

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Analýza zaměstnanecké struktury společnosti ČD Cargo, a.s.

Bc. Michaela Králová

Diplomová práce
2011

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Michaela KRÁLOVÁ**
Osobní číslo: **E09719**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Ekonomika veřejného sektoru**
Název tématu: **Analýza zaměstnanecké struktury společnosti ČD Cargo,
a.s.**
Zadávací katedra: **Ústav ekonomie**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Obsahem práce je rozbor pracovní síly ve společnosti z hlediska vzdělání, věku, povolání, apod. Zároveň i návrhy na opatření do budoucna v souvislosti s prognózou vývoje počtu zaměstnanců. Práce bude obsahovat následující okruhy problémů:

Historický vývoj společnosti
Vývoj počtu zaměstnanců od roku 2007
Analýza zaměstnanecké struktury
Návrhy možných řešení a opatření vývoje struktury zaměstnanců do budoucna

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- ARMSTRONG, M.: Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3
DECENZO, David A.; ROBBINS, Stephen P. Human resource management. New York : John Wiley & Sons, 1999. 545 s.
Etický kodex zaměstnance ČD Cargo, a.s.. [s.l.] : ČD Cargo, a. s., 10.12.2008. 17 s.
FOOT, M., HOOK, C.: Personalistika. Praha: Computer Press, 2002. ISBN 80-7226-515-6
Opatření ke stanovení kvalifikačních požadavků na vedoucí zaměstnance společnosti ČD Cargo, a. s.. [s.l.] : ČD Cargo, a. s., 1.5.2008. 8 s.
Směrnice pro stanovení postupů při personální administraci v rámci GŘ ČD Cargo, a. s.. [s.l.] : ČD Cargo, a. s., 01. 04.2008. 37 s.
Statistická ročenka 2008. [s.l.] : ČD Cargo, a. s., 2008. 19 s.
Výroční zpráva 2009. [s.l.] : ČD Cargo, a. s., 2009. 100 s.
Výroční zpráva 2008. [s.l.] : ČD Cargo, a. s., 2008. 95 s.
Zkušební a výcvikový řád. [s.l.] : ČD Cargo, a. s., 7.4.2009. 33 s.

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
Ústav ekonomie

Datum zadání diplomové práce: 17. června 2010

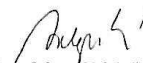
Termín odevzdání diplomové práce: 6. května 2011



doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.

děkanka

L.S.



doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.

vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 12. srpna 2010

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména ze skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše. Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne:

Michaela Králová

Poděkování:

Ráda bych poděkovala své vedoucí práce paní doc. Ing. Jolaně Volejníkové Ph.D., za její cenné připomínky, rady a poznatky nejen k obsahu, ale i k formální stránce této práce. A Ing. Milanu Trbuškovi ze společnosti ČD Cargo, a.s. za poskytnuté cenné informace, bez kterých by nemohla tato práce vzniknout.

ANOTACE

Tato práce se zabývá zaměstnaneckou strukturou ve společnosti ČD Cargo, a.s. Její historií, ale i postupným vývojem až do současnosti. Dále jsou zde popsány změny v organizační struktuře od roku 2007, které jsou analyzovány z hlediska věku, vzdělání a povolání ve společnosti. Je zde provedena analýza časové řady a naznačen vývoj do budoucnosti za předpokladu zachování trendu. Obsahuje také návrhy řešení v souvislosti s analýzou a vývojem společnosti do budoucna.

KLÍČOVÁ SLOVA

ČD Cargo, a.s., železniční doprava, zaměstnanecká struktura, predikce, analýza časové řady

TITLE

The analysis of occupational structure of ČD Cargo, a.s.

ANNOTATION

This work deals with the structure of employment in the company ČD Cargo, a.s., its history and also with the gradual development until present. There are also described changes in the organizational structure from 2007 that are analyzed in terms of age, education and profession in society. There is the analysis of time series and outlined the developmet in the future by preserving the trend. It also includes suggestions in connection with the analysis and development in the future.

KEYWORDS

ČD Cargo a.s., rail transport, employment structure, prediction, time series analysis

OBSAH

ÚVOD.....	9
1 PROFIL SPOLEČNOSTI.....	11
1.1 Historický vývoj společnosti	11
1.2 Současná situace ve společnosti	12
1.2.1 Základní charakteristika firmy.....	12
1.3 Etický kodex	15
1.3.1 Hlavní principy etického kodexu.....	15
1.3.2 Pravidla etického chování.....	16
1.4 Vývoj počtu zaměstnanců od roku 2007	18
1.4.1 Průměrná mzda v roce 2008	20
2 ANALÝZA ZAMĚSTNANECKÉ STRUKTURY.....	25
2.1 Personální administrace.....	25
2.1.1 Přijetí nového zaměstnance	25
2.1.2 Povinnosti organizace.....	25
2.1.3 Nástupní list.....	27
2.1.4 Změny v pracovním poměru	28
2.1.5 Skončení pracovního poměru	28
3 ANALÝZA VĚKOVÉ STRUKTURY	31
3.1 Postup při analýze.....	31
3.2 Změny ve věkové struktuře od roku 2007	33
4 ANALÝZA VZDĚLÁNÍ.....	41
5 NÁVRHY MOŽNÝCH ŘEŠENÍ A OPATŘENÍ DO BUDOUCNOSTI.....	47
5.1 Úprava organizační struktury	48
5.2 Personální audit	49
5.3 Získávání zahraničních studentů prostřednictvím spolupráce se středními a vysokými školami	50
ZÁVĚR.....	51
ZDROJE:	53
SEZNAM OBRÁZKŮ	55
SEZNAM TABULEK	55
SEZNAM GRAFŮ	55
SEZNAM PŘÍLOH	56

SEZNAM ZKRATEK

ČSFR	Česko slovenská federativní republika
ČR	Česká Republika
EU	Evropská Unie
DPOV, a. s.	Dílny pro opravy vozidel
ČD, a.s.	České Dráhy, a.s.
KZAM	kategorie zaměstnání
GŘ ČDC	Generální ředitelství České Dráhy Cargo, a. s.
PPV	pracovně právní vztah

ÚVOD

Tato diplomová práce vznikla na základě zadání a požadavků společnosti ČD Cargo, a.s., jako největšího železničního dopravce v České republice, která nabízí přepravu zboží s komplexními službami a se zahraničním zastoupením v Moskvě, Bratislavě, Vídni, Frankfurtu a Bruselu.

Hlavní část se zabývá problematikou struktury zaměstnanců. Pro samotné provedení analýzy je důležité vycházet z určitých předpokladů, na kterých je tato práce postavena. Společnost musí dobře fungovat, musí mít jasně vymezeny cíle, mít dobrou znalost konkurenčního prostředí, musí uvažovat důsledky finanční krize v roce 2008 a následně jasně vymežit cash flow. Ohled musí brát i na velikost společnosti. Zda je v dnešní době smysluplné společnost rozšiřovat nejen v oblasti poskytovaných služeb, ale i personální, která staví na kolektivní smlouvě. Je platná pro všechny jednotky organizační struktury, pokud není stanoveno jinak.

Právě Podniková kolektivní smlouva ČD Cargo, a.s. na rok 2011 sdružuje a upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jakož i vzájemné vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem.

Diplomová práce je rozdělena do čtyř základních částí. V první části je stručně vymezena historie společnosti až do současnosti. Dále obsahuje základní charakteristiky, mezi které patří hlavní činnost společnosti, etický kodex, vývoj počtu zaměstnanců od roku 2007 a výše průměrné mzdy.

V druhé části je popsán proces formování zaměstnanecké struktury. Od vzniku nového pracovního místa, přes personální administraci, přijetí nového zaměstnance, až po všechny administrativní úkony a povinnosti organizace. Konec této části je věnovaný ukončení pracovního poměru zaměstnance.

Třetí část je věnována praktické části. Popisuje jakým způsobem byla provedena analýza časové řady. Data k této části mi poskytla sama společnost a byla rozdělena do několika kategorií. Analýza zaměstnanců byla tedy realizována z hlediska věku, vzdělání a povolání. Následně byla data porovnána pro muže a ženy samostatně, zobrazeny trendové tendence a predikce do budoucnosti. Součástí analýzy vzdělání je i jeden ze základních cílů společnosti - zvyšování kvalifikace a následné poskytování lepších, kvalitnějších a komplexnějších

služeb. Analýzy byly provedeny analogicky u všech analyzovaných dat z důvodu lepší vypovídací hodnoty.

Součástí třetí části jsou i možné návrhy a řešení struktury zaměstnanců v souvislosti s prognózovaným vývojem jejich počtu.

Cíle této diplomové práce vyplývají z výše uvedené struktury:

- rozbor pracovní síly z hlediska:
 - o věku;
 - o vzdělání;
 - o způsobů zvyšování kvalifikace;
 - o povolání;
 - o návrhů na opatření a řešení v souvislosti s prognózou vývoje počtu zaměstnanců.

1 PROFIL SPOLEČNOSTI

Tato kapitola obsahuje stručný historický exkurz, na který volně navazuje současná situace společnosti se základními charakteristikami:

- datum vzniku;
- poskytované služby a charakter přepravovaného zboží;
- zahraniční zastoupení;
- obor certifikace;
- a etický kodex.

1.1 Historický vývoj společnosti

České dráhy již více než stošedesát let pokračují v tradici železniční dopravy na území Čech, Moravy a Slezska. V jejich historii je několik důležitých dat.

V roce 1828 vznikla první koněspřežná železnice v Evropě: České Budějovice – Linec. Byla vybudována Františkem Gerstnerem a jeho pokračovateli a to z důvodu dovozu soli z Lince do Čech.

V roce 1839 následovala první parostrojní železnice na dnešním území České Republiky: Vídeň – Břeclav. Byla vybudovaná jako první část spojnice hlavního města tehdejší monarchie s průmyslovými oblastmi na severní Moravě, Horním Slezsku a Haliči.

O 64 let později se vystavěla první normálně rozchodná elektrifikovaná trať ve střední Evropě. Trať vedla z Tábora do Bechyně. Budovatel této trati byl český elektrotechnik František Křižík.

Historický mezník ve společnosti České dráhy je rok 1918, kdy současně se vznikem Československé republiky vznikly Československé státní dráhy (ČSD). Existovaly téměř bez přerušení v letech 1918 – 1992, s přestávkou 1939 – 1945, kdy na českém území fungovaly takzvané Českomoravské dráhy (ČMD) a na Slovensku – Slovenské železnice (SŽ).

V roce 1991 se na síti ČSD zahájil provoz vlaků EuroCity (EC). Po rozpadu ČSFR vznikly v roce 1993 České dráhy (ČD) a byla zahájena modernizace hlavních tratí – železničních koridorů. V roce 1994 byla zahájena přeprava kamionů po železnici na trati Lovosice – Drážďany. Tyto přepravy však mj. byly se vstupem ČR do EU v roce 2004 zrušeny.

V roce 2003 vznikla společnost České Dráhy, a. s. a v roce 2007 vznikla společnost ČD Cargo, a. s. [1]

1.2 Současná situace ve společnosti

Vkladem části podniku akciové společnosti České dráhy tak vznikla 1. prosince 2007 společnost ČD Cargo, a. s. Jediným a tedy 100% vlastníkem je akciová společnost České dráhy. ČD Cargo, a.s. je tedy dceřinou společností Českých drah a.s., pro nákladní dopravu.[2]

1.2.1 Základní charakteristika firmy

Společnost ČD Cargo, a.s., poskytuje železniční přepravu zboží s komplexními službami. Společnost má za cíl vylepšovat svou vedoucí pozici a být dynamickou silou na trhu železniční nákladní dopravy v České Republice i v středoevropském regionu. Výsledkem působení společnosti je maximalizovat hospodářský výsledek prostřednictvím aktivního obchodního zajištění stávajících i nových zakázek v nákladní dopravě a zároveň optimalizovat náklady na zajištění dopravního provozu i chodu celé společnosti.

Tato společnost ročně přepraví cca 86 mil. tun zboží. Tímto číslem se řadí mezi pět největších železničních dopravců v rámci zemí Evropské Unie. Umožňuje nabízet služby odběratelům na 1100 místech České republiky a zároveň prostřednictvím dceřiných společností i po celé Evropě. Výše tržeb z nákladní dopravy dosahují více než 17 mld. Kč. K zabezpečení chodu nákladních vlaků má ČD Cargo, a.s., k dispozici více než 900 lokomotiv – elektrických i motorových. Své zboží mohou zákazníci naložit do cca 25 tisíc vozů různých řad. Vozidlový park je oblastí, na kterou je zaměřena investiční činnost. [3]

Je součástí konsolidačního celku Skupiny České dráhy, kterou tvoří společnosti [4]:

- České dráhy, a.s.;
- ČD Cargo, a.s.;
- Traťová strojní společnost, a.s.;
- ČD – Telematika a.s.;
- Výzkumný Ústav Železniční, a.s.;
- DPOV, a.s.;
- Jídelní a lůžkové vozy, a.s.

Hlavní činností je železniční přeprava zboží, která se dělí podle charakteru zbožových toků:

- vnitrostátní;
- vývozní;
- dovozní;
- tranzitní.

Výše zmíněné druhy přepravy je nutné dále rozčlenit podle kapacitních požadavků, nároků na dopravní prostředky, náročnosti na provozní technologie, či speciální péči se zásilkami na hlavní činnosti komoditně, tj. podle charakteru přepravovaného zboží [10]:

- přeprava pevných paliv;
- přeprava rud, kovů a strojírenských výrobků;
- přeprava chemických výrobků a kapalných paliv;
- přeprava stavebnin;
- přeprava dřeva a papíru;
- přeprava potravin a zemědělských výrobků;
- kombinovaná přeprava – logistické řešení přepravy zásilek za využití intermodálních přepravních jednotek, zejména kontejnerů;
- automotive;
- a přeprava ostatních nezařazených komodit.

ČD Cargo, a.s. má zahraniční zastoupení v Bruselu, Frankfurtu, Vídni, Bratislavě, Varšavě a Moskvě. Společnost musí plnit důležité normy a kvalitu. Jedna z norem je i Certifikát kvality ISO 9001. Vedení společnosti si chce udržet a zvyšovat tržní podíl v železniční nákladní přepravě a zvyšovat objem přepraveného zboží. Zároveň tak posílit svoji pozici v mezinárodní přepravě a podporovat v rozvoji, což považuje za naprostou samozřejmost.

Je samozřejmostí, aby společnost všechny tyto cíle splňovala a podporovala jejich další rozvoj. Pro dosažení těchto cílů, které vedení společnosti ČD Cargo, a.s. pokládá za prioritní, je fungující a účinný systém řízení kvality dle normy ISO 9001:2000.[5] Jedním z řady nástrojů, jak těchto cílů dosáhnout a který vedení ČD Cargo, a.s. považuje za prioritní, je zavedený a efektivní systém řízení kvality dle normy ISO 9001:2000. [5]

Certifikace nákladní dopravy Českých drah, a.s. dle normy ISO 9001 byla převedena na společnost ČD Cargo, a.s. Další důležité certifikáty, podle kterých se řídí společnost [5]:

- ČD Cargo, a. s. ISO 9001:2000;
- Odbor údržby a oprav kolejových vozidel ČD Cargo, a. s. ISO 9001:2000;
- Odbor hospodaření s kolejovými vozidly ISO 9001:2000.

Certifikát kvality vystavený dne 16. února 2007 pro České dráhy, a.s., Odbor nákladní dopravy a přepravy, byl převeden na společnost ČD Cargo, a.s. dne 19. března 2008. Datum platnosti původně vydaného certifikátu se jeho převedením nemění. Certifikát kvality byl vystaven společností Moody's International, s.r.o.

Obor certifikace, kterým je:

- obchodní činnost v oblasti železniční nákladní dopravy a přepravy;
- realizace služeb v oblasti železniční nákladní dopravy a přepravy zůstal rovněž nezměněn.

Společnost prosazuje i politiku kvality. Zavedením a dalším rozvojem systému řízení kvality deklaruje management společnosti zájem [6]:

- prokázat svoji schopnost trvale poskytovat produkt, který splňuje požadavky zákazníka i požadavky legislativních předpisů;
- klást důraz na prozákaznické chování a zvyšovat spokojenost zákazníka;
- vytvářet pozitivní a motivující pracovní prostředí pro své zaměstnance;
- zlepšovat svůj systém řízení včetně systému řízení kvality;
- vyhovět podmínkám výběrových řízení svých odběratelů;
- zvýšit svou konkurenceschopnost;
- při řízení kvality uplatňovat procesní systém řízení.

Dalšími zásadními důvody pro zavedení systému řízení kvality je zjednodušení interních procesů a činností, tvorba přiměřeného zisku, snižování nákladů a v maximální možné míře zvýšení kvality produktu.

1.3 Etický kodex

K 1.1.2009 vstoupil v účinnost Etický kodex zaměstnance ČD Cargo, a.s. (dále jen ČDC) Jeho účelem je podpora žádoucích standardů chování zaměstnanců a informovat veřejnost o chování, které společnost od svých zaměstnanců očekává. Každý zaměstnanec společnosti musí dodržovat základní hodnoty, mezi které patří [19]:

- vytvářet základ pro vybudování a udržení důvěry veřejnosti;
 - o zákonnost;
 - o kvalita a efektivnost práce;
 - o dodržování nestrannosti a rovného přístupu;
 - o neovlivnitelnost;
 - o neúplatnost a poctivost.
- je nutné, aby zaměstnanec svou práci vykonával ve shodě se zákony a dalšími právními předpisy, pracoval a jednal v souladu s Kodexem;
- vedení ČDC vytvářením vhodného pracovního místa, prostředí a zachováním rovného přístupu k zaměstnancům přispívá k uplatňování a dodržování těchto zásad; zároveň tím zefektivňuje výkon veřejné správy.

1.3.1 Hlavní principy etického kodexu

Závazkem společnosti ČDC je provozovat obchodní činnost v souladu s nejvyššími etickými standardy. [19]

- dodržování právního řádu;
- nestrannost;
- včasnost;
- předvídatelnost;
- přesvědčivost;
- přiměřenost;
- součinnost;
- odpovědnost a kompetentnost;
- vstřícnost a otevřenost;
- odborná kvalifikace.

Společnost zřídila telefonní linku pro etiku, která přijímá stížnosti na porušování kodexu. Je sestaven tým, který prošetřuje případné stížnosti. Je tvořen zástupci jednotlivých odborných útvarů Generálního ředitelství ČDC a zástupcem příslušné odborové organizace. Počet jednotlivých zástupců je uveden v tabulce č. 6.

Tabulka č. 1 Počet zástupců z odborných útvarů zabývajících se porušením Etického kodexu

POČET ZÁSTUPCŮ	ODBORNÝ ÚTVAR GR ČD CARGO
1	Úsek generálního ředitele
2	O10 – odbor lidských zdrojů
2	O25 – odbor právní
2	O30 – odbor krizového řízení, bezpečnosti a kontroly
1	O26 – odbor informatiky a řízení směn
1	O6 – odbor obchodu
1	O1 – odbor finančního řízení
1	O2 – odbor účetnictví

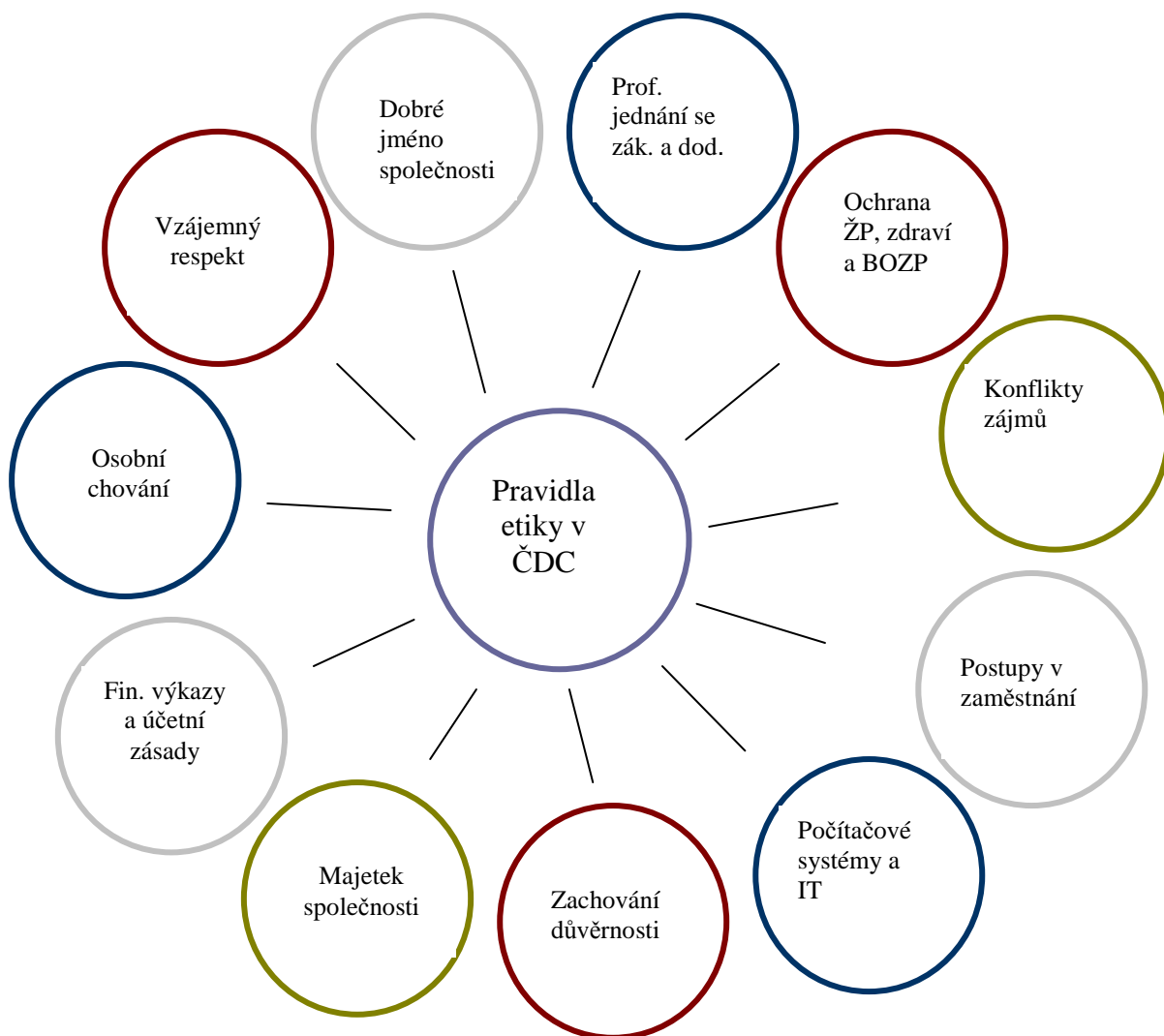
Zdroj: [19]

Kodex je přijímán jako morální závazek, upravující mravní postoje, chování a jednání všech zaměstnanců vůči firmě, spolupracovníkům, zákazníkům, obchodním partnerům a veřejnosti. Kodex není vnitřním právním předpisem, je to soubor pravidel, které upřesňují a doplňují právní předpisy. Vztahuje se na všechny zaměstnance ČDC, proto tedy každá zmínka o „ČD Cargo“ nebo „společnosti“ označuje společnost, pro kterou daní zaměstnanci pracují.

1.3.2 Pravidla etického chování

Pravidla, která Etický kodex obsahují je důležité a nutné chápat a podporovat v tom i ostatní. Každý zaměstnanec by se v případě problému, či nejasnosti měl obrátit na zodpovědnou osobu v oblasti etiky. Vzhledem k velkému množství pravidel a doporučení, které se dotýkají zásad osobní integrity a celého etického jednání v pracovním životě, není možné, aby Kodex zaštitil všechny situace, které můžou nastat. Nenahradí odpovědnost každého zaměstnance, ani povinnost používat vlastní mínění a není možné, aby v případě nutnosti doporučil vhodné chování a postup. Pravidla etického chování jsou vyobrazena na obrázku č. 1.

Obrázek č. 1 Pravidla etického chování



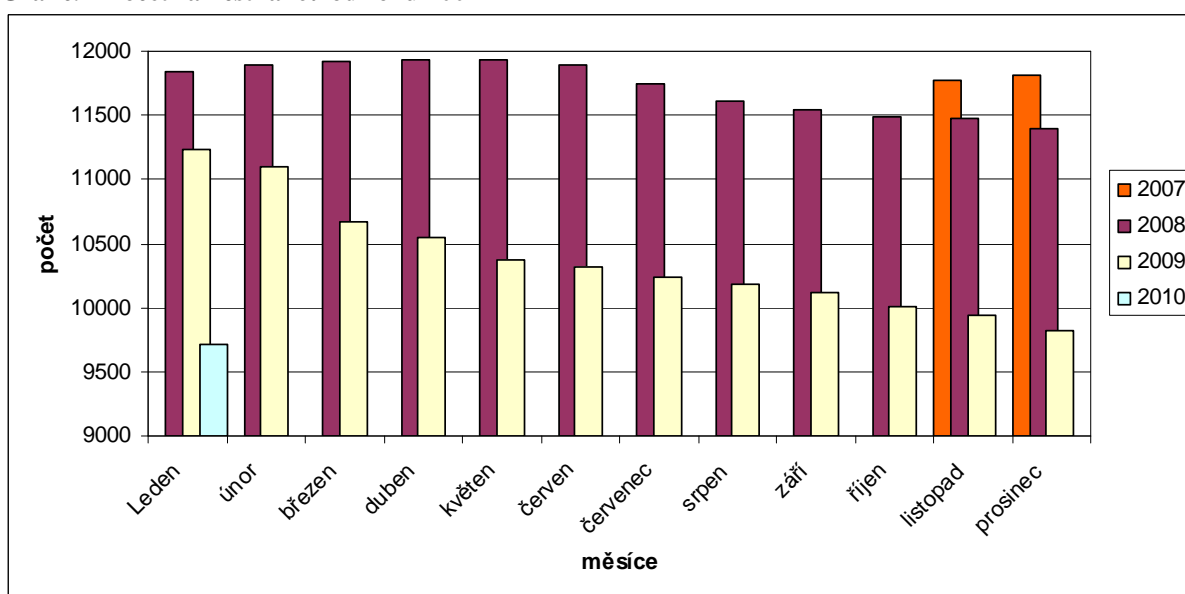
Zdroj: [19]

V současné době i na trhu železniční dopravy přibývá konkurence, a proto je pro společnost důležité uvědomit si, že se i ČD Cargo musí stát moderní společností ve všech oblastech, které s dopravou souvisí. Je důležité, aby každý zaměstnanec dodržoval výše zmíněná pravidla na obrázku č. 1, protože tak nejlépe může prezentovat danou společnost a v daný moment může rozhodnout o mínění u mnoha klientů a dalších osob, které mohou být pro ČD Cargo důležitým partnerem v budoucí spolupráci.

1.4 Vývoj počtu zaměstnanců od roku 2007

Společnost ČD Cargo, a.s. začínala ke dni zahájení své činnosti (1.12.2007) s 11 807 zaměstnanci. Následovala realizace v rámci přijetí opatření ke zlepšení ekonomické situace a intenzivnější efektivity práce. V rozsahu těchto nařízení a opatření v personálním odvětví pokračovala optimalizace počtu zaměstnanců. To mělo za cíl zlepšit věkovou a zkvalitnit profesionální strukturu při zachování efektivní zaměstnanosti. V roce 2008 se průměrný počet zaměstnanců snížil o 443 jedinců, tedy na 11 394. [7] Jednotlivé stavy zaměstnanců jsou zaznamenány v grafu č. 1.

Graf č. 1 Počet zaměstnanců od roku 2007

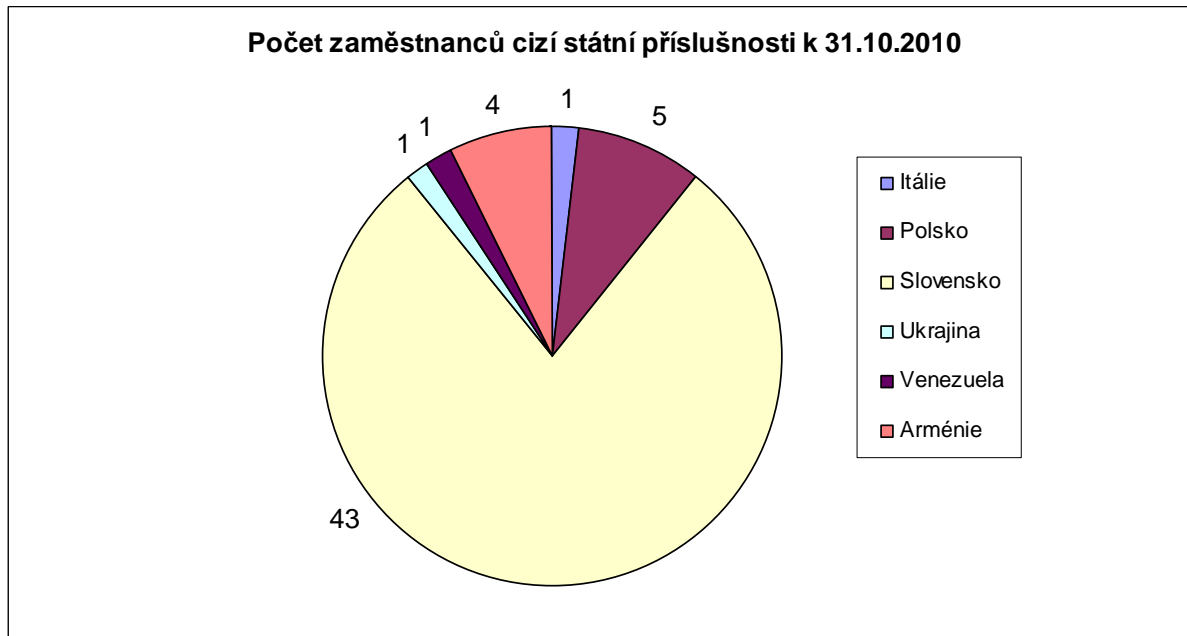


Zdroj: ČD Cargo, a.s. – vlastní zpracování

Redukce počtu zaměstnanců pokračovala i v následujících letech 2009 a 2010 s cílem zvýšení produktivity práce a úspory osobních nákladů. Snížení stavu bylo dosaženo důsledným uplatňováním norem, směrnic a kumulací funkcí, optimalizací rozsahu vykonávaných prací a zaváděním nových technologií a technických zařízení. Přes všechny tyto inovace zůstávají velké rezervy v oblasti lidských zdrojů. Jedná se především o nevhodnou věkovou a profesní strukturu. Tyto dva problémy jsou řešeny v kapitole 3 a 4. Následující kapitola 5 obsahuje možné řešení těchto problémů.

Společnost ČD Cargo a.s. zaměstnává i příslušníky cizí státní příslušnosti. Na následujícím grafu je uveden počet cizinců k 31.10.2010. V grafu není uveden počet zaměstnanců z ČR z důvodu zkreslení informací o počtu zaměstnanců cizí státní příslušnosti.

Graf č. 2 Počet evidovaných zaměstnanců cizí státní příslušnosti



Zdroj: ČD Cargo, a.s. – vlastní zpracování

V důsledku transformace Českých drah byl snižován stav zaměstnanců, což mělo za následek sociální a společenské dopady. Pro zmírnění těchto dopadů byl v roce 2008 realizován doprovodný sociální program schválený vládou ČR. Zabývá se těmito oblastmi [7]:

- poskytování příspěvku při skočení pracovního poměru v souvislosti s transformací;
- nájemní vztahy k bytům a bytovým objektům;
- jízdné a přepravné zaměstnanců;
- další sociální požitky;
- rekvalifikaci zaměstnanců.

Společnost ČD Cargo, a.s. využívá Sociální fond, který mohou využívat zaměstnanci. Slouží především ke zlepšování pracovního prostředí, příspěvky na kulturní a sportovní činnost, rekreace, příspěvky na stravování, na sociální výpomoci, apod.

1.4.1 Průměrná mzda v roce 2008

V roce 2008 dosahovala průměrná mzda ze mzdových nákladů bez ostatních osobních nákladů v ČD Cargo, a.s., výše 25 822 Kč [7].

V roce 2009 průměrná mzda činila 26 261 Kč. [7] Z grafu č. 1 je patrné postupné, ale výrazné snižování stavu zaměstnanců a to v důsledku transformace Českých drah. Pro zmírnění nežádoucích sociálních a společenských dopadů při snižování zaměstnanosti byl v roce 2009 uplatňován Doprovodný sociální program, který schválila vláda ČR. Tento program je obdobný jako v roce 2008 a zahrnuje následující oblasti [11]:

- poskytování příspěvku při skončení pracovního poměru v souvislosti s transformací podle nařízení vlády č. 370/2007 Sb.;
- nájemní vztahy k bytům a bytovým objektům;
- jízdné a přepravné zaměstnanců;
- další sociální požitky;
- rekvalifikaci zaměstnanců.

Společnost ČD Cargo, a.s. využívá Sociální fond ke stejným účelům a stejným způsobem jako v roce 2008 (kvalitnější pracovní prostředí, kultura, sportovní akce, rekreace, aj.), který mohou využívat zaměstnanci.

Pro srovnání jsou zde uvedeny průměrné hrubé měsíční mzdy v České republice. V roce 2008 průměrná mzda činila 22 691,- Kč. [31] Celorepubliková výše je o 3 131,- Kč nižší než ve společnosti. V roce 2009 se průměrná mzda v České republice zvýšila o 797,- Kč na 23 488,- Kč.[31] Rozdíl v roce 2009 mezi mzdou ve společnosti a ČR je 2 773,- Kč.

Výše mzdy a podmínky pro její vyplacení sjednává příslušný vedoucí zaměstnanec v rámci pravidel stanovených odborem lidských zdrojů GŘ ČDC. Pro tento případ se uzavírá Smlouva o mzdě. Ta je ujednána na dobu určitou (většinou 1 rok), písemně a zaniká po uplynutí sjednané doby. Příslušná mzda je splatná nejpozději v měsíci (do 15. dne) následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci vznikl nárok na mzdu.

Zaměstnanci jsou tedy odměňováni mzdou, která se vypočítává z příslušných mzdových tarifů. Zaměstnanec může být odměněn na základě měsíčního tarifu nebo hodinovým mzdovým tarifem pro rozdílnou pracovní dobu. (40 hod., 37,5 hod., 36 hod.). Jednotlivé částky v Kč za měsíční a hodinové mzdové tarify jsou uvedeny v následující tabulce.

Tabulka č. 2 Mzdové tarify

TARIFNÍ STUPEŇ	MĚSÍČNÍ TARIF	HODINOVÝ MZDOVÝ TARIF PRO PRACOVNÍ DOBU		
		40 hod.	37,5 hod.	36 hod.
1	9 050	52,0	55,5	58,0
2	10 410	59,8	63,9	66,7
3	11 720	67,4	71,9	75,1
4	13 030	74,9	79,9	83,5
5	14 280	82,1	87,6	91,5
6	15 640	89,9	96,0	100,3
7	16 950	97,4	104,0	108,7
8	18 150	104,3	111,3	116,3
9	19 460	111,8	119,4	124,7
10	20 820	119,7	127,7	133,5
11	22 020	126,6	135,1	141,2
12	23 380	134,4	143,4	149,9
13	24 630	141,6	151,1	157,9
14	26 270	151,0	161,2	168,4
15	29 430	169,1	180,6	188,7
16	32 480	186,7	199,3	208,2

zdroj: [8]

Zaměstnanci se do mzdy započítává délka praxe, se kterou nastoupil do ČD Cargo, a.s. Praxi je nutno doložit potvrzením od předchozího zaměstnavatele a uvést v životopise. Nejkratší časový úsek, kdy je praxe hodnocena příplatkem jsou 3 roky. Jednotlivé položky v Kč/měsíc jsou uvedeny v tabulce č.3.

Tabulka č. 3 Měsíční a hodinové sazby příplatku za praxi

	ZAPOČTENÁ DÉLKA DOBY PRAXE PŘES									
TS/	3 r.	6 r.	9 r.	12 r.	15 r.	18 r.	21 r.	24 r.	27 r.	30 r.
PÁSMO	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1	40	80	120	160	210	270	340	410	480	550
2	40	80	130	190	250	330	410	490	570	650
3	40	80	140	210	300	390	480	570	660	750
4	40	90	150	250	350	450	550	650	750	850
5	40	90	180	290	400	510	620	730	840	950
6	50	100	210	330	450	570	690	810	930	1050
7	60	120	240	370	500	630	760	890	1020	1150
8	70	140	270	410	550	690	830	970	1110	1250
9	80	160	300	450	600	750	900	1050	1200	1350
10	90	180	330	490	650	810	970	1130	1290	1450
11	100	210	390	570	750	930	1110	1290	1470	1650
12	110	250	450	650	850	1050	1250	1450	1650	1850
13	120	290	510	730	950	1170	1390	1610	1830	2050
14	130	330	570	810	1050	1290	1530	1770	2010	2250
15	140	370	630	890	1150	1410	1670	1930	2190	2450
16	150	410	690	970	1250	1530	1810	2090	2370	2650

Zdroj: [8]

Mzda může být navýšená o osobní příplatek. Ten lze zaměstnanci přiznat pouze tehdy, pokud dosahuje velmi dobrých výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci a dále zaměstnanci, který je vynikajícím a všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do deváté až šestnácté platové třídy. Výši příplatku ukazuje tabulka č. 4.

Tabulka č. 4 Osobní příplatek

TARIFNÍ STUPEŇ	ROZPĚTÍ OSOBNÍHO PŘÍPLATKU V KČ MĚSÍČNĚ
9	1200 – 1700
10	1500 - 2100
11	1800 - 2500
12	2100 – 2950
13	2400 – 3350
14	2700 – 3800
15	2850 – 4000
16	3000 - 4200

Zdroj: [8]

V rámci omlazování věkové struktury je účelem této spolupráce připravit studenty na budoucí zaměstnání a získat tak kvalitní zaměstnance pro společnost. Hlavní snahou této spolupráce se středními školami je úzké propojení výuky a praxe. ČD Cargo, a.s. spolupracuje na rozvoji odborných a klíčových kompetencí žáků s těmito školami [12]:

Tabulka č. 5 Seznam spolupracujících středních a vyšších odborných škol

SEZNAM STŘEDNÍCH A VYŠŠÍCH ODBORNÝCH ŠKOL
Střední odborná škola průmyslová Edvarda Beneše a střední odborné učiliště, Břeclav
Vyšší odborná škola a Střední odborná škola Gustava Habrmana, Česká Třebová
Střední škola, České Velenice
Střední průmyslová škola strojní a dopravní v Děčíně VI
Vyšší odborná škola a Střední průmyslová škola stavební Děčín
Střední odborná škola technická a Střední učiliště Louny
Střední odborná škola Nové Město na Moravě
Střední škola technická a obchodní Olomouc
Střední odborná škola dopravní a Střední odborné učiliště, p. o., Ostrava – Vítkovice
Střední průmyslová škola dopravní Plzeň
Vyšší odborná škola a Střední průmyslová škola dopravní, Praha 1
Střední škola elektrotechniky a strojírenství, Praha 10
Střední odborná škola železniční, stavební a památkové péče a Střední odborné učiliště Šumperk

Zdroj: [9]

Vzájemná spolupráce probíhá i na úrovni vysokých škol:

Tabulka č. 6 Seznam spolupracujících vysokých škol

SEZNAM VYSOKÝCH ŠKOL
České vysoké učení technické Praha, Fakulta dopravní
Univerzita Pardubice, Dopravní fakulta Jana Pernera
Vysoká škola ekonomická Praha, Fakulta podnikohospodářská
Západočeská univerzita Plzeň, Fakulta elektrotechnická
Vysoké učení technické v Brně, Fakulta stavební
Vysoká škola báňská, Technická univerzita Ostrava
Vysoká škola logistiky, o.p.s. Přerov

Zdroj: [9]

Celkově tato spolupráce podporuje především studenty a žáky, kteří mají zájem uplatnit své znalosti v oboru a v profesích zaměřených na železniční dopravu. V rámci součinnosti se umožňuje propojení teoretických znalostí a praktických dovedností, seznámení se s prostředím firmy, pružný přechod mezi vzděláním, odbornou přípravou k povolání a zaměstnáním a rozvoj profesionální kariéry.

Cílem této snahy mezi firmou a školou je:

- zefektivnit;
- zkvalitnit a
- rozšířit spolupráci mezi školami a firmou ČD.

Propagovat a zatraktivnit profese, zvyšovat zájem žáků a studentů o železnici a motivovat žáky a studenty při volbě povolání k výběru studia v oboru zaměřeného na železnici.

Pro úspěšné studenty byla spuštěna možnost získávat v rámci motivačního programu příspěvek na studium, který je podmíněn smluvním závazkem nástupu do společnosti ČD Cargo, a.s., po ukončení studia. Pro školní rok 2008/2009 bylo vybráno 29 žáků. Z tohoto počtu 5 žáků najde uplatnění u společnosti po úspěšném složení závěrečných zkoušek. [7]

Tato spolupráce může být pro studenty dále přínosná v době ukončování studia. Mohou takto získat téma pro bakalářské, diplomové nebo disertační práce a dále se pak zúčastnit výběrového řízení do absolventského trainee programu „Nadějně mládí v ČD Cargo“. [30]

2 ANALÝZA ZAMĚSTNANECKÉ STRUKTURY

Zaměstnanecká struktura v této společnosti funguje jako seskupení pracovníků do útvarů podle stejnorodosti úkolů, zkušeností, potřebné kvalifikace a aktivit. V čele každé pracovní skupiny stojí odborný ředitel, který nese odpovědnost za provedené úkoly. Jedná se o typickou hierarchickou strukturu podniku.

2.1 Personální administrace

Základní pracovní nástroj je systemizace pracovních míst. Zde jsou zpracovány v souvislosti na kompetentní mzdové prostředky společnosti, jednotlivá pracovní místa. Jakékoli pracovní místo musí být označeno číslem povolání a KZAM¹. Ke každému pracovnímu místu je dle Katalogu povolání stanoveno i maximální rozpětí mzdového zařazení zaměstnanců.

2.1.1 Přijetí nového zaměstnance

Pro přijetí nového zaměstnance je důležité, aby v systemizaci bylo k dispozici příslušné neobsazené pracovní místo. Pokud tomu tak není, je nutné začít proces změny v systemizaci. Návrh na zřízení systemizovaného pracovního místa v rámci GŘ ČD Cargo, a.s. musí být odboru lidských zdrojů předložen tiskopis Návrh na zřízení/zrušení systemizovaného pracovního místa [8]². Kontaktní osoba pro zpracování systemizace je Ing. Milan Trbušek.

Po schválení obsazení pracovního místa v systemizaci je třeba zajistit další navazující postupy, které jsou důležité pro potřeby přípravy personálních dokumentů, které musí být nejprve zajištěny na úrovni ředitelů jednotlivých odborů GŘ ČDC.

2.1.2 Povinnosti organizace

Organizace zajišťuje na úrovni lidských zdrojů GŘ ČDC a přímo se váže na zajištění personální administrace [13]:

¹ KZAM – kategorie zaměstnání – viz seznam zkratk

² Příloha č. 1

- povinnost přihlásit zaměstnance ve lhůtě 8 dnů ke zdravotnímu pojištění;
 - povinnost přihlásit zaměstnance ve lhůtě 8 dnů k sociálnímu pojištění;
 - a povinnost ohlásit ve lhůtě 8 dnů zaměstnání poživatele plného nebo částečného invalidního důchodu nebo starobního důchodu. (věková hranice není pevně stanovena, odvíjí se od počtu odpracovaných let, počtu dětí, zdravotního stavu zaměstnance, atd.)
- [24] [25]

Osobní údaje o zaměstnanci se získají z Osobního dotazníku [8]³. Součástí dotazníku je i nezbytný souhlas budoucího zaměstnance, že zaměstnavatel může používat a zpracovat uvedené osobní údaje v informačních systémech ČDC a to z důvodu mzdových a ostatních nároků vyplývajících z pracovněprávního vztahu. A to i v případě, že zaměstnanec předloží profesní životopis (Curriculum Vitae).

Zaměstnanec zaměstnavateli spolu s osobním dotazníkem předkládá:

- originály dokladů o vzdělání – vysvědčení, vysokoškolské diplomy, nostrifikace vysvědčení a diplomů zahraničních škol, atd. Do osobního spisu se zakládají pouze kopie těchto dokladů ověřené personalistkou. Na pořízených kopiích se likvidují nadbytečné údaje např. známky na vysvědčení;
- kartu zdravotní pojišťovny (dle potřeby se okopíruje a naskenuje).

Proto, aby bylo vše v pořádku i příslušné mzdové zařazení a správné organizační zařazení v systemizaci je určen Návrh na uzavření pracovního poměru [8]⁴. V tomto návrhu musí být vyplněny všechny položky, které se vztahují k mzdovému zařazení. Před nastoupením nového zaměstnance do zaměstnání je potřeba mu zajistit např. vybavení výpočetní technikou, nutná uživatelská nastavení a přístupy do informačních systémů společnosti. Z tohoto důvodu je k Návrhu na uzavření pracovního poměru vypracována příloha [8]⁵, která se po vyplnění a ověření nezbytných podpisů potvrdí na personálním oddělení. Po doručení Osobního dotazníku a Návrhu na uzavření pracovního poměru na personální oddělení (nejpozději do 10ti pracovních dnů před datem nástupu) bude pro budoucího zaměstnance zpracován Nástupní list.

³ Příloha č. 2

⁴ Příloha č. 3

⁵ Příloha č. 4

2.1.3 Nástupní list

S Nástupním listem⁶ jsou spojeny informace o zajištění dalších úkonů spojených s uzavřením pracovně právního vztahu. Nejpozději v první pracovní den musí zaměstnanec absolvovat vstupní instruktáž z bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci a musí projít požárním školením na příslušném pracovišti. Součástí školení je i seznámení zaměstnance s kategoriemi rizik, do kterých je zařazena jeho práce. Budoucí zaměstnanec je povinen absolvovat Kabinet bezpečnosti práce. Toto je zaevidováno v tvz. Výkazu o zkouškách. Společně s Nástupním listem dostane zaměstnanec i Žádost o posouzení zdravotní způsobilosti [8]⁷ k práci a Žádost o výpis ze zdravotní dokumentace [8]⁸. Tyto žádosti musí být vyplněny a potvrzeny ošetřujícím lékařem. Před samotným uzavřením pracovní smlouvy musí budoucí zaměstnanec absolvovat vstupní lékařskou prohlídku u příslušného závodního lékaře, který je na Žádosti o posouzení zdravotní způsobilosti k práci určen. Součástí vstupní prohlídky může být i psychologické vyšetření osobního potenciálu ve smyslu Opatření ke stanovení kvalifikačních požadavků na vedoucí zaměstnance společnosti ČD Cargo, a. s.

Po těchto krocích jsou vypracovány oprávněné dokumenty (Pracovní smlouva, Mzdový výměr nebo Dohoda o mzdě, Prohlášení o mlčenlivosti, atd.). Tyto dokumenty jsou podepsány první pracovní den, tj. v den nástupu. Zaměstnanec se dostaví na personální pracoviště k podpisu těchto dokumentů. Současně při podpisu, zaměstnanec předloží Potvrzení o zaměstnání od předchozího zaměstnavatele. Zaměstnanec dále obdrží informaci o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru. Po předání uvedených dokumentů personální oddělení založí Osobní spis zaměstnance. Dále nejpozději do 1. výpočtu mezd musí zaměstnanec vyplnit Prohlášení k dani z příjmů.

Pokud zaměstnanec má již nějakou praxi, může zažádat o zápočet odborné praxe mimo ČD, kterou může v písemné podobě zaslat řediteli odboru lidských zdrojů. Zaměstnanec musí dodat i Přehled o odborné praxi, který je potvrzený od minulého zaměstnavatele. O rozsahu praxe rozhodne příslušný ředitel. Tento Přehled je závazný pro všechny budoucí zaměstnance, a to z důvodu zjištěných skutečných praktických zkušeností. O rozsahu praxe a jejím započítání je zaměstnanec informován ve formě Mzdového výměru, ve kterém je uveden příplatek za schválenou praxi.

⁶ Příloha č. 5

⁷ Příloha č. 6

⁸ Příloha č. 7

2.1.4 Změny v pracovním poměru

Tímto se rozumí převedení zaměstnance na jiný odbor, oddělení či skupinu v rámci GŘ ČDC a zároveň s tím související změna mzdového zařazení, kterou je nutné vždy předjednat a to i ve vztahu k systemizaci. Zároveň se to týká změny místa práce či změny místa pro účely cestovních náhrad. Tyto změny je třeba zpracovat do Návrhu změny pracovní smlouvy [8]⁹, která se dále předkládá personálnímu oddělení a to nejpozději do 20. dne v kalendářním měsíci. Personální oddělení dále zajistí, aby příslušné změny byly provedeny s účinností od 1. dne následujícího měsíce. Na základě Návrhu je zpracována Dohoda o změně pracovní smlouvy.

Změnou v pracovním poměru se rozumí i přeložení. Znamená to převedení zaměstnance z jedné organizační složky do druhé v rámci společnosti. Je tedy nutné zpracovat Dohodu o přeložení [8]¹⁰. K této dohodě se musí vyjádřit vedoucí zaměstnanec a svůj souhlas vysloví na tiskopisu „Dohoda o přeložení“, která se musí dodat na personální pracoviště. Tato dohoda se musí předat nejpozději do 20. dne v kalendářním měsíci před přeložením zaměstnance. A to z důvodu, aby bylo možné zařídit personální, ale i mzdovou administraci, která je s tímto přeložením spojena.

Dále je možné provést převod mezi ČD, a.s. a ČD Cargo, a.s. Souhlas musí dát ředitel příslušného odboru na tiskopisu „Žádost o převod zaměstnance“ [8]¹¹, která se musí opět předat na personální pracoviště.

2.1.5 Skončení pracovního poměru

Při skončení pracovně právního vztahu (PPV) je nutné o tom informovat personální oddělení a tím vykonat úkony, které souvisí s tímto aktem. Společnost doporučuje skončení PPV konzultovat s odborem lidských zdrojů GŘ ČDC. Návrh na skončení pracovního poměru [8]¹² musí ředitel daného odboru zpracovat a dodat na personální oddělení nejpozději do 20. dne v kalendářním měsíci a to pokud je skončení PPV uzavřeno k 1. dni následujícího měsíce. Pokud ne, tak v ostatních případech nejpozději do 5 pracovních dnů před určeným datem skončení PPV.

⁹ Příloha č. 8

¹⁰ Příloha č. 9

¹¹ Příloha č. 10

¹² Příloha č. 11

Pracovně právní vztah může být ukončen z několika důvodů [8]:

- dohoda;
- výpověď, která je daná organizací;
- výpověď, kterou podá zaměstnanec;
- okamžité zrušení organizace;
- okamžité zrušení zaměstnancem;
- uplynutím sjednané doby;
- zrušením ve zkušební době.

Všechny uvedené důvody musí být v souladu s příslušným paragrafem Zákoníku práce. Po schváleném a předaném Návrhu na skončení pracovního poměru příslušnému personálnímu pracovišti obdrží zaměstnanec Výstupní list [8]¹³. Dále se zaměstnanec zavazuje nejpozději ke dni skončení pracovního poměru vrátit zaměstnavateli veškeré svěřené předměty, služební pomůcky a oprávnění ke vstupu do objektů zaměstnavatele.

Než pracovní poměr skončí je nutné provést dílčí úkoly [13]:

- provést inventarizaci, pokud zaměstnanec uzavřel písemnou dohodu o hmotné odpovědnosti;
- překontrolovat, zda zaměstnanec dodržel ujednání setrvat u zaměstnavatele po určitou dobu či požadovat na zaměstnanci úhradu nákladů spojených se zvyšováním kvalifikace, pokud uzavřeli kvalifikační dohodu;
- zkontrolovat, zda zaměstnanec nemá vůči společnosti finanční závazky;
- pokud je zjištěn nedoplatek nebo schodek je nutné zajistit, aby zaměstnanec dluh uhradil, či sepsal uznání dluhu;
- ke dni skončení PPV se zaměstnanec dostaví na personální oddělení, odbor lidských zdrojů, kde odevzdá vyplněný Výstupní list a získá Potvrzení o zaměstnání.

Jestliže zaměstnanec požádá, společnost je mu povinna při skončení PPV vydat:

- posudek o pracovní činnosti;
- údaje o výši průměrného výdělku;
- do deseti dnů od podání žádosti doklad o souhrnných údajích uvedených ve mzdovém listě.

¹³ Příloha č. 12

Mezi další povinnosti, které společnost při skončení PVV má a které se váží na zajištění personální administrace jsou:

- povinnost ohlásit zaměstnance ve lhůtě 8 dnů ke zdravotnímu pojištění;
- povinnosti ohlásit zaměstnance ve lhůtě 8 dnů k sociálnímu pojištění;
- a odeslat do 8 dnů po skončení zaměstnání evidenční list důchodového pojištění daného zaměstnance České správě sociálního zabezpečení prostřednictvím okresní správy sociálního zabezpečení, v jejímž obvodu má zaměstnavatel mzdovou účtárnu.

Celý tento proces od přijetí zaměstnance až po jeho skončení se musí archivovat. Všechny písemnosti, které se týkají osobních údajů se zakládají. Mezi tyto písemnosti patří [18]:

- doklad, na jehož základě byl skončen pracovní poměr;
- kopie posudku o pracovní činnosti zaměstnance;
- doklad o vypořádání vzájemných pohledávek;
- kopie tzv. zápočtového listu s potvrzením převzetí;
- potvrzení o převzetí písemností týkajících se osobních údajů o zaměstnanci s potvrzením převzetí;
- a kopii Evidenčního listu důchodového pojištění.

Všechny tyto dokumenty se zakládají k archivaci. Evidence, archivace a skartace osobních dokladů se řídí ustanovením Skartačního řádu pro výběr archiválií a vyřazování dokumentů akciové společnosti České dráhy, a.s. Doba archivace v případě osobních spisů zaměstnance se počítá na 45 let od data ukončení PPV.

3 ANALÝZA VĚKOVÉ STRUKTURY

Pro tuto část mi byly poskytnuty údaje o počtu a věku zaměstnanců od roku 2007, kdy společnost oficiálně zahájila svoji činnost. Zaměstnanci byli rozděleni do několika věkových kategorií od 20 do 64 a více let. V následující analýze jsou data porovnávána samostatně pro muže a ženy a je zde znázorněna možná predikce do budoucnosti a trendové tendence.

V úvodu kapitoly bylo zmíněno rozdělení věkové struktury. Pro lepší přehlednost a vyvození trendu pro příští období byla data rozdělena takto:

Tabulka č. 7 Rozdělení věkové struktury do kategorií

MLADŠÍ 35 LET			35 – 54 LET				55 LET A STARŠÍ		
20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	Více než 64

Zdroj: ČD Cargo, a.s. – vlastní zpracování

Dále byly spočítány průměry za jednotlivá čtvrtletí a vytvořeny grafy, ve kterých byla doplněna lineární spojnice trendu, zobrazena rovnice regrese a hodnota spolehlivosti R.

3.1 Postup při analýze

Pro ověření predikce byla použita analýza časové řady a namodelován trend pro jednotlivé věkové kategorie. Bylo vycházeno z rovnice přímky, která má obecný tvar $y=bx + a$. V tomto případě koeficient b představuje směrnici přímky. Pokud nabývá kladných hodnot, je přímka rostoucí a naopak je klesající. Koeficient a znázorňuje hodnotu průsečíku na ose y danou přímkou.

Samostatné modelování bylo zpracováno ve dvou bodech:

- 1) bylo využito možnosti proložení trendu spojnice trendu v grafu a zobrazení regresní rovnice a koeficientu spolehlivosti R. Jednalo se o rovnici přímky a o hodnotu, která vyjadřuje odpovídající přesnost umístění přímky k přílehlým bodům. Pokud leží body na přímce, znamená to 100 % koeficient spolehlivosti. Čím dále se body od přímky nacházejí, tím je koeficient R nižší. Tato automatická funkce byla potvrzena výpočtem ve fázi č. 2.

2) Výchozí data jsou stejná. Vzhledem k vlastnostem dat mohla být provedena analýza časové řady. Data nevykazují žádnou sezónnost (periodické výkyvy), což vedlo k samotnému modelování trendu. Následovaly tyto kroky:

- výpočet směrnice;
- výpočet průsečíku ;
- a samotné modelování.

Pro výpočet směrnice byla využita funkce MS EXCEL 2003 – Slope. Do této funkce se vkládaly dva parametry. Za pole x byla dosazena časová řada (hodnoty na ose x). Hodnoty pole y jsou jednotlivé čtvrtletní hodnoty věkové struktury. Při výpočtu průsečíku byla použita funkce Intercept. Parametry byly vloženy analogicky.

Hodnoty průsečíků a směrnic byly porovnány s automatickou funkcí lineární regrese. Vypočítané hodnoty se shodovaly a mohlo dojít k namodelování trendu. Pro získání hodnoty příslušného trendu se postupovalo následovně:

- směrnice příslušné věkové kategorie byla vynásobena hodnotou příslušné časové řady a přičtena hodnota průsečíku.

Získané hodnoty namodelovaného trendu jednotlivých věkových kategorií byly vyneseny do grafu a použity pro predikci následujících 4 čtvrtletí.

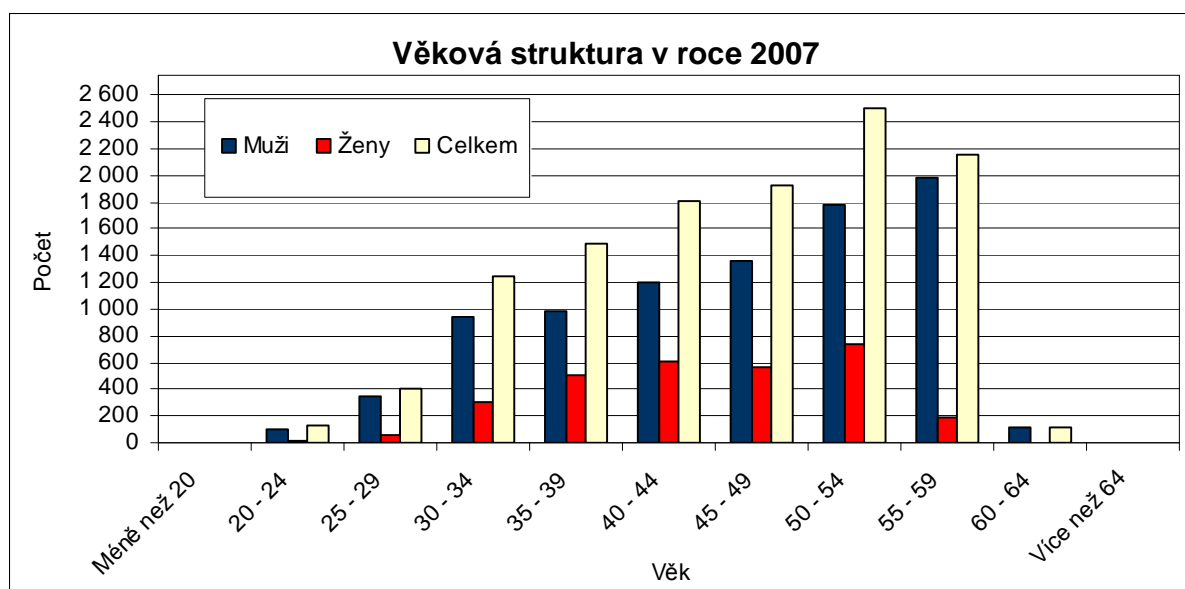
V roce 2007 společnost začala provozovat svoji činnost. Vzhledem k zahájení v posledním měsíci roku nemohou být data s ničím srovnána. Na následujícím grafu č. 3 je vidět věková skladba, která se pohybuje v rozmezí 20 – 64 let.

3.2 Změny ve věkové struktuře od roku 2007

Nejvíce zaměstnaných bylo ve věku 50– 54 let, což bylo způsobeno převedením zaměstnanců z ČD, a.s. Tito zaměstnanci již měli zkušenosti a praxi a tedy nic nebránilo jejich výkonu povolání na klíčových provozních pozicích mezi které zejména patří:

- strojvedoucí;
- vozmistr;
- člen obsluhy nákladních vlaků posunovač;
- tranzitér a tranzitér přípravář;
- nákladní pokladní.

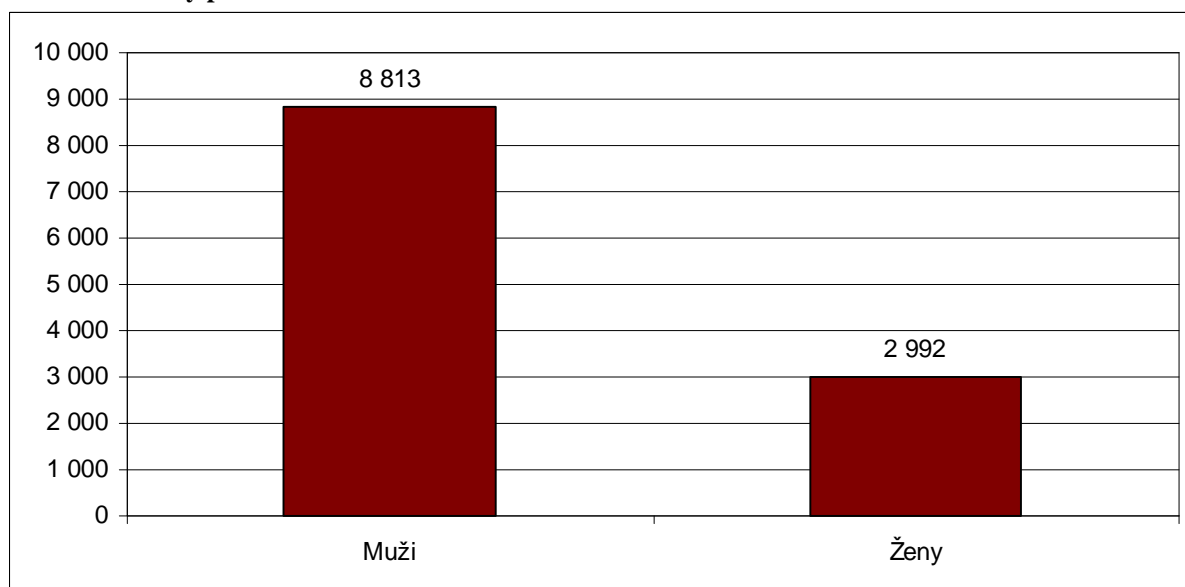
Graf č. 3 Věková struktura zaměstnanců v roce 2007



Zdroj: ČD Cargo, a.s. – vlastní zpracování

V následujícím grafu je znázorněn celkový počet mužů a žen, které v tomto roce ve společnosti pracovali. Celkový počet žen je nižší, protože železniční doprava je převážně technického zaměření, které častěji studují muži. Přesto se tomuto oboru ženy nevyhýbají a nejčastěji obsazují pozice jako je osobní pokladní, či průvodčí osobní dopravy.

Graf č. 4 Celkový počet zaměstnanců v roce 2007



Zdroj: ČD Cargo, a. s. – vlastní zpracování

Zásadní roli jak v oblasti podnikatelských záměrů, tak i v oblasti personalistiky hraje postavení ČD, a.s. To je ovlivňováno jednak politickou situací, promítající se do dopravní politiky státu a jednotlivých krajských samospráv, tak i silou a vlivem odborových orgánů. Ten může být jak vnitropodnikový, projevující se zejména při kolektivním vyjednávání o podnikové kolektivní smlouvě, tak i vnější, projevující se ovlivňováním legislativy státu. Tyto specifické faktory ovlivňují změny v oblasti personalistiky a personálních procesů. Proto následující tendence v personální politice bude snižování stavu zaměstnanců.

Pro lepší pochopení následujících grafů č. 5 – 10 je zde uvedena doplňující tabulka, ve které jsou uvedeny odpovídající čtvrtletní období a to z důvodu proložení spojnice trendu při tvorbě lineární regrese s MS Excel 2003.

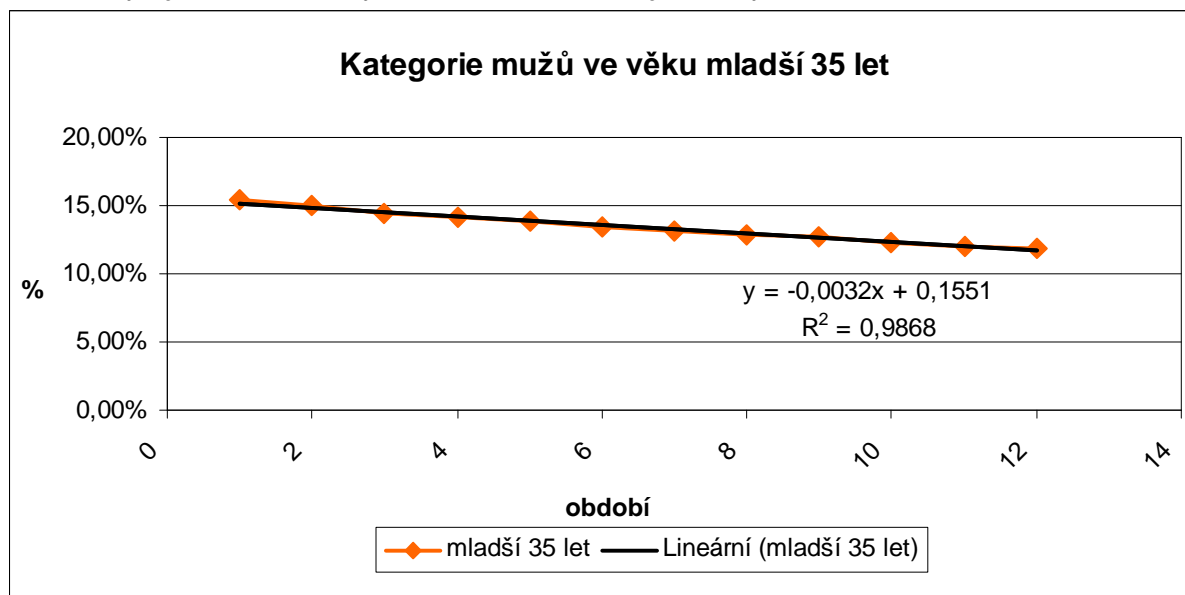
Tabulka č. 8 Doplňující tabulka čtvrtletí použitá na ose X

OBDOBÍ	1	2	3	4	5	6
ČTVRTLETÍ	1. Q 08	2. Q 08	3. Q 08	4. Q 08	1. Q 09	2. Q 09
OBDOBÍ	7	8	9	10	11	12
ČTVRTLETÍ	3. Q 09	4. Q 09	1. Q 10	2. Q 10	3. Q 10	4. Q 10

Zdroj: vlastní zpracování

V roce 2008 ve věkové kategorii do 35 let došlo jak u mužů tak současně u žen ke snižování stavů. Což u obou grafů potvrzuje záporná směrnice přímky. U mužů to bylo o 269 (3,05%) zaměstnanců méně a u žen ubylo 211 (6,98%) pracovních míst. Dlouhodobá tendence grafu č. 5 je mírně klesající a jedná se o pozorovaná období v rámci 3 let od roku 2008 až 2010. Tento trend potvrzuje hodnota spolehlivosti R, která je 98,68 %.

Graf č. 5 Vývoj věkové struktury mužů mladších 35 let v jednotlivých čtvrtletích



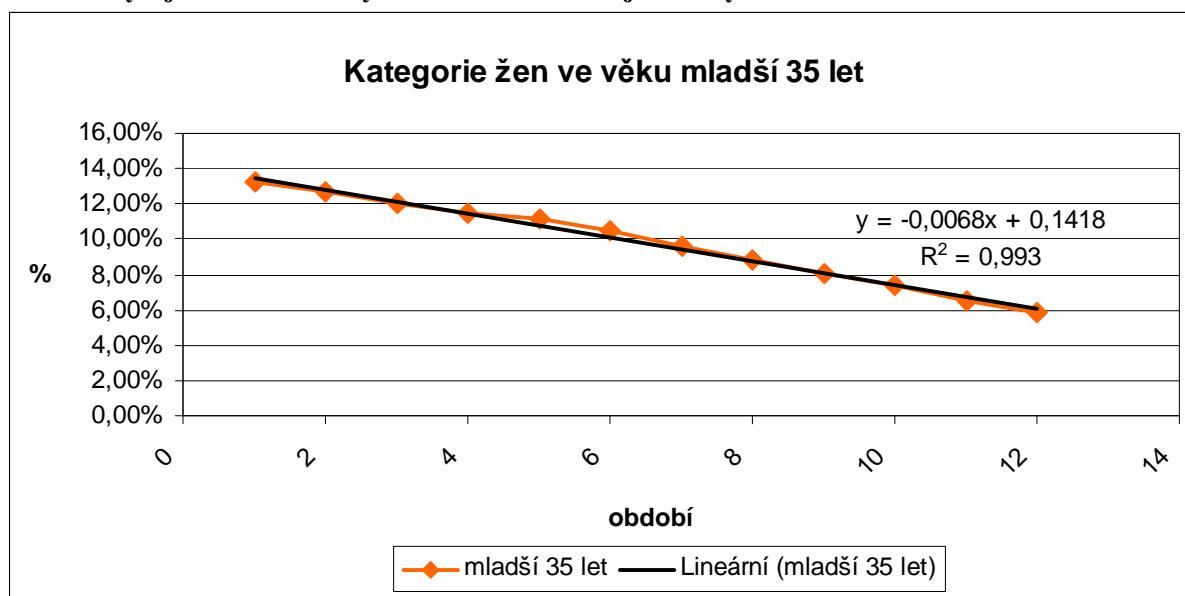
Zdroj: ČD Cargo, a.s. – vlastní zpracování

U žen byla situace podobná. Důvody pro snižování stavu u žen o necelých 7 % mohou být:

- odchod na mateřskou dovolenou (nejčastěji);
- zrušení pracovního místa (v rámci úspor);
- nedostatečná kvalifikace pro požadovanou pozici.

Po proložení přímky, která s 99% odpovídá skutečným datům lze říci, že pokud společnost dodrží stávající trend zaměstnanecké stabilizace firmy, bude v následujících obdobích klesat počet zaměstnaných žen ve věku do 35 let, což potvrzují i skutečné stavy. Z 394 zaměstnaných v roce 2007 přišlo o místo 265 žen a jejich počet se ke konci roku 2010 snížil na 129.

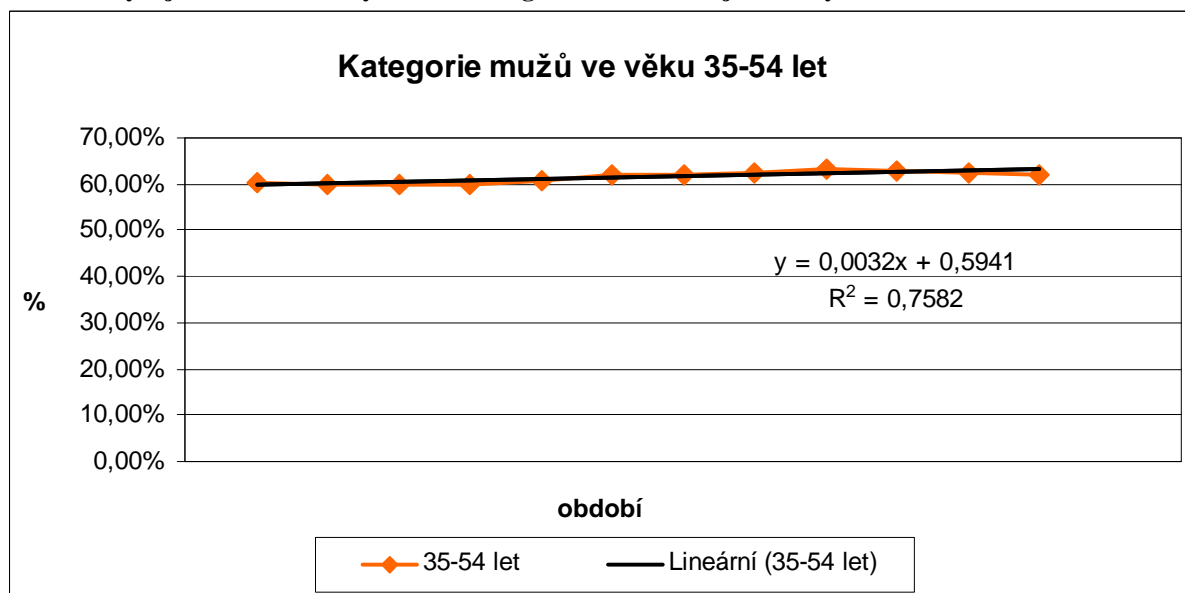
Graf č. 6 Vývoj věkové struktury žen mladších 35 let v jednotlivých čtvrtletích



Zdroj: ČD Cargo, a.s. – vlastní zpracování

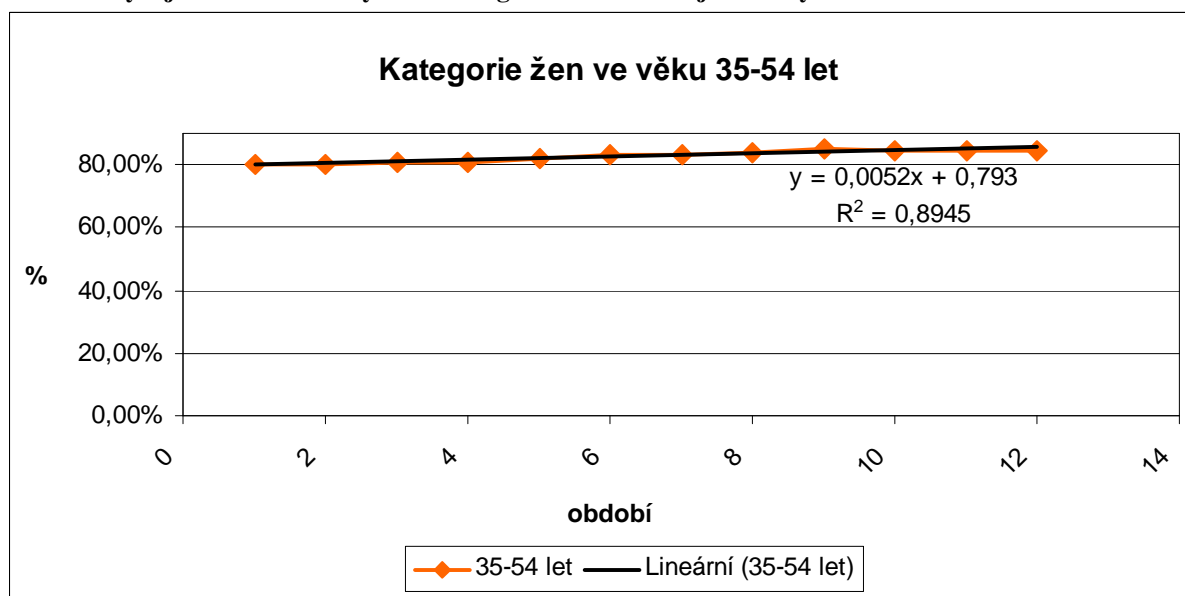
Z grafu č. 7 je vidět, že v této věkové kategorii společnost zaměstnává nejvíce zaměstnanců. Ve 4. čtvrtletí je to téměř 60 % oproti věkové kategorii do 35 let, kde na konci roku bylo zaměstnáno pouze necelých 6 % všech zaměstnanců. Je to z toho důvodu, že se jedná o produktivní věk, ve kterém snižování stavů není opodstatněné.

Graf č. 7 Vývoj věkové struktury mužů v kategorii 35 – 54 let v jednotlivých čtvrtletích



Zdroj: ČD Cargo, a.s. – vlastní zpracování

Graf č. 8 Vývoj věkové struktury žen v kategorii 35 – 54 let v jednotlivých čtvrtletích

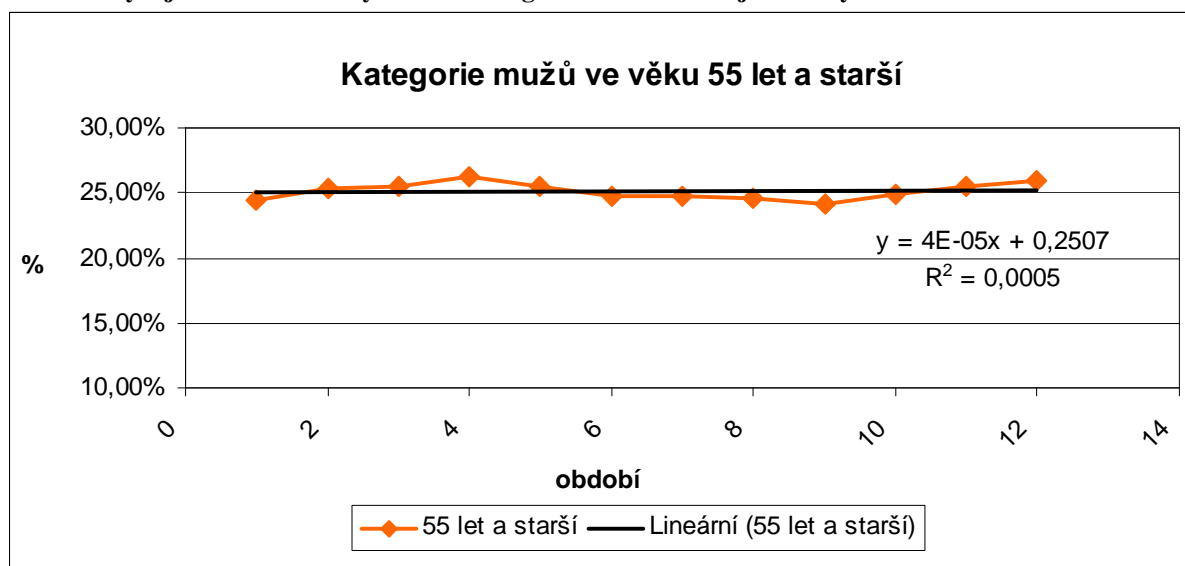


Zdroj: ČD Cargo, a.s. – vlastní zpracování

Na grafu č. 8 je vidět mírně rostoucí trend v kategorii žen ve věku 35 - 54 let a má stabilní vývoj. Tato věková skupina má široké a rostoucí zastoupení, které by ale nemělo vést ke znevýhodnění mladších zaměstnanců ve věkové kategorii do 35 let.

V oblasti personální společnost přistoupila v roce 2009, po řádném a vstřícném projednání s odborovými organizacemi, ke snížení počtu pracovních míst o 14 %, což představuje 1 550 zaměstnanců. V roce 2008 byly rovněž sníženy mzdy o 15 % přibližně 40 manažerům a vedoucím zaměstnancům firmy. V roce 2010 společnost ČD Cargo naplánovala snížení o dalších 350 zaměstnanců. Tento rozsah již však odpovídá fázi stabilizace společnosti při předpokládaném nárůstu přeprav oproti roku 2009. Z tohoto počtu se předpokládá odchod 315 zaměstnanců provozních činností a 35 zaměstnanců centrály společnosti.

Graf č. 9 Vývoj věkové struktury mužů v kategorii starší 55 let v jednotlivých čtvrtletích

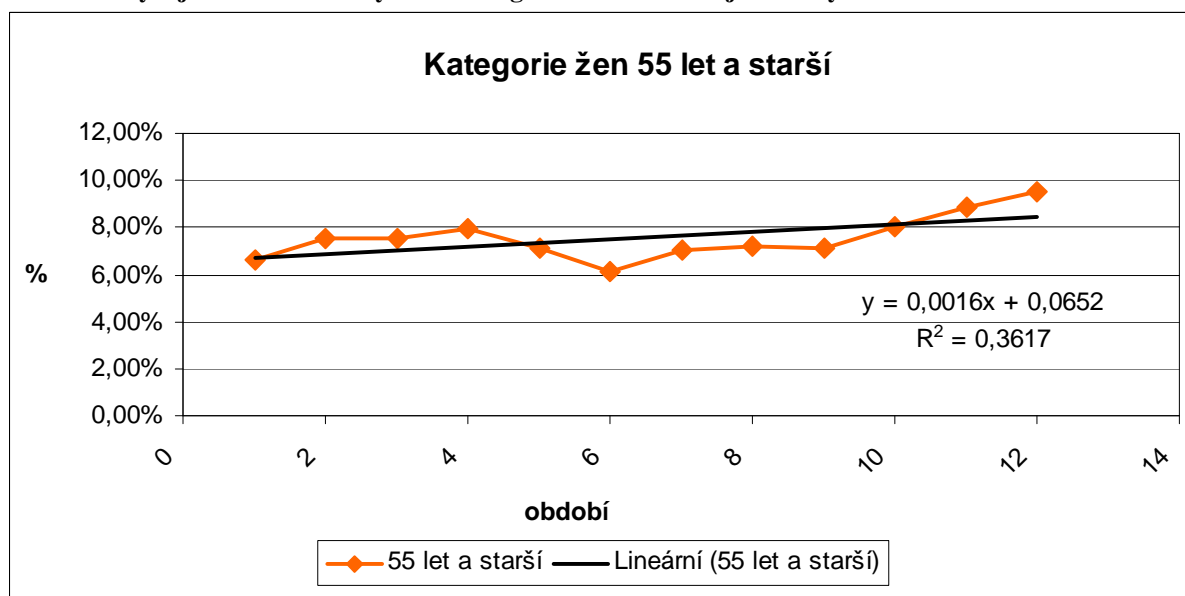


Zdroj: ČD Cargo, a.s. – vlastní zpracování

Na začátku své činnosti v roce 2007 společnost zaměstnávala v kategorii mužů starších 55 let celkem 2092 mužů a na konci roku 2010 se počet zaměstnaných snížil na 1907 pracovních míst. Z toho ve věku nad 64 let se tento počet usadil na čísle 8 a to i přesto, že v průběhu 3 let se toto číslo měnilo a rozdíl činil i 4 pracovní místa. Mezi důvody rozdílu 185 pracovních míst může být rozšíření společnosti do zahraničí, zvýšení odbytu nebo větší administrativní náklady.

Graf č. 10 znázorňuje strukturu zaměstnanosti žen starších 55 let. U žen byla tendence opačná. Během 3 let se počet žen v této věkové kategorii zvýšil o 22 zaměstnaných žen. Ke konci října 2010 bylo ve společnosti zaměstnáno 209 žen. Žena starší 64 let pracovala ve společnosti pouze jedna a s koncem roku 2010 již ani jedna.

Graf č. 10 Vývoj věkové struktury žen v kategorii starší 55 let v jednotlivých čtvrtletích



Zdroj: ČD Cargo, a.s. – vlastní zpracování

Vedení akciové společnosti České dráhy v průběhu května 2009 odsouhlasilo transformační projekt Vize 2012. Cílem je realizace restrukturalizačních opatření zaměřených na zlepšení firemní ekonomiky, optimalizaci řídicích úrovní a zvyšování produktivity práce v celé společnosti. V oblasti personální práce optimalizuje počet zaměstnanců s cílem zlepšit věkovou a profesní strukturu při současném zachování efektivní zaměstnanosti. [20]

Následující dvě tabulky zobrazují získané hodnoty namodelovaného trendu jednotlivých věkových kategorií pro predikci následujících 4 čtvrtletí při zachování efektivity.

Tabulka č. 9 Praktický výpočet modelovaného trendu pro ženy

	ŽENY	MODELOVANÝ TREND MLADŠÍ 35 LET	MODELOVANÝ TREND 35-54 LET	MODELOVANÝ TREND 55 LET A STARŠÍ
1	1. Q 08	13,50%	79,82%	6,68%
2	2. Q 08	12,82%	80,34%	6,84%
3	3. Q 08	12,14%	80,86%	6,99%
4	4. Q 08	11,46%	81,39%	7,15%
5	1. Q 09	10,79%	81,91%	7,31%
6	2. Q 09	10,11%	82,43%	7,47%
7	3. Q 09	9,43%	82,95%	7,62%
8	4. Q 09	8,75%	83,47%	7,78%
9	1. Q 10	8,07%	83,99%	7,94%
10	2. Q 10	7,39%	84,51%	8,10%
11	3. Q 10	6,71%	85,03%	8,25%
12	4. Q 10	6,03%	85,56%	8,41%
13	1. Q 11	5,36%	86,08%	8,57%
14	2. Q 11	4,68%	86,60%	8,73%
15	3. Q 11	4,00%	87,12%	8,88%
16	4. Q 11	3,32%	87,64%	9,04%

Zdroj: Vlastní zpracování

Modelovaný trend pro všechny věkové kategorie u žen pro nadcházející období roku 2011 potvrdil předcházející výpočet. Pro mladší 35 let bude docházet ke snižování zaměstnanců. Pro věkový rozsah 35 – 54 let a 55 a starší je trend mírně rostoucí, což je vidět i z grafů (VIZ graf č. 8 a 10). Pro muže v první věkové kategorii platí klesající trend a ve zbylých dvou trend mírně rostoucí.

Tabulka č. 10 Výpočet modelovaného trendu pro muže

	MUŽI	MODELOVANÝ TREND MLADŠÍ 35 LET	MODELOVANÝ TREND 35-54 LET	MODELOVANÝ TREND 55 LET A STARŠÍ
1	1. Q 08	15,19%	59,73%	25,08%
2	2. Q 08	14,87%	60,05%	25,08%
3	3. Q 08	14,55%	60,36%	25,09%
4	4. Q 08	14,23%	60,68%	25,09%
5	1. Q 09	13,91%	60,99%	25,09%
6	2. Q 09	13,59%	61,31%	25,10%
7	3. Q 09	13,27%	61,62%	25,10%
8	4. Q 09	12,96%	61,94%	25,10%
9	1. Q 10	12,64%	62,26%	25,11%
10	2. Q 10	12,32%	62,57%	25,11%
11	3. Q 10	12,00%	62,89%	25,12%
12	4. Q 10	11,68%	63,20%	25,12%
13	1. Q 11	11,36%	63,52%	25,12%
14	2. Q 11	11,04%	63,83%	25,13%
15	3. Q 11	10,72%	64,15%	25,13%
16	4. Q 11	10,40%	64,47%	25,14%

Zdroj: Vlastní zpracování

4 ANALÝZA VZDĚLÁNÍ

Pro výkon povolání v ČD Cargo, a.s. je důležité vzdělání. Cílem společnosti je zvyšování odborné kvalifikace na všech pozicích z důvodu poskytování lepších a kvalitnějších služeb. K tomuto cíli existuje několik cest:

- vzdělávací portál ČD Cargo, a.s.;
- projekty financované z fondů EU;
- a projekty spolufinancované z prostředků ESF a Ministerstva průmyslu a obchodu.

Mezi nejčastější možnost zvyšování kvalifikace patří právě druhá zmiňovaná možnost tj. projekty financované z fondů EU, především pak z Evropského sociálního fondu. Společnost v současné době uskutečňuje 3 projekty, na které v minulosti získala finanční podporu a stále čerpá finanční prostředky v celkové hodnotě 17 mil. Kč.[21]

Jedná se o:

- projekt *Specifického vzdělávání interních lektorů a zaměstnanců* - uživatelů informačních systémů ČD Cargo, a.s. V období březen 2011 – říjen 2012 by mělo dojít k proškolení zaměstnanců v celkovém počtu 1636 zaměstnanců, kteří jsou uživateli informačních systémů ČD Cargo, a.s. s celkovým rozpočtem 10 184 044,08 Kč včetně podpory z prostředků ESF a státního rozpočtu, která činí 2 546 011,02 Kč [22];
- projekt *Specifického vzdělávání podnikových lektorů a provozních zaměstnanců ČD Cargo, a.s., v oblasti předávky a přejímky vozů od přepravců*. Jedná se o aktuální projekt, který je realizován v období duben 2010 – září 2011, do něhož je zapojeno 918 zaměstnanců s rozpočtem 6 708 252,16 Kč a podporou z ESF a SR v hodnotě 1 587 633,22 Kč , jehož cílem je zkvalitnění činností v oblasti předávky a přejímky vozů a tím zabránit finančním ztrátám při nedostatečné kontrole technického stavu železničních vozů [23];
- a projekt *Zvyšování kvalifikace strojvedoucích a svářečů ČD Cargo, a.s.*, jehož cílem projektu bylo 290 zaměstnancům zvýšit potřebné odborné vzdělání v období od 1. února 2010 do 31. srpna 2010).

Tyto projekty jsou nadstavbou vzdělání se kterým zaměstnanec do společnosti přichází. Zaměstnanci mohou mít různý stupeň vzdělání. Základní rozdělení ve společnosti uvádí následující tabulka. Pro přesnější grafické znázornění byl jednotlivým stupňům vzdělání přidělen jednoduchý kód A - V.

Tabulka č. 11 Přehled možného dosaženého vzdělání

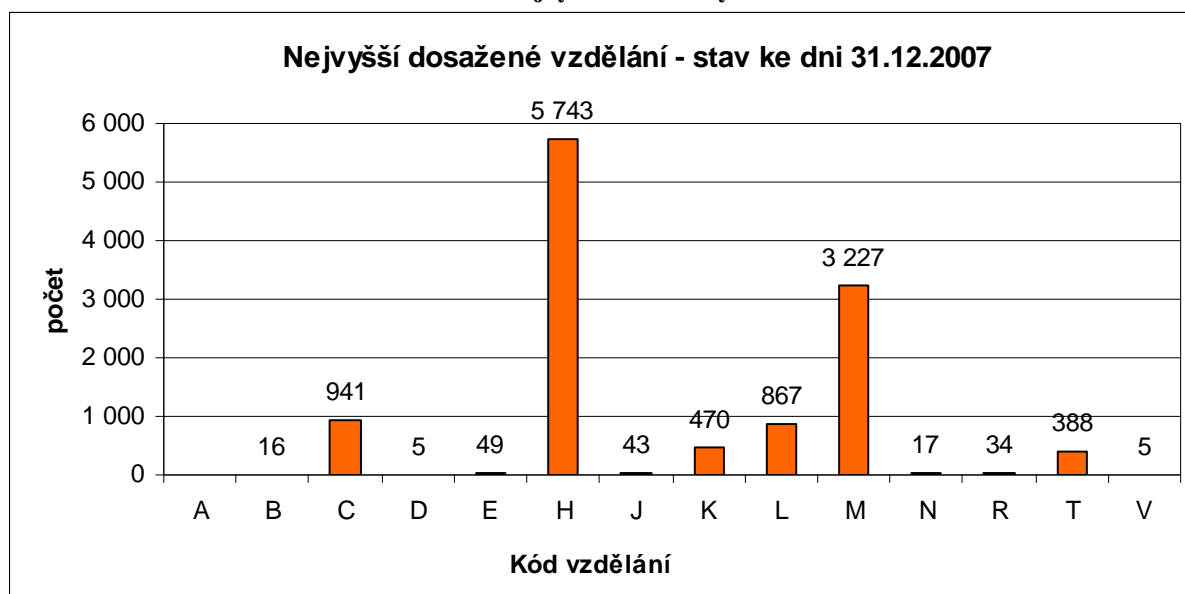
KÓD	NÁZEV
A	bez vzdělání (nedokončený 1. stupeň základní školy)
B	neúplné základní vzdělání (dokončený 1. stupeň základní školy)
C	základní vzdělání (jednoletá a dvouletá praktická škola)
D	nižší střední vzdělání (tříletá příprava v praktické škole)
E	nižší střední odborné vzdělání (vzdělávací programy učilišť, odborných učilišť)
H	střední odborné vzdělání s výučním listem (absol. nematuritních vzděl. programů)
J	střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu
K	úplné střední všeobecné vzdělání
L	úplné střední odb. vzdělání s vyučením i maturitou
M	úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)
N	vyšší odborné vzdělání (vyšší odb. školy, konzervatoře, pomaturitní studium spec.)
R	bakalářské vzdělání (VŠ vzdělání dosažené absolvováním bakalářských zkoušek)
T	vysokoškolské vzdělání (magisterské, inženýrské a lékařské programy)
V	doktorské vzdělání (doktorský stud. program, postgrad. studium a vědecká výchova)

Zdroj: ČD Cargo, a.s.

Z důvodu snadnějšího zpracování dat byla tabulka č. 11 rozdělena na 4 kategorie podle příslušného stupně vzdělání, se kterými bude pracováno dále:

- kategorie č. 1 – minimální vzdělání;
 - o do této kategorie byly zahrnuty první 3 stupně vzdělání – bez vzdělání, neúplné základní vzdělání a základní vzdělání, protože je dané zákonem. Zaměstnávat nevzdělané lidi není pro společnost perspektivní.
- kategorie č. 2 – rozšířené základní vzdělání s praxí;
 - o tato kategorie zahrnuje nižší střední vzdělání s tříletou přípravou v praktické škole, nižší střední odborné vzdělání, střední odborné vzdělání s výučním listem a střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity a výučního listu. Tito lidé jsou manuálně zruční, mají potřebnou praxi a mohou zastávat méně významné pozice v rámci zabezpečení provozu na tratích.
- kategorie č. 3 – úplné střední všeobecné a odborné vzdělání;
 - o do této kategorie bylo přiřazeno úplné střední všeobecné vzdělání, úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou, úplné střední odborné vzdělání s maturitou a vyšší odborné vzdělání. Zaměstnanci s tímto stupněm vzdělání mohou vykonávat samostatnou funkci a být oporou např. ve vykonávání administrativní činnosti.
- kategorie č. 4 – vysokoškolské vzdělání.
 - o zahrnuje bakalářské vzdělání, vysokoškolské vzdělání a doktorské vzdělání, které umožňuje získat místo v TOP managementu ve vedení společnosti.

Graf č. 11 Počet zaměstnanců k 31.12.2007 s nejvyšším dosaženým vzděláním



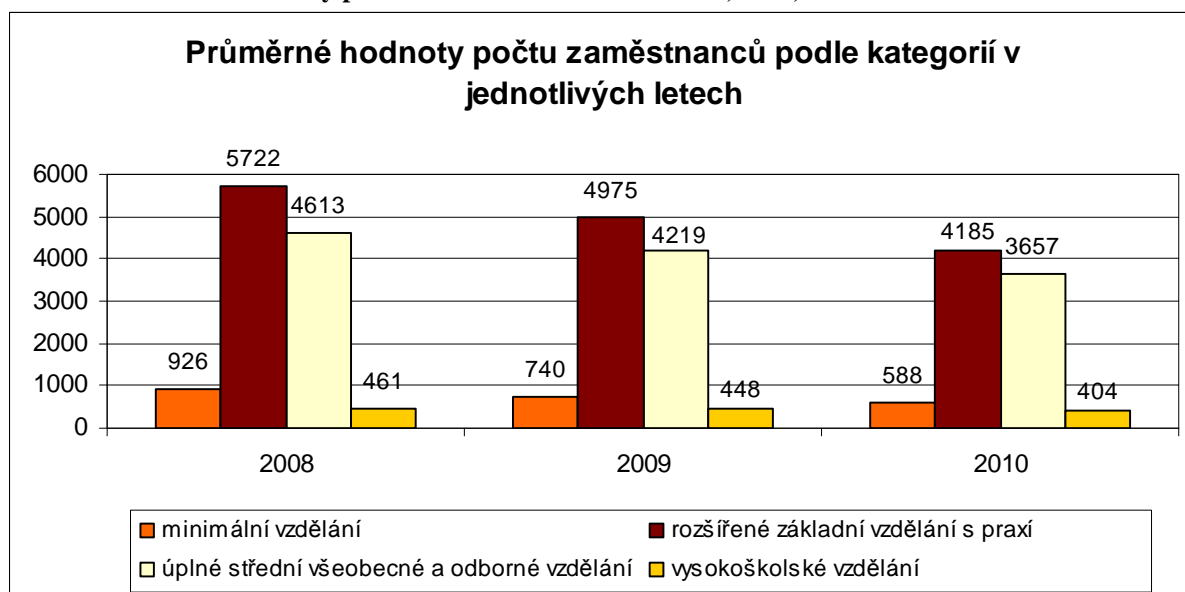
Zdroj: ČD Cargo, a.s. – vlastní zpracování

Z následujícího grafu č. 11 je patrné, že společnost v kategorii A – nedokončený 1 stupeň základní školy nezaměstnává nikoho. Naopak nejvíce zaměstnaných dosáhlo středního odborného vzdělání s výučním listem (H) a dále pak úplného středního odborného vzdělání s maturitou (M). S tímto stavem společnost zahájila svoji činnost a v následujících několika letech docházelo v rámci stabilizace společnosti a zvýšení odbornosti ke změnám. Uvedená data v grafu jsou zpracována na základě zaměstnanců, kteří mají uzavřený pracovní právní vztah na hlavní pracovní poměr.

Pro srovnatelnost a použitelnost dat byla u rozboru stupně vzdělání zvolena stejná metodika jako u analýzy věkové struktury, což znamená překlasifikování kategorií vzdělání, vytvoření čtvrtletních hodnot a vynesení jejich závislosti do grafů. V grafech byla opět znázorněna spojnice trendu a koeficient spolehlivosti R pro ověření trendu.

Získaná data byla použita v grafu č. 12, kde byly znázorněny jednotlivé kategorie dosaženého vzdělání v letech 2008 – 2010 (viz níže).

Graf č. 12 Průměrné hodnoty počtu zaměstnanců v období 2008, 2009, 2010

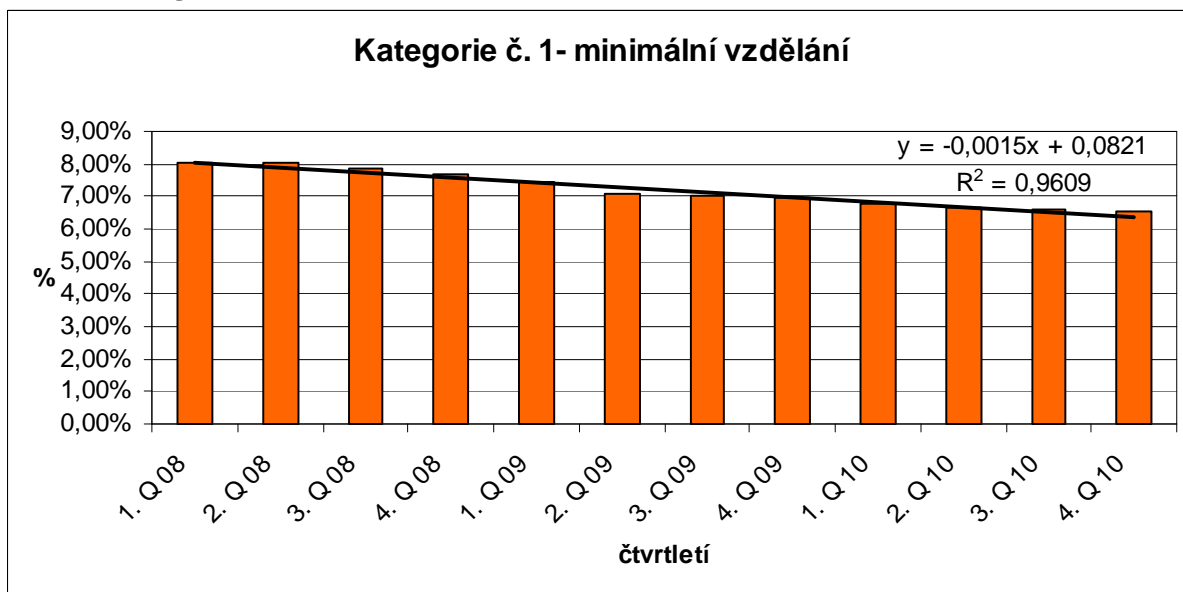


Zdroj: ČD Cargo, a.s. – vlastní zpracování

Největší pokles zaměstnanců je vidět u kategorie – minimální vzdělání. O celých 36,52 % (338 zaměstnanců) se snížil stav v průběhu jednotlivých let až do roku 2010. Samozřejmostí pro společnost je odborné vzdělání se kterým zaměstnává nejvíce zaměstnanců. Pokles v této kategorii činil 26,87%. Se zvyšujícím se stupněm vzdělání se snižuje propouštění zaměstnanců, kde nejmenší ztrátu zaznamenala kategorie vysokoškolského vzdělání (12,36 %).

Získaná % byla vypočítána jako podíl konečné hodnoty v roce 2010 a počáteční hodnoty v roce 2008, což vyjadřuje stav zaměstnanců, kteří zůstali. Pro propouštěné zaměstnance je potřeba hodnotu odečíst od čísla 1 (100%).

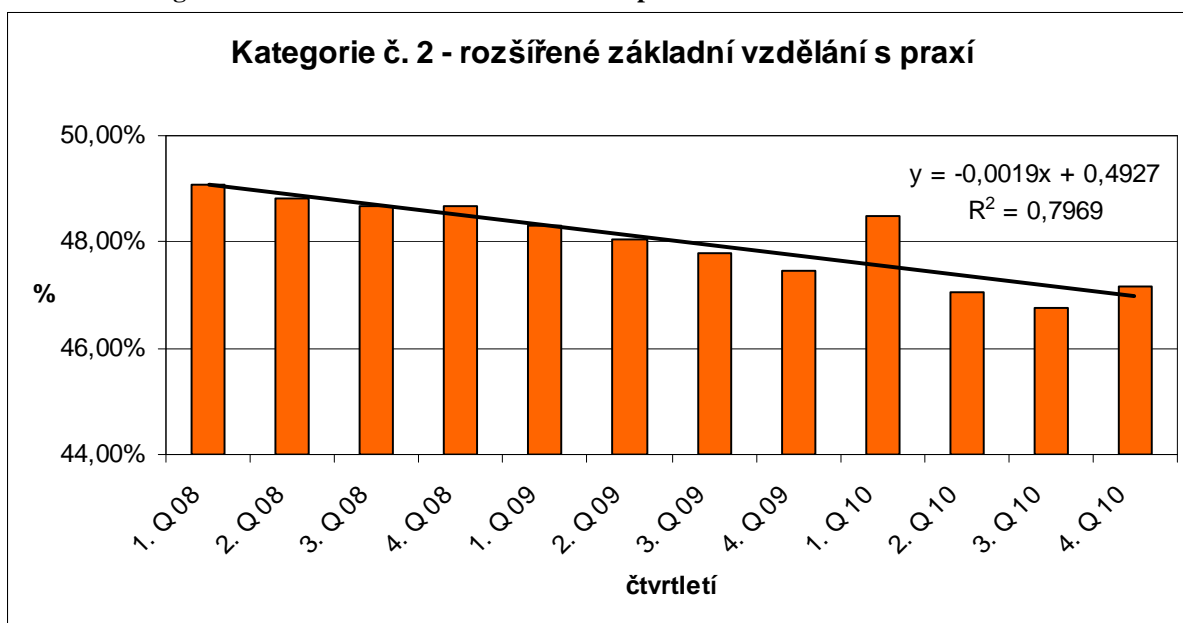
Graf č. 13 Kategorie č. 1 – minimální vzdělání



Zdroj: ČD Cargo, a.s. – vlastní zpracování

Graf č. 13 potvrzuje nastíněný předešlý vývoj zobrazený na grafu č. 12. Záporná hodnota u koeficientu x je důkazem klesajícího trendu. Vyjádřeno v číslech činil pokles 338.

Graf č. 14 Kategorie č. 2 – rozšířené základní vzdělání s praxí



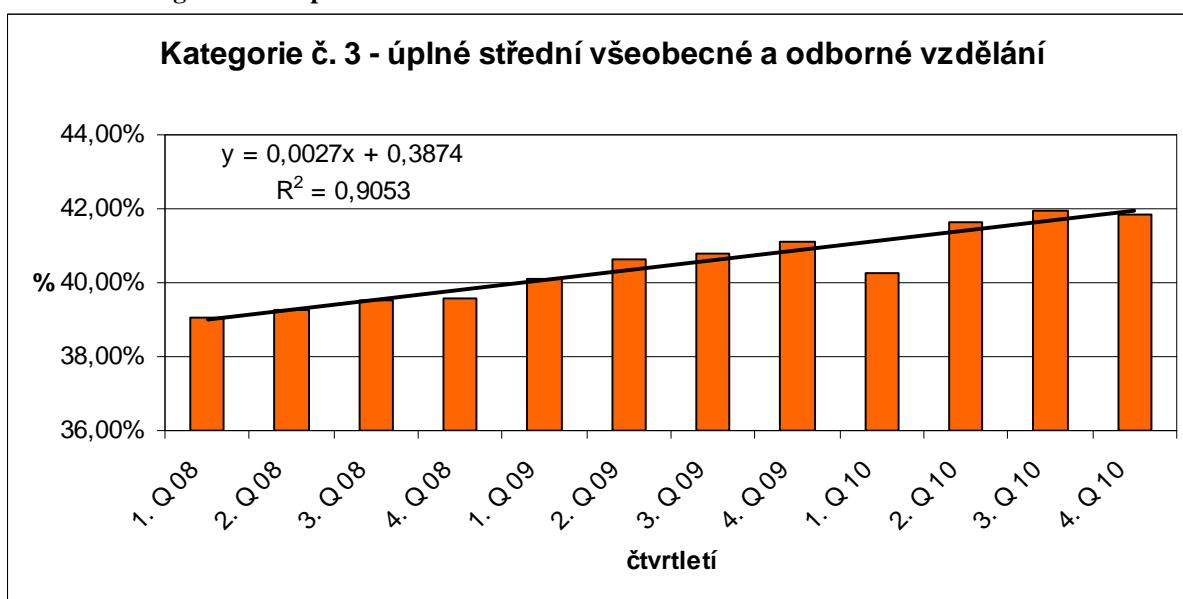
Zdroj: ČD Cargo, a.s. – vlastní zpracování

Přestože tito zaměstnanci mají již potřebnou praxi a představují kategorii s nejvyšší zaměstnaností, je trend klesající. Mezi důvody, jež vedou k tomuto stavu, mohou patřit:

- nedostatečná odborná kvalifikace;
- špatná pracovní morálka;
- jazyková bariéra;
- změna místa výkonu práce.

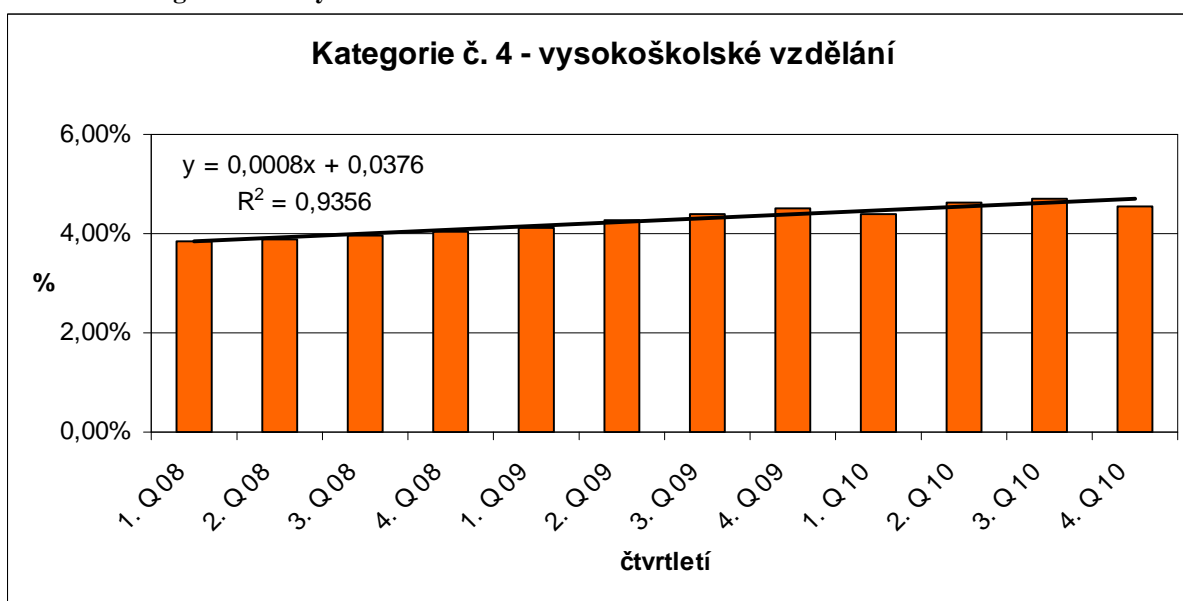
Na dalších dvou grafech (č. 15,16) je trend opačný. Již v úvodu kapitoly bylo zmíněno, jak je pro společnost důležité zvyšovat kvalifikaci zaměstnanců, proto je trend rostoucí.

Graf č. 15 Kategorie č.3 – úplně střední všeobecné a odborné vzdělání



Zdroj: ČD Cargo, a.s. – vlastní zpracování

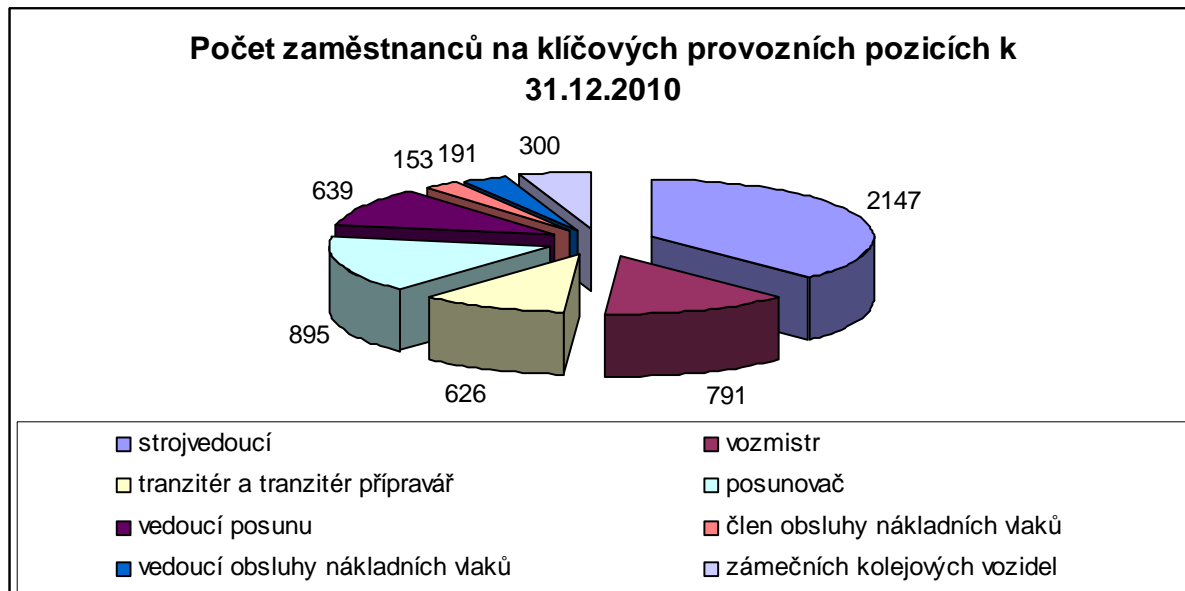
Graf č. 16 Kategorie č. 4 – vysokoškolské vzdělání



Zdroj: ČD Cargo, a.s. – vlastní zpracování

Z hlediska profesního povolání je nejdůležitější pozicí pro společnost strojvedoucí. K 31.12.2010 byla tato pozice obsazena 2147 zaměstnanci. Další počty zaměstnaných na důležitých profesích vyjadřuje následující graf č. 17.

Graf č. 17 Počet zaměstnanců na klíčových provozních pozicích



Zdroj: ČD Cargo, a.s. – vlastní zpracování

5 NÁVRHY MOŽNÝCH ŘEŠENÍ A OPATŘENÍ DO BUDOUCNOSTI

Analýza z hlediska věku, vzdělání a povolání nám zpřehlednila a zobrazila skutečný vývoj zaměstnanecké struktury. S nastíněním a propočtem z předcházející kapitoly je jasné, že společnost chce vzdělávat své zaměstnance, zvyšovat jejich kvalifikaci, ale zároveň optimalizovat jejich počet. V souvislosti s touto praktickou realizací je důležité se věnovat otázkám o budoucím vývoji zaměstnanců:

- jaký je správný počet zaměstnanců a v jaké struktuře je bude společnost potřebovat;
- jaké schopnosti by tito zaměstnanci měli mít;
 - o Společnost má vymezeny požadavky, které musí uchazeč o každou pracovní pozici splňovat. Nejedná se pouze o nově příchozí zaměstnance, ale i o stálé zaměstnance. U vybraných pracovníků pak mohou být pomocí testů případně pohovorem ověřeny znalosti pro výkon dané pozice a následně by mělo být navrženo vhodné vzdělání (pokud je nedostatečné) nebo změna funkčního zařazení. Volba konkrétního zaměstnance by byla provedena podle posouzení kritických míst při poskytování služeb nebo neefektivit procesů s tím

související (vysoké náklady na administrativu, velký počet zainteresovaných osob, časový horizont).

- je efektivita zaměstnanců dostatečně velká;
 - o Aby zaměstnanec pracoval efektivně je potřeba ho k tomu dostatečně motivovat a uspořádat časový harmonogram. Vyvarovat se zlovykům, dodržovat termíny, najít vlastní rezervy a stanovit si priority.
- je složení lidských zdrojů přichystané zajistit požadavky strategie.
 - o Na rok 2011 má společnost tři strategické cíle. V polovině roku 2010 společnost začala hospodařit se ziskem. Na tomto výsledku se podílelo zvýšení objemu přeprav o 13 % [26], který patří mezi jeden ze tří strategických cílů. Další cíl je navýšení služeb pro stávající klienty a hledat nové zákazníky především na domácím trhu.[27] A třetí významný cíl je posunout společnost za hranice České republiky a nabízet a uplatňovat svoje služby na zahraničním trhu. Zaměstnanci by měli být s touto strategií seznámeni a dělat vše pro to, aby se naplnila.

5.1 Úprava organizační struktury

Společnost ČD Cargo, a. s. je 100% dceřinou společností ČD, a. s. z tohoto důvodu se na personální politiku nahlíží nikoliv jako na dílčí část, ale jako na společnou politiku.

V čele společnosti je valná hromada, správní rada, dozorčí rada, představenstvo a výbor pro audit. Předsedovi představenstva je přímo podřízený:

- ředitel pro strategii a rozvoj;
- obchodní ředitel;
- provozní ředitel;
- a finanční ředitel.

Ředitel pro strategii a rozvoj má na starosti odbor investic a majetkových účastí, odbor interních služeb, odbor compliance a interního auditu, odbor právní, odbor IT. V konečném počtu má na starosti 60 zaměstnanců. Obchodní ředitel je nadřízený odboru prodeje, odboru podpory prodeje, odboru intermodální dopravy a logistiky a odboru pro mezinárodní činnost. Počet zaměstnanců pracujících v této oblasti je 75. Nejpočetnější skupina zaměstnanců spadá pod provozního ředitele. 405 pracovníků je rozděleno do odborů a jednotlivých oddělení (odbor lidských zdrojů, odbor operativního řízení, odbor technologie a organizace dopravy, odbor údržby a oprav kolejových vozidel, odbor plánování kapacit). Druhý největší počet

zaměstnanců (211) patří k finančnímu řediteli, který má na starosti odbor finančního řízení, odbor účetnictví a odbor OPT. Kompletní organizační struktura je uvedena v příloze¹⁴. Je zajímavé, že všechny vedoucí pozice jsou obsazeny muži. Výjimku tvoří pouze vedoucí odboru OPT, kterou zastává žena.

Organizační struktura se člení na Obory, oddělení, skupiny nad kterými dohlíží ředitel (ředitel pro strategii a rozvoj, obchodní, provozní a finanční ředitel). Možné řešení, jak snížit náklady by bylo možné sloučit některá oddělení či skupiny v organizační struktuře. Je velmi obtížné upravovat již zaběhnutý režim, proto se mezi nejsnazší řešení nabízí zrušení skupin s nejnižšími počty zaměstnanců a jejich sloučení s nadřazeným oddělením. Snížily by se tak administrativní náklady na vedení jednotlivých skupin. Praktický příklad je uveden v podobě provozního ředitele pod kterého spadá i Skupina vyhodnocování kvality přeprav (SVKP), která má 4 zaměstnance. Tato skupina podléhá pouze přímé kontrole provozního ředitele. Proto by tato skupina mohla být zařazena pod Oddělení kontroly kvality (14 zaměstnanců). Jedna z možností této spolupráce je zachovat tuto skupinu, ale snížit stav jejích zaměstnanců a navýšit ho do stejného počtu přeřazením zaměstnanců z nadřazeného oddělení. Druhé navrhované řešení je tuto skupinu zrušit a zaměstnancům Oddělení kontroly kvality přerozdělit náplň práce.

5.2 Personální audit

Společnost může využít i personálního auditu. Znázorňuje efektivní zdroj cenných informací, které se můžou využít při práci a rozvoji lidských zdrojů, ale také optimalizaci procesů firmy. Výsledkem personálního auditu je ve velmi krátkém čase získat odpovědi na fungování společnosti. Mezi důležité procesy můžeme zařadit:

- plnění vizí a strategií;
- plnění ekonomických ukazatelů (získání maximálního podílu na domácím trhu);
- plnění obchodních ukazatelů (minimální počet reklamací);
- trendy v poskytování služeb;
- plnění požadavků a očekávání zákazníků.

Další částí PA¹⁵ je získání zpětné vazby o efektivitě:

- organizační struktury;
- vymezení pravomocí na vybraných pozicích.

¹⁴ Příloha č. 14

¹⁵ PA - personální audit

Informace, které je velmi obtížné získat, protože jsou určeny subjektivními pocity jednotlivých zaměstnanců:

- motivace zaměstnanců;
- odborná způsobilost a její skutečné využití;
- jednotlivé názory zaměstnanců;
- stav firemní kultury.

Tyto informace lze získat několika způsoby. Společnost si sama může zvolit, který využije (forma dotazníku spokojenosti zaměstnance, Mystery Shopping, zjištění efektivity a výkonu zaměstnanců k vykonávané pozici).[28]

5.3 Získávání zahraničních studentů prostřednictvím spolupráce se středními a vysokými školami

Z analýzy věku vyplývá trend zvyšování stavu starších zaměstnanců ve věku 35+, ale zároveň snižování pracovníků mladších věkových kategorií. V tomto případě bych preferovala možné rozšíření spolupráce se středními a vysokými školami. Nejen o dopravní zaměření, ale i o ekonomické směry. Společnost je postavena na prioritní poskytované službě - přeprava zboží. Nejdůležitější je tedy obchod. Z tohoto důvodu je tedy možné do vedoucích pozic obsazovat i ženy, které jsou podle mého názoru spolehlivé, důsledné, pracovité a méně riskují. V současné době se společnost omezuje pouze na školy v České republice. Zajímavé řešení získání nových a kvalitních lidských zdrojů se nabízí na poli spolupráce i se zahraničními školami. Například Střední odborná škola technická a Střední učiliště Louny umožňují studentům v rámci projektu Leonardo [29] zahraniční pobyt v Německu, kde si mohou ověřit svoje teoretické znalosti ze školy v praxi. Získají tak nové poznatky a v rámci této spolupráce mohou zpětně získat možnost a informace o stipendijním programu ČÉDés.

U spolupráce s vysokými školami jsou tyto možnosti obsáhlejší. Univerzita Pardubice – Dopravní fakulta Jana Pernera spolupracuje s velkým množstvím zahraničních univerzit (Finsko – Jyväskylä University of Applied Science, Německo – Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden, Velká Británie – Coventry University, Slovinsko – Univerzita v Ljubljani). A spousty dalších. Tímto způsobem by společnost mohla získat zaměstnance s vysokoškolským vzděláním v oboru. Přínosem by byl cizí jazyk, nové myšlenky, individuální přístup a odlišné způsoby řešení problémů, které by mohly působit efektivněji.

ZÁVĚR

Diplomová práce byla zaměřena na analýzu struktury zaměstnanců ČD Cargo, a.s. Analýza byla věnována stávající zaměstnanecké struktuře se zaměřením na predikci do budoucna při zachování současného trendu a to z pohledu věku, vzdělání a povolání.

Analýza věku v rámci jednoho ze základních cílů společnosti - snižování stavu zaměstnanců, potvrdila nastavený trend ve společnosti. Ve věkové kategorii mladší 35 let u mužů je klesající. A současně analýza potvrdila totéž u žen. Od doby vzniku společnosti klesl počet zaměstnanců v této věkové kategorii u mužů o 519 (což činilo 37,25 % z celkového počtu této kategorie) a u žen o 265 méně (67,25% z této kategorie pracujících). Úbytek v rámci kategorie 35 – 54 let je trend opačný. Obě kategorie vykazují mírně rostoucí trend a je v nich zaměstnáno nejvíce pracujících. Jejich stavy se mírně zvyšují a můžeme říci, že často může nastat situace, kdy je to na úkor kategorií mladších 35 let a starších 54 let. U mladších kategorií je to zapříčiněno kvalifikací, která neodpovídá požadavkům společnosti. Hledání perspektivnějšího zaměstnání s lepším finančním ohodnocením, případně s větší možností profesního růstu. V nejstarší kategorii nad 55 let jsou drobné výkyvy. Při snižování jsou tyto výkyvy nejčastěji způsobeny odchody zaměstnanců do důchodu, obtížností práce, režimem práce – práce na směny či zdravotním stavem zaměstnance. Společnost se neustále vyvíjí, což je nastaveno zvyšující se životní úrovní, lékařskou péčí, pracovními požadavky a osobními potřebami, které neustále rostou. Díky těmto kvalitnějším životním podmínkám se lidé dožívají vyššího věku. Tyto fakty nesmíme zanedbat a je nutné brát je na zřetel a o to více při snižování stavů zaměstnanců v nejmladší kategorii, což není podle mne pro společnost perspektivní. Mohlo by tak dojít do budoucna k demografickému stárnutí společnosti.

Analýza z pohledu vzdělání nám ukázala, že je možné dosažené vzdělání ve společnosti zastoupeno ve velmi různorodé podobě. Sama společnost má vzdělání rozděleno do 14 možností. Pro přehlednější zpracování byly tyto možnosti rozřazeny do 4 kategorií. Nejrozsáhlejší skupinou je rozšířené základní vzdělání s praxí, což odpovídá i skutečnosti a odbornému zaměření společnosti, kdy nejvíce zaměstnanců pracuje v provozu. Druhou největší skupinu tvoří úplné střední všeobecné vzdělání a odborné vzdělání. Pokles zaměstnanců v této kategorii během tří let byl vyčíslen na 956. Procentuálně vyjádřeno je to o 20,71 % v dané kategorii méně a znamená to 7 % úbytku z celkového počtu zaměstnanců, bez ohledu na vzdělání. Ze závěru analýzy vyplývá, že celkové tendence jsou v prvních dvou kategoriích klesající. V rámci zbývajících dvou kategorií úplného středního všeobecného

a odborného vzdělání a vysokoškolského vzdělání je trend mírně rostoucí. Souvisí to s dalším z hlavních cílů společnosti – zvyšování kvalifikace potřebné pro výkon povolání. Zvýšení vzdělání a případná rekvalifikace se také týká nejdůležitějších provozních pozic ve společnosti. Mezi první tři, které jsou nejvíce zastoupené v provozu jsou strojvedoucí, vozmistr, tranzitér, a tranzitér a přípravář. Zároveň tímto společnost splňuje i povinnost, která vyplývá ze zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 227 - 235 Odborný rozvoj zaměstnanců.

Součástí zadání práce bylo i stanovení možných řešení nebo návrhů v souvislosti s provedenou analýzou a predikcí stavu zaměstnanců do budoucna.

Z provedené analýzy se nabídlo několik řešení. První možnost, kterou společnost má je úprava v organizační struktuře. Tato změna by byla podle mého názoru velmi obtížná, protože společnost má již svůj zavedený systém řízení. Pro získání větší efektivity práce a odbornějšího pohledu na zaměstnaneckou strukturu bych jako druhou možnost doporučovala provést personální audit. Tento audit by vedl k hospodárnějšímu řešení a nezávislosti konečného posudku mezi společností ČD Cargo, a.s. a společností provádějící audit.

Třetí a podle mého názoru velmi zajímavou možností je využití studentské spolupráce, popřípadě zapracování studentů do praktického provozu již během studia. Společnost se na svou stranu snaží získat kvalitní, odborné a profesionální zaměstnance, kteří mají zájem se podílet na rozvoji společnosti a reprezentovat ji jak na domácím, tak na zahraničním trhu. ČD Cargo, a.s., která má na evropském trhu široké zastoupení, by takto mohla získat v rámci spolupráce se školami nejen v České republice, ale i v zahraničí nové a perspektivní zaměstnance.

ZDROJE:

- [1] *ČD Cargo, a.s.* [online]. 2008 [cit. 2010-12-12]. Historie. Dostupné z WWW: <<http://www.cdcargo.cz/cd-cargo/profil-spolecnosti/historie/-75/>>
- [2] Profil společnosti. *Výroční zpráva 08*. 2008, 1, s. 2.
- [3] *ČD Cargo, a.s.* [online]. 2008 [cit. 2010-12-12]. Profil společnosti. Dostupné z WWW: <<http://www.cdcargo.cz/cd-cargo/profil-spolecnosti/-74/>>
- [4] *České dráhy, a. s.* [online]. 2008 [cit. 2010-12-12]. Finanční ukazatele. Dostupné z WWW: <<http://www.cdcargo.cz/scripts/detail.php?id=598>>
- [5] *ČD Cargo, a.s.* [online]. 2008 [cit. 2010-12-12]. ISO 9001. Dostupné z WWW: <<http://www.cdcargo.cz/cd-cargo/profil-spolecnosti/iso-9001/-76/>>
- [6] *Politika kvality*. Praha : ČD Cargo, a.s., 15.4.2008. 1 s.
- [7] Zaměstnanecká politika a sociální program. In *Výroční zpráva 08* [online]. Praha : ČD Cargo, a.s., 2008 [cit. 2010-12-12]. Dostupné z WWW: <http://www.cdcargo.cz/assets/cd-cargo/profil-spolecnosti/vyrocní-zpravy/vz_2008_cd_cargo.pdf>
- [7] Zaměstnanecká politika a sociální program. In *Výroční zpráva 09* [online]. Praha : ČD Cargo, a.s., 2008 [cit. 2010-12-12]. Dostupné z WWW: <http://www.cdcargo.cz/assets/cd-cargo/profil-spolecnosti/vyrocní-zpravy/cargo_vz09_web.pdf>
- [8] *Směrnice pro stanovení postupů při personální administraci v rámci GŘ ČD Cargo, a. s.*. Praha : ČD Cargo, a.s., 2008. 37 s.
- [9] *České dráhy, a.s.* [online]. 2008 [cit. 2010-12-12]. Smluvní školy. Dostupné z WWW: <<http://www.cdcargo.cz/kariera/spoluprace-se-skolami/smluvni-skoly/-3107/>>
- [10] *Výroční zpráva 09* [online]. Praha : ČD Cargo, a.s., 2009 [cit. 2010-12-13]. Profil společnosti, s. . Dostupné z WWW: <http://www.cdcargo.cz/assets/cd-cargo/profil-spolecnosti/vyrocní-zpravy/cargo_vz09_web.pdf>
- [11] *Výroční zpráva 09* [online]. Praha : ČD Cargo, a.s., 2009 [cit. 2010-12-13]. Zaměstnanecká politika a sociální program, s. . Dostupné z WWW: <http://www.cdcargo.cz/assets/cd-cargo/profil-spolecnosti/vyrocní-zpravy/cargo_vz09_web.pdf>
- [12] *České dráhy, a.s.* [online]. 2008 [cit. 2010-10-31]. Spolupráce se středními a vysokými školami. Dostupné z WWW: <<http://www.cdcargo.cz/kariera/spoluprace-se-skolami/-999/>>
- [13] *Přijetí nového zaměstnance*. Praha : ČD Cargo, a.s., 2008. 37 s.
- [18] *Uzavření personálního spisu a archivace*. Praha : ČD Cargo, a.s., 2008. 37 s.
- [19] *Etický kodex zaměstnance ČD Cargo, a.s.*. Praha : ČD Cargo, a.s., 2009. 17 s

- [20] *České dráhy, a.s.* [online]. 2008 [cit. 2011-02-17]. Zaměstnanecská politika. Dostupné z WWW: <<http://www.ceskedrahy.cz/skupina-cd/personalistika/-776/>>
- [21] POUZAR, Dušan. Evropské peníze pomáhají vzdělávat zaměstnance ČD Cargo. *Dopravní noviny* [online]. 2010, 35, [cit. 2011-03-02]. Dostupný z WWW: <<http://www.dnoviny.cz/zeleznicni-doprava/evropske-penize-pomahaji-vzdelavat-zamestnance-cd-cargo>>
- [22] *Projekt EDUCA II* [online]. 2010 [cit. 2011-03-02]. Specifické vzdělávání interních lektorů a zaměstnanců – uživatelů informačních systémů ČD Cargo, a.s. Dostupné z WWW: <http://www.cdcargo.cz/cd-cargo/projekty/-9727/>
- [23] *Projekt EDUCA II* [online]. 2010 [cit. 2011-03-02]. Specifické vzdělávání podnikových lektorů a provozních zaměstnanců ČD Cargo, a.s., v oblasti předávky a přejímky vozů od přepravců. Dostupné z WWW: <<http://www.cdcargo.cz/cd-cargo/projekty/-5851/>>
- [24] Foot, M.; Hook, C., *Personalistika*. Brno: CP Books, a.s., 2005, ISBN 80-7226515-6,
- [25] Armstrong, M.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2007, ISBN 978-80-247-1407-3
- [26] ČD Cargo se vrací k ziskovému hospodaření . *ŽelPage* [online]. 2010, [cit. 2011-03-27]. Dostupný z WWW: <http://www.zelpage.cz/zpravy/7737>
- [27] *ČD Cargo má tři strategické cíle* [online]. 2011 [cit. 2011-03-27]. OBZOR-2011-4: ČD Cargo má tři strategické cíle . Dostupné z WWW: http://www.osz.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=2117:obzor-2011-4-d-cargo-ma-ti-strategicke-cile&catid=67:c1%A1nky&Itemid=55
- [28] *Personální audit zajistí pořádek v oblasti personalistiky ve firmě* [online]. 2011 [cit. 2011-03-27]. Ipodnikatel.cz. Dostupné z WWW: <http://www.ipodnikatel.cz/Personalni-management/personalni-audit.html>
- [29] *Střední odborná škola, Louny, p.o.* [online]. 2009 [cit. 2011-03-27]. Leonardo. Dostupné z WWW: <http://www.sostlouny.cz/?page_id=338>
- [30] *Trainee program "Nadějně mládí v ČD Cargo"* [online]. 2008 [cit. 2011-04-19]. ČD Cargo. Dostupné z WWW: <<http://www.cdcargo.cz/kariera/trainee-program/-3015/>>
- [31] *Finance.cz* [online]. 2011 [cit. 2011-04-19]. Vývoj průměrné a minimální mzdy. Dostupné z WWW: <<http://www.finance.cz/ekonomika/prace/mzda/>>

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1 Pravidla etického chování	17
--	----

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 Počet zástupců z odborných útvarů zabývajících se porušením Etického kodexu..	16
Tabulka č. 2 Mzdové tarify.....	21
Tabulka č. 3 Měsíční a hodinové sazby příplatku za praxi	22
Tabulka č. 4 Osobní příplatek.....	23
Tabulka č. 5 Seznam spolupracujících středních a vyšších odborných škol.....	23
Tabulka č. 6 Seznam spolupracujících vysokých škol	24
Tabulka č. 7 Rozdělení věkové struktury do kategorií.....	31
Tabulka č. 8 Doplnující tabulka čtvrtletí použitá na ose X.....	34
Tabulka č. 9 Praktický výpočet modelovaného trendu pro ženy.....	39
Tabulka č. 10 Výpočet modelovaného trendu pro muže.....	40
Tabulka č. 11 Přehled možného dosaženého vzdělání	42

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 Počet zaměstnanců od roku 2007	18
Graf č. 2 Počet evidovaných zaměstnanců cizí státní příslušnosti	19
Graf č. 3 Věková struktura zaměstnanců v roce 2007	33
Graf č. 4 Celkový počet zaměstnanců v roce 2007	34
Graf č. 5 Vývoj věkové struktury mužů mladších 35 let v jednotlivých čtvrtletích.....	35
Graf č. 6 Vývoj věkové struktury žen mladších 35 let v jednotlivých čtvrtletích.....	36
Graf č. 7 Vývoj věkové struktury mužů v kategorii 35 – 54 let v jednotlivých čtvrtletích.....	36
Graf č. 8 Vývoj věkové struktury žen v kategorii 35 – 54 let v jednotlivých čtvrtletích	37
Graf č. 9 Vývoj věkové struktury mužů v kategorii starší 55 let v jednotlivých čtvrtletích	38
Graf č. 10 Vývoj věkové struktury žen v kategorii starší 55 let v jednotlivých čtvrtletích.....	39
Graf č. 11 Počet zaměstnanců k 31.12.2007 s nejvyšším dosaženým vzděláním.....	43
Graf č. 12 Průměrné hodnoty počtu zaměstnanců v období 2008, 2009, 2010.....	44
Graf č. 13 Kategorie č. 1 – minimální vzdělání.....	45
Graf č. 14 Kategorie č. 2 – rozšířené základní vzdělání s praxí.....	45
Graf č. 15 Kategorie č.3 – úplně střední všeobecné a odborné vzdělání.....	46
Graf č. 16 Kategorie č. 4 – vysokoškolské vzdělání	46
Graf č. 17 Počet zaměstnanců na klíčových provozních pozicích	47

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Návrh na zřízení / zrušení systemizovaného pracovního místa	A
Příloha č. 2 Osobní dotazník	B
Příloha č. 3 Návrh na uzavření PPV	D
Příloha č. 4 Příloha k návrhu na uzavření PPV	E
Příloha č. 6 Nástupní list	F
Příloha č. 7 Žádost o posouzení zdravotní způsobilosti k práci	G
Příloha č. 8 Žádost o výpis ze zdravotní dokumentace	H
Příloha č. 9 Návrh na změnu v rámci pracovní smlouvy.....	J
Příloha č. 10 Dohoda o přeložení	K
Příloha č. 11 Žádost o převod.....	L
Příloha č. 12 Návrh na skončení pracovního poměru.....	M
Příloha č. 13 Výstupní list	N
Příloha č. 14 Schéma organizační struktury ČD Cargo, a.s. od 10.2.2011	P

PŘÍLOHY

Příloha č. 1 Návrh na zřízení / zrušení systemizovaného pracovního místa

PERs-17-B-2008

účinnost od 01. 04.2008

Směrnice pro stanovení postupů při personální administraci v rámci GŘ ČD Cargo, a. s. změna č.0

NÁVRH na zřízení* / zrušení* systemizovaného pracovního místa

ode dne:

odbor:

oddělení:

skupina:

.....

číslo řádku: (v případě neuvedení bude zařazen na konec)

číslo povolání1:..... název povolání1:

číslo KZAM1: název zaměstnání1:

pracovní činnost:

TS:

Zdůvodnění návrhu:

.....
.....
.....

V dne

podpis ředitele odboru

Oddělení vzdělávání a stanovování pracovních míst převzalo dne:

Návrh uplatněn ve změně systemizace č.: s účinností od:

.....
* Nehodí se škrtněte



¹ Údaje vyplňujte dle platného Katalogu prací

Příloha č. 2 Osobní dotazník

Osobní dotazník

Příjmení, jméno, titul:		Den, měsíc, rok narození:		
Rodné:	Dřívější příjmení:	Místo, okres (stát):		
Trvalé bydliště:		Zdravotní pojišťovna:	Rodinný stav:	
Ulice:	Číslo:			
PSČ:	Obec:	Datum přihlášení:		
Telefon:				
Občanský průkaz číslo:	Rodné číslo:	Státní příslušnost:	Jste voják?	Datum sňatku, rozvodu, ovdovění:
Rodinní příslušníci				
Příjmení, jméno (i rodné)	Datum narození	Rodné číslo	Bydliště	Zaměstnán(a), studuje - kde
Manžel(ka), druh, družka				
Děti				
Vzdělání	Druh školy, obor	Počet tříd (semestrů)	Rok ukončení	Druh zkoušky
Základní				
Střední odborné				
Úplné střední (učeb. Obor s matur.)				
Úplné střední všeobecné				
Úplné střední (učeb. Obor s matur.)				
Úplné střední odborné				
Vyšší odborné				
Vyučení				
Vysokoškolské				
Vědecké				
Nedokončené i souč. studium při zaměst.				

Znalost cizích řečí					
Jazyk	Stupeň znalosti	Zkoušky			
Průběh předchozích zaměstnání					Záznamy organizace
(uveďte všechna zaměstnání, včetně evidence u úřadu práce, voj. Zákl. služby apod.)					
Organizace - sídlo	Pracovní zařazení	od	do	roků	dní
Pobíráte důchod?			Změněná prac. Schopnost - invalidita		
Druh	Datum výměru	od	Datum výměru		

V případě, že byl Váš poslední zaměstnavatel cizozemský, uveďte:

období	stát	nositel a číslo cizozemského pojištění

Prohlašuji, že jsem nic nezamlčel(a) a všechny mnou uvedené údaje jsou pravdivé.

Souhlasím s tím, aby mnou uvedené osobní údaje zaměstnavatel zpracovával v informačních systémech ČD Cargo, a.s. za účelem mzdových a ostatních nároků vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

V.....

Dne.....

.....

 Podpis



NÁVRH Na uzavření pracovního poměru

Pracovní poměr má být uzavřen

*ve stanovené týdenní pracovní době § 33 a § 79 ZK/**

*na kratší pracovní dobu v souladu s § 33 a § 80 ZP/**

na dobu určitou/neurčitou od..... do

s paní/panem

nar. v okres

rodné číslo:/ zdravotní pojišťovna:

bytem:

navrhované pracovní zařazení:

odbor **oddělení:**

číslo služebny a 3 místné středisko (doplň oddělení personální)

číslo povolání: **název povolání:**

číslo KZAM: **název KZAM:**

souhlas O10/2

požadavek na vstup do kolejistě ano ne/*

místo výkonu práce:

pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad:

Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů/hmotná odpovědnost ano ne/*

Prohlášení o zachování mlčenlivosti ano ne/*

Navrhované mzdové zařazení:

Smluvní mzda: zaručená část Kč

Nezaručená část Kč

Tarifní mzda: tarifní stupeň

Letový příplatek Kč

Osobní příplatek Kč

Souhlas O10/3

V dne

Souhlasím – nesouhlasím/*

Podpis zaměstnance:

Podpis vedoucího zaměstnance

Oddělení personální převzalo dne:

/* nehodí se škrtněte



Příloha č. 4 Příloha k návrhu na uzavření PPV

PERs-17-B-2008

Směrnice pro stanovení postupů při personální administraci v rámci GŘ ČD Cargo, a.s.

účinnost od 01.04.2008

změna č. 0

Vyplní vedoucí zaměstnanec příslušného odboru GŘ ČD Cargo, a. s.

Výpočetní technika a služby IT:	
Výpočetní technika	Stolní PC nebo přenosný notebook/*
Požadavek na připojení do domény CDCargo	Ano Ne
Vytvoření emailové adresy ve tvaru krestnijmeno.prijmeni@cdcargo.cz	Ano Ne
Vytvoření poštovního certifikátu	Ano Ne
Přístup k www informačním službám Internetu	Ano Ne
Další služby	
Podpis zaměstnance (souhlas s monitorováním komunikace do Internetu dle opatření O26 GR ČD Cargo, a. s.)	
Jméno a podpis vedoucího zaměstnance (Potvrzení souvislosti využívání Internetu s pracovní náplní zaměstnance)	

Na základě těchto požadavků bude zaměstnanec vybaven potřebnou výpočetní technikou, bude připojen do příslušné domény vytvoří se mu emailová adresa a poštovní certifikát a bude mu umožněn přístup k informačním službám internetu.

Telekomunikační služby:	
Pevná telefonní linka (limit, oprávnění)	
Mobilní telefon (limit, oprávnění, VPN)	
Datamodem	
Další požadavky	

Na základě těchto požadavků bude zaměstnanec vybaven pevnou telefonní linkou, mobilním telefonem atd..

/ nehodí se škrtněte*



ŽÁDOST O POSOUZENÍ ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI K PRÁCI

Prohlídku je nutno absolvovat do:

Vysílající organizační složka ČD Cargo, a.s. (razítko)

Posuzujícímu lékaři/lékařce:

Telefon:

okresek:

adresa:

Žádáme o provedení

€ Samostatného lékařského vyšetření dle § 99 zákoníku práce

€ Lékařského vyšetření mladistvých dle § 168 zákoníku práce

€ Následné lékařské preventivní prohlídky dle § 84 odst. 1) písm. v) zákona č. 258/2000 Sb.

€ Vstupní € pravidelné € mimořádné € výstupní preventivní lékařské prohlídky

a vydání posudku o zdravotní způsobilosti

pana/paní

rodné č.

zdrav. Pojišťovna

který/á vykonává* - má vykonávat* pracovní činnost/činnosti

zařazenou/zařazené dle:

€ § 1. odst. 1 a) vyhl. 101/1995 Sb. – řízení drážního vozidla

€ § 2 písm. a) vyhl. 101/1995 Sb. – přímé zabezpečování obsluhy dráhy a drážní dopravy

€ § 2 písm. b) bod 1 vyhl. 101/1995 Sb. – vstup bez dozoru na provozovanou dopravní cestu

€ § 2 písm. b) bod 2 vyhl. 101/1995 Sb. – revize, prohlídky, zkoušky určených technických € zařízení

€ § 87 zákona č. 361/2000 Sb. v platném znění – řidič motorového vozidla na pozemních komunikacích

€ § 19 zákona č. 258/2000 Sb. – činnosti epidemiologicky závažné

€ vyhl. MD č. 224/1995 Sb. – způsobilost k vedení a obsluze plavidel směrnic č 49/1967 Věstníku MZ, v platném znění

€ § 12 – práce v orgánem ochrany veřejného zdraví vyhlášeném riziku

€ § 13 – činnosti, které mohou ohrozit zdraví spolupracovníků nebo obyvatelstva

€ § 14 – hasič, práce ve výškách nad 10 m, záchranář

€ § 15 – ostatní, jinde nezařazení

Důvod mimořádné prohlídky:

Další údaje a informace pro posuzujícího lékaře:

V

dne

.....
Podpis osoby oprávněné k vyžádání posudku

* Nehodící se škrtněte

Zaškrtnutí křížkem (☒) označte zařazení uváděné pracovní činnosti do příslušné skupiny (při kumulované funkci lze označit i více předpisů, podle kterých je prohlídka požadována)

Žádost o výpis ze zdravotní dokumentace

Ošetřující(mu) lékaři – lékaře MUDr. _____

v _____

Pan/paní _____ r. č. _____

Bydliště _____

který/která patří do Vaší léčebné péče, je zaměstnán(a)* / uchází se o zaměstnání* jako

.....

u

Vzhledem k tomu, že se jedná o výkon činnosti, podléhající posouzení zdravotní způsobilosti podle zvláštních předpisů, žádám Vás o poskytnutí výpisu ze zdravotní dokumentace na níže uvedenou adresu.

Náklady na pořízení výpisu Vám budou uhrazeny naším zdravotnickým zařízením závodní preventivní péče.

Adresa: _____

Telefon: _____

datum, razítko, podpis posuzujícího lékaře

Jmenovaný(á) prodělal(a) v období od*, even. léčil(a) se na některou z následujících nemocí:

Infekční a parazitární nemoci:

Nádorová onemocnění:

Organické duševní poruchy:

Jiné závažné duševní poruchy a poruchy chování:

Abusus a závislost na alkoholu a jiných návykových látkách:

Záchvatové poruchy:

Nemoci nervové soustavy:

Nemoci krve a krvetvorných orgánů:

Poruchy imunity, alergie:

Nemoci endokrinní, přeměny látek a výživy:

Nemoci oka a očních adnex:

Nemoci ucha a bradavkového výběžku:

Nemoci oběhové soustavy vč. hypertenze (stádium):

Nemoci dýchací soustavy:

Nemoci trávicí soustavy:

Nemoci svalové a kosterní soustavy a pohybových tkání:

Nemoci močové a pohlavní soustavy:

Nemoci kůže:

Vrozené vady, deformace, abnormality:

Úrazy a otravy:

Jiná závažná onemocnění a prodělané operace:

Korekce zraku, sluchu:

Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz za poslední 3 roky:

(diagnóza, doba)

Pokud máte k dispozici RTG hrudních orgánů ne straší 12 měsíců, prosíme o jeho výsledek na tomto tiskopise:

Datum, razítko, podpis ošetřujícího lékaře

* *Nehodící se škrtněte*

NÁVRH na změnu v rámci pracovní smlouvy

Pracovní poměr je uzavřen

na dobu určitou/neurčitou od do

s paní/panem osobní číslo:

1. Změna organizačního zařazení od data

dosavadní zařazení:

navrhované zařazení:

odbor/oddělení/skupina:

.....

číslo a název povolání:

.....

číslo a název KZAM:

.....

souhlas O10/2

2. Změna místa výkonu práce, nebo pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad od data

změn místa výkonu práce

.....

pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad:

3. Změna platového zařazení od data

Platové zařazení:

dosavadní:

navrhované:

Smluvní mzda:	zaručená část	Kč	Kč
	nezaručená část	Kč	Kč

Tarifní mzda: tarifní stupeň

.....

letový příplatek	Kč	Kč
------------------------	----	-------	----

osobní příplatek	Kč	Kč
------------------------	----	-------	----

Souhlas O10/3

V Praze dne

Podpis vedoucího zaměstnance

Souhlasím – nesouhlasím

Podpis zaměstnance:

Oddělení personální převzalo dne:



DOHODA O PŘELOŽENÍ

Pan/Paní
(jméno a příjmení, titul)
zaměstnán/a jako
(povolání)

v
žádá o přeložení k
od na pracovní činnost (druh práce)
a to z důvodu:
Závazky k organizaci:
Souhlasím, aby mi byla poukázána mzda jednorázově na účet č.

Datum Podpis:

Vyjádření organizační jednotky organizační struktury, ke které chce být zaměstnanec přeložen

Souhlasíme s tím, aby výše jmenovaný zaměstnanec pracoval od
v ve výše uvedeném povolání (pracovní činnosti).

Datum
.....
podpis vedoucího jednotky organizační struktury

Souhlas organizační jednotky organizační struktury, u které zaměstnanec dosud pracuje

Souhlasíme – nesouhlasíme, aby výše jmenovaný zaměstnanec pracoval ve shora uvedeném
místě od v povolání (pracovní činnosti)

Při nesouhlasu důvody:
Zaměstnanec uzavřel pracovní smlouvu s ČD Cargo, a.s. nebo jejich právním předchůdce

dne:
Poslední dohoda o změně pracovní smlouvy byla sjednána dne:
Údaje o závazcích pracovníka a jejich plnění:

Datum
.....
podpis vedoucího jednotky organizační struktury



ŽÁDOST O PŘEVOD

od
(datum)

Zaměstnanec/zaměstnankyně

(jméno a příjmení)

zaměstnán/a jako u ČD, a.s./ ČD Cargo, a.s. */

v

(název organizační složky)

žádá o převod k ČD, a.s./ČD Cargo, a.s. */

do jako

(název organizační složky)

(povolání)

.....

datum

.....

podpis zaměstnance

Vyjádření organizační složky, ke které chce být zaměstnanec převeden

Souhlasíme s tím, aby výše jmenovaný zaměstnanec byl převeden od
(datum)

Datum

.....

Razítko a podpis vedoucího organizační složky

Souhlas organizační složky, u které zaměstnanec dosud pracuje

Souhlasíme – nesouhlasíme, aby výše jmenovaný zaměstnanec pracoval ve shora uvedeném
místě od v povolání(pracovní činnosti)

(datum)

Při nesouhlasu důvody:

Údaje o závazcích pracovníka a jejich plnění:

Datum

.....

Razítko a podpis vedoucího organizační složky

*/ *nehodící se škrtněte*



Příloha č. 11 Návrh na skončení pracovního poměru

PERs-17-B-2008

Směrnice pro stanovení postupů při personální administraci v rámci GŘ ČD Cargo, a.s.

účinnost od 01.04.2008

změna č. 0

**NÁVRH
na skončení pracovního poměru**

Pracovní poměr uzavřený s paní/panem

s pracovním zařazením:

odbor oddělení:

má být ukončen ke dni

z důvodů

1	dohoda	Dle § 49 ZP
2	výpověď daná organizací	Dle § 52 ZP
3	výpověď daná zaměstnancem	Dle § 50 ZP
4	okamžité zrušení organizací	Dle § 55 ZP
5	okamžité zrušení zaměstnancem	Dle § 56 ZP
6	uplynutím sjednané doby	Dle § 65 ZP
7	zrušením ve zkušební době	Dle § 66 ZP

zde křížkem vyznačte důvod ukončení PPV

V dne

podpis vedoucího zaměstnance

Souhlasím – nesouhlasím/*

podpis zaměstnance:

oddělení personální převzalo dne:

/* nehodí se škrtněte



VÝSTUPNÍ LIST

Pracovní poměr s panem (paní) nar.

bytem

s pracovním zařazením na odboru/oddělení/skupině

je ukončen k datu osobní číslo: SAP číslo:

V Praze dne

razítko

podpis/oddělení personální

Vedoucí zaměstnanec potvrzuje, že pokud měl výše uvedený zaměstnanec pověření nebo plnou moc k jednání jménem zaměstnavatele, zajistí ukončení jejich platnosti nejpozději ke dni skončení pracovního poměru. Rovněž je třeba zajistit ukončení přístupových práv v informačních systémech (např. v SAP R/3).

V Praze dne

Vedoucí zaměstnanec/ředitel odboru

Zaměstnanec je povinen nejpozději ke dni skončení pracovního poměru vrátit zaměstnavateli veškeré svěřené předmět, služební pomůcky, oprávnění ke vstupu do objektů zaměstnavatele. Zároveň je povinen vypořádat se zaměstnavatelem své závazky (např. doplatit poměrnou část z ceny jazykového kurzu do data podání odhlášky.)

Výpočetní technika a služby IT: Miroslav Podhorský, tel. 602 233 408	
Předání VT	
Odpojení z domény CDCargo	
Zrušení emailové adresy	
Zrušení poštovního certifikátu	
Zrušení přístupu k www informačním službám Internetu	
Zrušení dalších služeb (např. VPN...)	
Uvedené pracovní nástroje byly z úrovně O26 vráceny a zrušeny	
Datum, podpis	

Telekomunikační služby: DiS. Tůmová Martina, tel. 725 557 035	Datum, podpis
Zrušení přiřazení k pevné telefonní lince (limit, oprávnění)	
Vrácení mobilního telefonu (limit, oprávnění, VPN)	
Vrácení dalších nástrojů, popř. přístrojů	

Vstupní karta do objektu Ing. Kaňuková Slavomíra, tel. 725 557 470	
Služební průkaz, odhláška z evidence O30 Mgr. Hradecká Daniela, tel. 972 242 040	
ODBOR LIDSKÝCH ZDROJŮ	
Mzdová účtárna Závazky, pohledávky vůči společnosti Prausová Ladislava, tel. 972 242 068	
Oddělení vzdělávání a SPM Závazky z jazykových kurzů Ing. Vágnerová Hana, tel. 972 242 083	
Oddělení personální	
Zaměstnanecké JV Vrácení In-karty zaměstnance a jeho rodinných příslušníků/převedení do evidence důchodců č.	
Evidence JV převedena	
Potvrzení o zaměstnání (zápočtový list)	

