Průzkum: KÚ LK v oblasti HR za rok 2012

08. 07. 2013 12:49

Přemět žádosti: ZDE.

Odpověď:

Č.	Dotaz	Výsledek za KÚ	Komentář	Způsob výpočtu
1	Přepočtený počet zaměstnanců na KÚ	380,7		
2	Počet úvazků pracovníků se ZP	14,7698		
3	Přepočtený počet zaměstnanců na odboru/oddělení HR	**3 celkem** (1 vedoucí oddělení, 2 referentské pozice, které mají na starost personalistiku, vzdělávání a sociální fond)	v rámci oddělení jsou ještě 2 mzdové účetní a v roce 2012 byly ještě 3 projektové manažerky (projekty EU)	
4	Přepočtený počet zaměstnanců HR specializujících se na oblast vzdělávání	0,8		
5	Finanční objem HR zajištěných vzdělávacích akcí pro KÚ	4.303.000,-		

6	Počet zaměstnanců HR s právnickým vzděláním	0	V personálním a mzdovém oddělení nejsou zařazeni právníci. Máme samostatný právní odbor.	Pouze počet právníků schopných reálně řešit právní agendy
7	Počet pracovněprávních sporů za účasti právníků HR	0		Počet zahájených sporů v roce 2012
8	Počet zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním	250		
9	Počet zaměstnanců HR s vysokoškolským vzděláním	**2 celkem** (1 vedoucí oddělení, 1 referent)	ze mzdových účetních (1) a z projektových manažerek (3)	
10	Průměrné náklady na zaměstnance HR	458.800,-/1 zaměstnanec		Výpočet dle metodiky pro výpočet nákladů při refundaci projektů (osobní + věcné náklady)
11	Fluktuace zaměstnanců KÚ (%)	8,38 (výpočet: 32/380*100 uvedeno pro možnost úpravy dle informací uvedených v komentáři)	32 výstupů, ale včetně skončených PP uplynutím doby určité (11) a odchodů do důchodu (4)	Nepočítá se zkušební doba
12	Fluktuace pracovníků HR (%)	0		Nepočítá se zkušební doba

13	Počet výběrových řízení zajišťovaných HR	40	v souladu se zákonem č. 312/2011 Sb. o úřednících územních samosprávných celků	
14	Počet HR zajišťovaných veřejných zakázek a výběrových řízení	0		
15	Počet vedoucích zaměstnanců na HR	1	1 vedoucí oddělení	Pracovníci se složkou mzdy příplatek za vedení
16	Prosím o stručné okomentujte 3-5 silných/slabých stránek Vašeho HR	**Silné stránky:** + nastavený systém hodnocení zaměstnanců (probíhá pyramidově, takže zajišťuje přenos strategických a rozvojových cílů v souladu se strategií až na referentské pozice, + transparentní a stabilní postup při přijímání nových zaměstnanců, + systém vzdělávání (každý zaměstnanec je vzděláván v souladu s nastaveným individuálním plánem), + zpracovaná strategie Řízení lidských zdrojů, + zapracovávání aktivit z Plánu podpory rovných příležitostí (zaměření na zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnance starší 50 let). **Slabé stránky:** - nedostatečná personální kapacita vzhledem k neustálému nárůstu činností - minimální možnost ovlivnit výši rozpočtu na platy zaměstnanců včetně prostředků na mimořádné odměny, benefity a další motivační prostředky.		