivity. Důležitou částí je také kalkulace ceny, která je jedním ze základních kritérií při schvalování žádosti. Kalkulace se skládá z nákladů na vzdělávací aktivitu, které jsou stanoveny v dokumentu Nabídka zabezpečení vzdělávací aktivity. Mzdové náklady (náhrady mezd) vyplývají z dokumentu Seznam zaměstnanců zapojených do odborného rozvoje. Kromě nákladů na vzdělávání a na náhradu mezd je také možno nárokovat náklady na doprovodná opatření, mezi které patří např. stravné a cestovné. Konečné vyúčtování této položky je značně náročné, proto jsem upustila od nárokování těchto nákladů, neboť výsledek z jejich dosažení by nedosáhl požadovaného efektu spojeného s náročností jeho zpracování. Celkové náklady odborného rozvoje je ještě potřeba přepočítat na hodinu odborného rozvoje a na hodinu a účastníka.

II. Specifikace žádosti

Počet zaměstnanců, navržených do plánu odborného rozvoje:

10

Celkový počet zaměstnanců: 1010

Název vzdělávací aktivity: Příprava interních školitelů v závodě Siemens dle požadavků rekvalifikačního kurzu s akreditací MŠMT ČR

Termín realizace odborného rozvoje: 8. 3. 10 – 9. 3. 10, 15. 3. 10 – 16. 3. 10, 19. 4. 10 – 20. 4. 10, 30. 4. 2010

Obecný cíl vzdělávací aktivity: Rozvoj znalostí a dovedností interního lektora potřebných k následnému proškolení zaměstnanců žadatele v souladu s požadavky na tuto práci kladenými.

Počet hodin vzdělávací aktivity: 56

Hrubá mzda/náhrada mzdy zam.: 74.437 Kč

Náklady na doprovodná opatření: 0 Kč

Náklady na vzdělávací aktivity: 112.000 Kč

Celkové náklady: 186.437 Kč

Celkové náklady na hodinu: 3.329 Kč

Celkové nákl. na hodinu a jednotlivce: 333 Kč

V části III. je potřeba popsat, jakým způsobem byli zaměstnanci vybráni k zapojení do projektu „Vzdělávejte se!“

Požadavek na vyškolení interních školitelů vyplývá z potřeby vytvoření interního vzdělávacího systému. Interní školitelé jsou v současnosti specialisté v různých

oblastech, zejména však v oblastech štíhlé výroby. Tito pracovníci se rekrutovali z různých oddělení závodu. Jedná se o pracovníky oddělení technologie, konstrukce, příprava výroby, plánování výroby, výroba, logistika, průmyslové inženýrství. Při výběru bylo přihlédnuto k osobnostním předpokladům úspěšně absolvovat a ukončit školení v předepsaném rozsahu.

Část IV. Obsahuje popis toho, jak společnost zjistila oblast, v které se mají pracovníci vzdělávat.

Potřeba vytvoření týmu interních školitelů vzešla z potřeby vyškolení veškerých pracovníků závodu na metody štíhlé výroby. Tento systém je obsáhlý a vyžaduje velké množství odborných školitelů, kteří budou schopni zprostředkovat informace všem pracovníkům závodu. Tito pracovníci ušetří do budoucna společnosti prostředky spojené se školením. Školení pracovníci jsou odborníky ve svém oboru, avšak nemají v dostatečné míře rozvinuty potřebné didaktické znalosti a dovednosti pro zajištění výuky. Účastníci kurzu získají znalosti a dovednosti z oblasti komunikace, prezentace a rétoriky, metodiky a didaktiky výuky, interaktivních metod a použití metod e-learningu a dalších moderních technologií ve výuce. Důraz kurzu je položen na praktické využití získaných teoretických znalostí. Kurz bude ukončen závěrečnou zkouškou (prezentace vlastní výuky a test z teorie) a jeho účastníci obdrží akreditované certifikáty.

V části V. je nutno specifikovat plán obnovy výroby.

V našem případě byla sepsána dohoda s odborovou organizací o aplikaci §209. Tato dohoda má platnost do konce června 2010.

Část VI. stanovuje v jakém režimu je o příspěvek žádáno.

Od ledna 2010 doporučuje ÚP žádat v režimu dočasného rámce, čímž se také řídím.

V části VII. musí žadatel potvrdit, že na stejné účely nepobírá příspěvek ze státního rozpočtu, strukturálních fondů EU popř. jiných projektů EU. Tato podmínka je splněna.

Posledním prohlášením je, že zaměstnavatel může žádat FÚ o vrácení DPH u aktivit spojených s realizací odborného rozvoje. Toto rovněž splňujeme.

V této chvíli následují už jen podpisy jednatelů společnosti.

Žádost je nyní připravena k podání na úřad práce.

Kompletní žádost je zpracována v Příloze PIII.

Je třeba ještě uvést, že při vyplňování žádosti je žadatel konfrontován s několika paradoxy. Jednou z poněkud nepochopitelných věcí je výpočet doby výuky. V nabídce je doba výuky stanovena v 45 minutových celcích. Je však nutno, aby výsledná délka ve vyučovacích hodinách odpovídala délce v 60 minutových hodinách. Dále pak v seznamu pracovníků, je nejdelší možná výuka ohraničena fondem pracovní doby, který však nemusí odpovídat délce výuky. Je tedy potřeba velké kreativity, aby mohly být všechny tyto časové úseky sladěny.

5.4 Předání žádosti

Doporučuje se osobní předání žádosti na úřad práce. Pro tento účel je důležité domluvit si předem schůzku s pracovníkem, který má tuto oblast na starosti. Při osobním předání je výhodou okamžitá kontrola předložené žádosti a ujasnění sporných bodů.

Žádost musí být kromě vytištěné formy, která obsahuje všechny nutné podpisy, zaslána také v elektronické podobě.

Žádost je pracovníky ÚP důkladně prozkoumána a je-li shledána jako kompletní, obdrží podavatel **Oznámení o kompletnosti žádosti**.

Zpravidla jednou za 14 dní se konají schvalovací komise. V komisi jsou posuzovány žádosti o příspěvek na vzdělávání, které byly v daném období podány různými

zaměstnavateli. Komise pak podle kritérií, která nejsou veřejně známá, zvolí projekty, které bude podporovat. Můžu se jen dohadovat, že kritérii pro výběr je cena školení, zařazení co největšího procenta pracovníků dělnických profesí, případně poměr cena školení/mzdy zaměstnanců.

ZÁVĚR

Dnešní doba, ve které se mnoho podniků ocitlo v důsledku hospodářské krize v obtížné situaci, přinutila podniky přehodnocovat své priority. Společnosti byly často vlivem poklesu poptávky nuceny omezit výrobu, s čímž často souviselo propouštění nadbytečných pracovníků. Ministerstvo práce a sociálních věcí se dopady hospodářské krize pokusilo zmírnit vytvořením programu „Vzdělávejte se!“ Tento program slouží k financování vzdělávání zaměstnanců ve společnostech postižených krizí. Hlavní myšlenkou tohoto programu je vzdělávání zaměstnanců v době, kdy jim zaměstnavatel nemůže zajistit práci. Tento nástroj se ukázal jako efektivní prostředek nejen k využití doby odstavek, ale také ke zvyšování kvalifikace a vzdělanosti zaměstnanců.

Společnosti Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R. byla zasažena hospodářskou krizí, z tohoto důvodu se také jí naskytla možnost využít program „Vzdělávejte se!“ Z tohoto faktu také čerpá má diplomová práce, jejíž téma zní „Financování rozvoje lidských zdrojů z fondů EU“.

V první fázi diplomové práce jsem prostudovala odbornou literaturu, a na základě získaných poznatků jsem vytvořila teoretickou část práce. Zde jsem shrnula možnosti vzdělávání pracovníků a rovněž možnosti financování vzdělávání z fondů EU. Z poznatků získaných studiem odborné literatury jsem pak vycházela i při zpracování analytické části práce. Při zpracování analytické části jsem také těžila z firemních materiálů a z informací oddělení HR.

V části týkající se analýzy současného stavu společnosti Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R. jsem popsala současný systém vzdělávání pracovníků v organizaci. Tento systém je na velmi dobré úrovni. Problematický je pouze proces sladění tvorby rozpočtu na vzdělávání a s ním spojený časový nesouladu tvorby plánu vzdělávání.

Toto si však již uvědomila i samotná společnost, a v současnosti pracuje na odstranění tohoto nesouladu.

Návrhy školení, u kterých je možno žádat o příspěvek na vzdělávání, a proces zpracování žádosti o úhradu nákladů školení interních školitelů, jsou součástí návrhové části této práce.

Společnost Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R. může využít díky projektu „Vzdělávejte se!“ efektivně období hospodářské krize, a s ním spojené omezení výroby. Právě nyní je ideální doba k inovacím, k revizím procesů, změně systému. Společnost se rozhodla zavést systém štihlé výroby do všech oblastí svého působení. K zavedení tohoto systému je nutné důkladné seznámení zaměstnanců s novými metodami a přístupy. Toto vyžaduje proškolení všech zaměstnanců závodu, což je poměrně obtížné, neboť jejich počet je v současnosti cca. 1000. Toto je také důvod proč jsem se rozhodla zpracovat žádost o úhradu nákladů školení interních školitelů prostřednictvím projektu „Vzdělávejte se!“ Toto školení je stěžejní pro další fungování vzdělávacího systému štihlé výroby, a také celého interního školícího systému. Proškolení pracovníci získají znalosti a dovednosti, které budou do budoucnosti schopni využít pro jakékoliv školení, a tím ušetří společnosti značné prostředky.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Jak být ještě lepším manažerem*. Praha: Victoria Publishing, a. s. 1995. 312 s. ISBN 80-8586-566-1.
- [2] DAN, M., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. 1. vydání. Praha 2007. 212s. ISBN: 978-80-87029-13-8 3.
- [3] FOTR, J., SOUČEK I. *Podnikatelský záměr a investiční rozhodování*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005. 356 s. ISBN 80-247-0939-2.
- [4] KLVAČOVÁ, E. *Vstup do Evropské unie: oslabení nebo posílení národního státu*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 176 s. ISBN 80-86419-55-X.
- [5] KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3.vyd. Praha: Management Press, 2005. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.
- [6] PAVELKOVÁ, D., KNÁPKOVÁ, A. *Výkonnost podniku z pohledu finančního manažera*. 1. vyd. Praha: Linde. 2007. 302 s. ISBN 80-86131-63-7
- [7] POTLUKA, O. a kol. *Průvodce strukturálními fondy Evropské unie*. Praha: Institut pro strukturální politiku, 2003. ISBN 80-86684-02-4.
- [8] VALACH J. *Investiční rozhodování a dlouhodobé financování*. 2. vyd. Praha: Ekopress , 2006. 466 s. ISBN 80-86929-01-9.
- [9] VALACH J. a kol. *Finanční řízení podniku*. 2. vyd. Praha: Ekopress, 1999. 320 s. ISBN 80-86119-21-1.
- [10] VILAMOVÁ, Š. *Jak získat finanční zdroje Evropské unie*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a. s. 2004. 196 s. ISBN 80-247-0828-0 2.
- [11] WOKOUN, R. a kol. *Výkladový slovník regionální a strukturální politiky Evropské unie*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství IFEC s. r. o. 2002. 168 s. ISBN 80-864 12-18-0.

Internetové zdroje

- [12] *Historie závodu Frenštát pod Radhoštěm* [online] 2009 [cit. 2009-12-01]. Dostupné WWW: <<http://www.siemens.cz/siemjet/cz/home/siemens-elektromotory/historie/Frenstat-pod-Radhostem/Main/index.jet/>>.
- [13] *HR-SERVER.CZ* [online]. 2008 [cit. 2009-12-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.hrserver.cz/>>.
- [14] *Justice.cz* [online] 2009 [cit. 2009-12-10]. Dostupné z WWW: <<http://portal.justice.cz/justice2/uvod/uvod.aspx/>>.
- [15] Projekt „Vzdělávejte se!“ [online] 2009 [cit. 2009-12-15]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/nj_info/pro_zamestnavatele/projekt_vzdelavejte_se~>>.
- [16] MPSV.CZ: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online] 2009 [cit. 2009-12-14]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/>>.
- [17] *Siemens v České republice* [online]. 2009 [cit. 2009-12-14]. Dostupné z WWW: <<http://www.siemens.com/answers/cz/cz/>>.
- [18] Strukturální fondy EU [online]. 2009 [cit. 2009-12-01]. Dostupné z WWW: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013>
- [19] *Zpráva o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.* [online] 2010 [cit. 2010-03-20]. Úřad práce Nový Jičín. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/nj_info/statistiky_nj/pololetni_analyzy_vyvoje_trhu_prace/>.

Organizační směrnice společnosti Siemens Elektromotory, s. r. o.

- [20] Organizační směrnice OV320. Personální záležitosti v SEM Frenštát. 7.kompletní vydání, 2009.
- [21] Organizační směrnice OV335. Školení. 5. kompletní vydání, 2008.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR	Česká republika
ERDF	Evropský fond pro regionální rozvoj.
ESF	Evropský sociální fond.
EU	Evropská unie.
FÚ	Finanční úřad.
HR	Personální oddělení – Global Shared Services, Human Resources, Region 3.
KF	Kohezní fond.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
NUTS	Nomenklatura územních strategických jednotek.
NUTS II.	Regiony soudržnosti.
NUTS III.	V ČR kraje.
OP	Operační program.
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.
ROP	Regionální operační program.
SEM F	Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R.
THP	Technicko-hospodářský pracovník.
ÚP	Úřad práce.
ZP	Zákoník práce.

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1</i> Základní cyklus systematického vzdělávání.....	15
<i>Obr. 2</i> Členění fondů EU	21
<i>Obr. 3</i> Skladba 14 krajů do 8 regionů soudržnosti.....	25
<i>Obr. 4</i> Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R.	30
<i>Obr. 5</i> Produkty společnosti Siemens Elektromotory s. r. o.	31
<i>Obr. 6</i> Organizační plán Siemens Elektromotory s. r. o., závod Frenštát p. R.	33

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 EBIT v obchodních letech 2005 – 2009	33
Graf 2 Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Nový Jičín.....	36
Graf 3 Vývoj stavu pracovníků v SEM F v letech 1994 – 2009.....	37
Graf 4 Věková struktura zaměstnanců SEM F	38
Graf 5 Vzdělání TH pracovníků v SEM F k 31. 3. 2010.....	39
Graf 6 Vzdělání dělníků v SEM F k 31. 3. 2010	39
Graf 7 Náklady na vzdělávání v SEM F	43

SEZNAM TABULEK

<i>Tabulka 1</i> Zdroje financování	20
<i>Tabulka 2</i> Limity nákladů na vzdělávací aktivity	28
<i>Tabulka 3</i> EBIT v obchodních letech 2005 – 2009	32
<i>Tabulka 4</i> SWOT analýza systému vzdělávání v SEM F	44
<i>Tabulka 5</i> Souhrn žádostí o dotaci	53
<i>Tabulka 6</i> Harmonogram navržených kurzů	55
<i>Tabulka 7</i> Počty kurzů a školících dnů	56

SEZNAM PŘÍLOH

- P I** Nabídky zabezpečení vzdělávací aktivity
- P II** Seznam zaměstnanců navržených do odborného rozvoje v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ a předpokládané mzdové náklady na realizaci odborného rozvoje
- P III** Žádost o příspěvek na úhradu nákladů účasti zaměstnanců v projektu „Vzdělávejte se!“

PŘÍLOHA P I: NABÍDKA ZABEZPEČENÍ VZDĚL. AKTIVITY



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

NABÍDKA ZABEZPEČENÍ VZDĚLÁVACÍ AKTIVITY, včetně ceny

Tento formulář vyplní vzdělávací zařízení (resp. zaměstnavatel, pokud zajišťuje vzdělávání vlastními silami). Úřad práce může dle uvážení požádat o doložení kalkulace nákladů.

Údaje o vzdělávací aktivitě:		
Název vzdělávací aktivity: Příprava interních školitelů v závodě Siemens dle požadavků rekvalifikačního kurzu s akreditací MŠMT ČR.		
Odborný garant (v případě akreditovaných programů): Mgr. Radka Šušková, akreditace Lektor, č.j.: 7 957/09-24/377 osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností		
Adresa místa (míst) konání odborného rozvoje (obec, část obce, ulice, číslo popisné, číslo orientační, PSČ). Pokud jde o vzdělávání mimo místo pracoviště, uveďte důvody. Siemens Elektromotory s.r.o. Markova 953 744 11 Frenštát pod Radhoštěm		
Doba trvání vzdělávací aktivity (uveďte počet kalendářních dnů, popř. týdnů, měsíců): Realizace v 7mi vzdělávacích dnech - 8.3. - 9.3.10, 15.3. - 16.3.10, 19.4. - 20.4.10, 30.4.10		
Rozsah odborného výcviku (v hodinách – 45 minut): 6 tréninkových dnů, 1 den = 8 vyučovacích hodin, 1 vyučovací hodina = 45 minut		
Teoretická příprava: Celkem:	Praktická příprava:	Ověření získaných znaností a dovedností:
16	32	8 56
Forma výuky ¹⁾ : denní výuka – dopolední i odpolední hod		Další údaje ¹⁾ : 7.00 – 15.00
Rámcový rozvrh hodin výukového dne (včetně přestávek) ²⁾ : 7:00 – 8:30 hod. – 2 vyučovací hodiny 8:30 – 8:45 – přestávka 8:45 – 10:15 – 2 vyučovací hodiny 10:15 – 10:30 – přestávka 10:30 – 12:00 – 2 vyučovací hodiny 12:00 – 12:30 – přestávka (oběd) 12:30 – 15:00 – 2 vyučovací hodiny		
Studijní materiály, které budou mít účastníci k dispozici (texty, CD): Materiály budou vytvořeny přímo na míru vzdělávacího obsahu, budou mít formu manuálu, který bude současně blokem pro poznámky. Dále budou ve výuce používány testy, případové studie. Zpracované materiály budou odpovídat požadavkům akreditace MŠMT ČR.		
Způsob ověření získaných znalostí a dovedností ³⁾ : ústní praktická zkouška Další údaje ³⁾ : Ověření pochopení školené tematiky, osvojení si znalostí a dovedností a především schopnosti aplikovat je v praxi		

Učební plán:			
Předmět (tématický celek):	Počet hodin:	Předmět (tématický celek):	Počet hodin:
<p>Komunikace, prezentace a rétorika</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Komunikační teorie ○ Typologie osobnosti ○ Prezentační postupy ○ Zpětná vazba ○ Motivace ○ Krizová komunikace <p>Rétorická cvičení</p>	16 hodin	<p>Interaktivní metody</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Zapojení účastníků do výuky ○ Přehled interaktivních metod ○ Příprava materiálů pro lektora ○ Příprava materiálů pro účastníky ○ Didaktické pomůcky 	8 hodin
<p>Metodika a didaktika výuky</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Kolbův učební cyklus ○ Učební styly ○ Vyučovací styly ○ Vývojové fáze učení ○ Analýza potřeb ○ Stanovení cílů ○ Rozvojové plány 	16 hodin	<p>E-learning a moderní technologie ve výuce</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Zásady používání e-learningu ○ Tvorba e-learningového výukového programu ○ Didaktická technika a její využití ○ Učební plán ○ Minutový scénář 	8 hodin
<p>Závěrečná zkouška</p> <p>Ověření kvality získaných znalostí a dovedností účastníků skupiny formou závěrečné předvedení připravené vlastní výuky interního školitele a testu z teorie vše dle požadavků akreditace.</p> <p>Zpracování stránky aplikace do praxe z výstupů školení</p> <p>Předání akreditovaných certifikátů</p>	8 hodin		

CENA bez DPH	112.000,-	
CENA s DPH	134.400,-	

Počet účastníků vzdělávací aktivity (celkem)	10	
Počet hodin vzdělávací aktivity (celkem)	56	
Náklady na hodinu vzdělávací aktivity (cena bez DPH)	2.000,-	Kč/ na hodinu (cena bez DPH)
Náklady na jednoho účastníka (cena bez DPH)	11.200,-	Kč/ na jednoho účastníka (cena bez DPH)
Náklady na hodinu vzdělávací aktivity a jednoho účastníka (cena bez DPH)	200,-	Kč/ na jednoho účastníka a hodinu účastníka (cena bez DPH)

Název vzdělávacího zařízení (zaměstnavatele)⁵⁾:

Název: New Dimension, s.r.o.			
			IČ: 27856186
Telefon: 776 777 742	Fax: ----	E-mail: suskova@newdimension.cz	www stránky: www.newdimension.cz

Adresa sídla nebo místa podnikání vzdělávacího zařízení (zaměstnavatele):

Obec: Frýdek - Místek	Část obce:		
Ulice: Foerstrova	Č.p. 712	Č.orient.	PSČ: 738 01

Osoba oprávněná jednat jménem vzdělávacího zařízení (zaměstnavatele):

Příjmení: Šušková	Jméno Radka	Titul Mgr.
Telefon: 776 777 742	Fax:	E-mail: suskova@newdimension.cz

Kontaktní osoba odpovědná za organizaci vzdělávací aktivity:

Příjmení: Šušková	Jméno: Radka	Titul: Mgr.
Telefon: 776 777 742	Fax:	E-mail: suskova@newdimension.cz

K nabídce je nutné přiložit:

1. Kopii dokladu prokazujícího oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb (např. živnostenský list, výpis z obchodního rejstříku nebo zřizovací listiny). V případě, že vzdělávací služby realizuje fyzická osoba, je nutné doložit odbornou způsobilost. (Neplatí, pokud je vzdělávání zajišťováno samotným vzdělávatelem.)

Ve Frenštátě p. R. dne 1.2.2010

PŘÍLOHA P II: SEZNAM ZAMĚSTNANCŮ NAVRŽENÝCH DO ODBORNÉHO ROZVOJE



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Datum:	1.2.2010
Vytvořuje:	Vaňková
Číslo telefonu:	556 207 186
Email:	ankova.lenka@siemens.cz
Podpis:	

Zař

Seznam zaměstnanců navržených do odborného rozvoje v rámci projektu "Vzdělávejte se!" a předpokládané mzdové náklady na realizaci odborného rozvoje
Zaměstnavatel vypůjčuje pouze bílá pole

Zaměstnavatel:		Siemens Elektromotory s.r.o.		IČO:	60465123	Měsíc	LISTOPAD	PROSINEC	LEDEN	ÚNOR	BŘE					
Vzdělávatel:		New Dimension, s.r.o.		IČO:	27856186	Rozsah vzdělávací aktivity ⁰	0	hod.	0	hod.	0	hod.	0	hod.	30	
Název vzdělávací aktivity:		Příprava interních školitelů v závodě Siemens die požadavků rekval. kurzu s akreditací MŠMT ČR		Rozsah vzdělávací aktivity (celkem):	52,5	Fond denní pracovní doby ¹	7,5	hod.	7,5	hod.	7,5	hod.	7,5	hod.	7,5	
Termín realizace vzdělávací aktivity:		od:	8.3.2010	do:	30.4.2010	Fond měsíční pracovní doby	157,5	hod.	172,5	hod.	157,5	hod.	150	hod.	172,5	
Místo realizace vzdělávací aktivity:		Markova 952, Frenštát p.R.		Počet zapojených zaměstnanců:	10	Maximální mzdové náklady:	152,38	Kč	139,13	Kč	152,38	Kč	160,00	Kč	139,13	
PČ	§ 209 ZP (1=ANO/2=NE)	Zaměstnanec (příjmení, jméno, titul)	Datum narození	Místo výkonu práce	Cestovní náhrady [Kč] ²	Platba ÚP (celkem) [Kč] ³	Platba ÚP [Kč] ⁴	Mzda [Kč] ⁵	Platba ÚP [Kč] ⁴	Mzda [Kč] ⁵	Platba ÚP [Kč] ⁴	Mzda [Kč] ⁵	Platba ÚP [Kč] ⁴	Mzda [Kč] ⁵	Platba ÚP [Kč] ⁴	Mzda [Kč] ⁵
a	b	c	d	e	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	2	Adamovská Jana Bc.	22.8.1968	Frenštát p. R.	0,00	7446,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	139,13	
2	2	Beneš Vítězslav	13.12.1971	Frenštát p. R.	0,00	7446,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	139,13	
3	2	Bražna Oldřich	2.5.1981	Frenštát p. R.	0,00	7446,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	139,13	
4	2	Cejnar Robert	25.9.1983	Frenštát p. R.	0,00	7446,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	139,13	
5	2	Fuchs Petr	24.9.1963	Frenštát p. R.	0,00	7446,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	139,13	
6	2	Hanák Karel Bc.	17.11.1973	Frenštát p. R.	0,00	7446,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	139,13	
7	2	Kuchařová Vlasta	5.11.1973	Frenštát p. R.	0,00	7446,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	139,13	
8	2	Koucník Zdeněk Ing.	29.1.1982	Frenštát p. R.	0,00	7446,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	139,13	
9	2	Kvasnica Pavel	25.11.1976	Frenštát p. R.	0,00	7446,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	139,13	
10	2	Růžička Roman Ing.	13.4.1961	Frenštát p. R.	0,00	7446,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	139,13	
11						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
12						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
13						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
14						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
15						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
16						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
17						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
18						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
19						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
20						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
21						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
22						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
23						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
24						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
25						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
26						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
27						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
28						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
29						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
30						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
31						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
32						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
33						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
34						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
35						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
36						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
37						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
38						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
39						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
40						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
41						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
42						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
43						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
44						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
45						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
46						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
47						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
48						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
49						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
50						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Celkem					0	74467										

⁰0 Hodinou se rozumí 60 minut

¹ Vůl se podle typu pracovní smlouvy: 7,5 - 7,75 - 8 hodin. V případě aplikace §79 ZP, může být uplatněna i jiná sjednaná pracovní doba.

² Předpokládané cestovní náhrady (jízdni výdaje, stravné, výdaje za ubytování), pozn. - v případě hromadně zajištěné dopravy náklady rozpočítejte na jednoho zaměstnance.

³ Předpokládaná refundace mzdových nákladů za celou dobu vzdělávání (sl. 3+5+7+9+11+13 x počet hodin v daném měsíci) [Kč]

⁴ Předpokládaná refundace mzdových hodinových nákladů v daném měsíci. [Kč]

⁵ Hrubá hodinová mzda nebo náhrada mzdy na hodinu bez odvodů na zdravotní a sociální pojištění (průměr za poslední tři měsíce, v případě náhrady mzdy (režim § 209 ZP), jde o průměr za ukončené předchozí kalendářní čtvrtletí).

jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby (razítko)	Milan Trojek, vedoucí GSS HR R3
--	---------------------------------



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Záznam úřadu práce o doručení:

OSÚ
S 10

Plán vzdělávání pro účely projektu "Vzdělávejte se!"

Zaměstnavatel vyplňuje pouze bílá pole

Zaměstnavatel		Siemens Elektromotory s.r.o.		ČO:	60465123
Požadované prostředky na vzdělávání:			112000		
PČ	Zaměstnanec (příjmení, jméno, titul)	Datum narození	Stupeň dosaženého vzdělání ¹⁾	Obor vzdělání ²⁾	Pracovní zařazení ³⁾
a	b	c	1	2	3
1	Adamovská Jana Bc.	22.8.1968	VŠ	Humanitní studia	odborník
2	Beneš Vítězslav	13.12.1971	MAT	Elektronika	odborník
3	Bražina Oldřich	2.5.1981	SŠ	Zámečnické práce a údržby	dělník
4	Cejnar Robert	25.9.1983	MAT	Servis a oprava str. a zař.	mistr
5	Fuchs Petr	24.9.1963	MAT	Silnoproudá elektr.	odborník
6	Hanák Karel Bc.	17.11.1973	VŠ	Hornictví a geologie	odborník
7	Kučařová Vlasta	5.11.1973	MAT	Gymnásium	odborník
8	Kounic Zdeněk Ing.	29.1.1982	VŠ	Procesní inženýrství	odborník
9	Kvasnica Pavel	25.11.1976	MAT	Výpočetní technika	odborník
10	Růžička Roman Ing.	13.4.1961	VS	Strojní inženýrství	odborník
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					
38					
39					
40					
41					
42					
43					
44					
45					
46					
47					
48					
49					
50					

1) Základní vzdělání (ZŠ), středoškolské vzdělání (SŠ), středoškolské vzdělání ukončení maturitou (MAT), vysokoškolské (VŠ)

2) Vyplňte obor vzdělání zaměstnance navrženého do vzdělávací aktivity

3) Uvedte pozici, kterou zaměstnanec vykonává (dělník, management, odborník atd.)

Datum:	1.2.2010
Vyřizuje:	Vaňková
Číslo telefonu:	556 207 186

jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby (razítko)	Milan Trojek vedoucí GSS HR R3
--	-----------------------------------

Harmonogram vzdělávání pro účely projektu "Vzdělávejte se!"

Zaměstnavatel vyplňuje pouze bílá pole

Zaměstnavatel:		Siemens Elektromotory s.r.o. IČO:				60465123
PČ	Zaměstnanec (příjmení, jméno, titul)	Datum narození	Harmonogram (termíny jednotlivých etap vzdělávacích akcí) ¹⁾			
a	b	c				
1	Adamovská Jana Bc.	22.8.1968	8.3. - 9.3.2010	15.3. - 16.3.2010	19.4. - 20.4.2010	30.4.2010
2	Beneš Vítězslav	13.12.1971	8.3. - 9.3.2010	15.3. - 16.3.2010	19.4. - 20.4.2010	30.4.2010
3	Bražina Oldřich	2.5.1981	8.3. - 9.3.2010	15.3. - 16.3.2010	19.4. - 20.4.2010	30.4.2010
4	Cejnar Robert	25.9.1983	8.3. - 9.3.2010	15.3. - 16.3.2010	19.4. - 20.4.2010	30.4.2010
5	Fuchs Petr	24.9.1963	8.3. - 9.3.2010	15.3. - 16.3.2010	19.4. - 20.4.2010	30.4.2010
6	Hanák Karel Bc.	17.11.1973	8.3. - 9.3.2010	15.3. - 16.3.2010	19.4. - 20.4.2010	30.4.2010
7	Kuchařová Vlasta	5.11.1973	8.3. - 9.3.2010	15.3. - 16.3.2010	19.4. - 20.4.2010	30.4.2010
8	Kounic Zdeněk Ing.	29.1.1982	8.3. - 9.3.2010	15.3. - 16.3.2010	19.4. - 20.4.2010	30.4.2010
9	Kvasnica Pavel	25.11.1976	8.3. - 9.3.2010	15.3. - 16.3.2010	19.4. - 20.4.2010	30.4.2010
10	Růžička Roman Ing.	13.4.1961	8.3. - 9.3.2010	15.3. - 16.3.2010	19.4. - 20.4.2010	30.4.2010
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
32						
33						
34						
35						
36						
37						
38						
39						
40						
41						
42						
43						
44						
45						
46						
47						
48						
49						
50						
51						

1) Vypište jednotlivé termíny, kdy probíhá vzdělávání (např. 1.8.09-20.8.09, každý pátek od 12.8.09 do 12.11.09 apod.).

Datum:	1.2.2010
Vyřizuje:	Vaňková
Číslo telefonu:	556 207 186
Email:	vankova.lenka@siemens.com
Podpis:	

jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby (razítko)	Milan Trojek, vedoucí GSS HR R3
--	---------------------------------

PŘÍLOHA P III: ŽÁDOST O PŘÍSPĚVEK NA ÚHRADU NÁKLADŮ ÚČASTI ZAMĚSTNANCŮ V PROJEKTU „VZDĚLÁVEJTE SE!“



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

ORZ

Úřad práce:

Registrační číslo ÚP:

OSÚ
S 10

Žádost o příspěvek na úhradu nákladů účasti zaměstnanců v projektu „Vzdělávejte se!“

§ 106 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

I. Zaměstnavatel (žadatel)

A. Identifikační údaje zaměstnavatele:

Název zaměstnavatele¹⁾: Siemens Elektromotory s.r.o.

IČ²⁾: 60465123

Rodné číslo³⁾:

Státní občanství³⁾:

Adresa sídla nebo místa podnikání zaměstnavatele⁴⁾:

Obec: Mohelnice

Část obce:

Ulice: Nádražní

Č. p.: :25

Č. orient.:

PSČ: 789 85

Telefon: 583 471 111 Fax: 583 430 151

E-mail: marie.benesova@siemens.com

1) Vyplňte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině.

2) Vyplňte jen v případě, bylo-li přiděleno.

3) Vyplňte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.

4) Vyplňte adresu sídla, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, nebo místa podnikání, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.

C. Oprávněný zástupce zaměstnavatele:

Příjmení: : Zapletal	Jméno: Jaromír
Mohelník	Jiří
	E-mail: : jaromir.zapletal@siemens.com
Telefon: 556 207 100 Fax: 556 835 101	jiri.mohelnik@siemens.com
556 207 101 556 835 101	

D. Kontaktní osoba pro jednání s úřadem práce:

Příjmení: Trojek	Jméno: Milan
	E-mail: milan.trojek@siemens.com
Telefon: 556 207 670 Fax: 556 835 101	

E. Bankovní spojení zaměstnavatele:

Číslo účtu: 1715223501	Kód banky: 2700	Specifický symbol:
Variabilní symbol:	Název banky: UniCreditBank Czech Republic s.r.o.	

F. Právní forma zaměstnavatele⁶⁾:

Společnost s ručením omezeným

II. Specifikace žádosti⁷⁾

Žádáme o příspěvek na **úhradu nákladů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců**, o příspěvek na **úhradu mzdových nákladů nebo náhrady mzdy** vyplacených zaměstnancům za dobu jejich účasti na odborném rozvoji a o příspěvek na **úhradu nákladů v rámci doprovodných opatření**.

1.	Počet zaměstnanců, kteří jsou navrženi do plánu odborného rozvoje	10
2.	Celkový počet zaměstnanců	1 010
3.	Název vzdělávací aktivity	Příprava interních školitelů v závodě Siemens dle požadavků rekvalifikačního kurzu s akreditací MŠMT ČR
4.	Termín realizace odborného výcviku	8.3.10 – 9.3.10, 15.3. – 16.3.10, 19.4. – 20.4.10, 30.4.10
5.	Obecný cíl vzdělávací aktivity	Rozvoj znalostí a dovedností interního lektora potřebných k následnému proškolení zaměstnanců žadatele v souladu s požadavky na tuto pozici kladenými
6.	Počet hodin vzdělávací aktivity (45 minut)	56
7.	Hrubá mzda/náhrada mzdy zaměstnanců navržených podle plánu odborného rozvoje ⁸⁾	74.467,-
8.	Předpokládané náklady na doprovodná opatření (celkem) ⁹⁾	0
9.	Náklady na vzdělávací aktivity dle přiložené nabídky ¹⁰⁾	112.000,-
10.	Celkové náklady plánu odborného rozvoje celkem (součet ř.č.7-8-9) ¹¹⁾	186.437,-
11.	Náklady odborného rozvoje – na hodinu (ř.č. 10/ř.č. 6)	3.329,-
12.	Náklady odborného rozvoje – na hodinu a jednotlivce (ř.č.10/ř.č.6/ř.č.1)	333,-

⁷⁾ V případě, že zaměstnavatel žádá o příspěvek na více vzdělávacích aktivit svých zaměstnanců, je nutné na každou tuto aktivitu vyplnit zvláštní žádost.

. Popište, jak jste vybrali pracovníky k zapojení do projektu „Vzdělávejte se!“

Cílovou skupinu školených osob tvoří 10 zaměstnanců společnosti Siemens Elektromotory s.r.o., výrobní závod ve Frenštátě pod Radhoštěm. V rámci této skupiny budou proškoleni předáči – odborníci z oblasti strojírenství, elektroniky, elektrotechniky, výpočetní techniky, hornictví a geologie, montáže strojů a zařízení atd. (s dosaženým SŠ bez či s maturitou a VŠ vzděláním). Výběr pracovníků byl proveden na základě jejich aktivit, pracovního zařazení a dosahovaných pracovních výsledků. Současně bylo přihlédnuto k osobnostním předpokladům úspěšně absolvovat školení v předepsaném rozsahu. Neméně důležitým předpokladem bylo, aby získané znalosti a dovednosti byly využity při zajišťování každodenních pracovních úkolů. Celkový rozsah školení je 7 dní a uskuteční se ve čtyřech termínech: 8.3.10 – 9.3.10, 15.3. – 16.3.10, 19.4. – 20.4.10, 30.4.10

IV. Popište, jak jste zjistili, v jakých oblastech se pracovníci potřebují vzdělávat?

Jednoznačným trendem současnosti ve vazbě na současnou i předvídanou ekonomickou situaci je podpořit zajišťování školení zaměstnanců interními lektory a omezit náklady spojené se zajištěním externí agenturou. Do školení byli vybráni zaměstnanci, kteří mají odborné znalosti na dobré úrovni, ale nemají v dostatečné míře rozvinuty potřebné didaktické znalosti a dovednosti pro zajištění výuky. Účastníci kurzu získají znalosti a dovednosti z oblasti komunikace, prezentace a rétoriky, metodiky a didaktiky výuky, interaktivních metod a použití metod e-learningu a dalších moderních technologií ve výuce. Důraz kurzu je položen na praktické využití získaných teoretických znalostí. Kurz bude ukončen závěrečnou zkouškou (prezentace vlastní výuky a test z teorie) a jeho účastníci obdrží akreditované certifikáty.

Pro zajištění jazykového kurzu „Příprava interních školitelů v závodě Siemens dle požadavků rekvalifikačního kurzu s akreditací MŠMT ČR“, pro který je žádána dotace z ESF (program Vzdělávejte se!) , byla žadatelem o dotaci – Siemens Elektromotory s.r.o., závod Frenštát pod Radhoštěm – zvolena zkušená vzdělávací agentura New Dimension s.r.o., Politických obětí 120, 738 01 Frýdek-Místek, IČ 471 24 181, se kterou již má žadatel dobré zkušenosti z předchozích realizovaných vzdělávacích aktivit.

V. Plán obnovy výroby

V současné době má společnost Siemens Elektromotory s.r.o., výrobní závod Frenštát pod Radhoštěm, uzavřenu dohodu s odbory na dočasný režim dle paragrafu 209, se kterým souvisí krácení týdenní pracovní doby a odstávky jednotlivých provozů. Platná dohoda s odbory byla uzavřena dne 5. ledna 2010 a má platnost do konce června 2010. Po této době – v závislosti na počtu zakázek žadatele – bude dohoda buď prodloužena nebo společnost přejde na normální pracovní režim.

VI. Příspěvek je požadován:

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | v režimu de minimis |
| <input checked="" type="checkbox"/> | v režimu dočasného rámce |
| <input type="checkbox"/> | podle blokové výjimky |

VII. Další údaje

Zaškrtněte, prosím, vždy jednu z následujících dvou variant.

Zaměstnavatel

- | | |
|-------------------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> | Je |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Není |

příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel ze státního rozpočtu, strukturálních fondů EU, popř. z jiných programů a projektů EU.

12) Zaměstnavatel uvede předpokládaný termín obnovy výroby a s tím související informace (předpokládaný časový horizont obnovy odbytu výrobků nebo poptávky po poskytovaných službách). Zaměstnavatel dále uvede plánovaný termín, od kterého bude zaměstnancům přidělována práce v rozsahu sjednané týdenní pracovní doby.

Prohlášení zaměstnavatele:

1. Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, od kterých nepříkládám potvrzení o bezdlužnosti, nejsou pojištěni žádní moji zaměstnanci, a rovněž u nich nemám nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
2. V případě poskytnutí příspěvku souhlasím se zveřejněním identifikačních údajů zaměstnavatele (název, IČ, sídlo u právnické osoby a jméno, příjmení, IČ, místo podnikání u fyzické osoby) a údajů o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.

Ve Frenštátě p. R. Dne 1. února 2010

Ing. Jaromír Zapletal, jednatel společnosti

Ve Frenštátě p. R. Dne 1. února 2010

Ing. Jiří Mohelník, jednatel společnosti